



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nivel de compromiso institucional y condición laboral en
los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister en Gestión Pública

AUTOR:

Br. José Luis Tejada Quispe

ASESOR:

Dr. Carlos Sotelo Estacio

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección del Estado

PERÚ - 2017

Página del jurado

.....

Dr. Noel Alcas Zapata

Presidente

.....

Dr. Jorge Díaz Dumont

Secretario

.....

Dr. Carlos W. Sotelo Estacio

Vocal

Dedicatoria

A Dios por todo lo otorgado.

A mi familia por constituir mi mundo.

A mis hijos, por toda la felicidad que me brindan.

José Luis

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas y orientaciones, de manera especial a Carlos Sotelo Estacio DBA., por su dedicación y constancia.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, José Luis Tejada Quispe estudiante del Programa Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 25748249 con la tesis titulada “Nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de diciembre del 2016

Firma

José Luis Tejada Quispe

DNI: 25748249

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016”, la misma que someto a vuestra consideración.

Los contenidos que se desarrollan son:

I: Introducción: En esta parte se hace una panorámica sobre el tema planteándose la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos. Como marco teórico se narran los antecedentes y el marco teórico.

II: Marco Metodológico: En esta parte se precisa el tipo de investigación, diseño, variables y su operacionalización, se precisan los métodos y técnicas de obtención de datos, se define la población y se determina la muestra. Por último se señala el tipo de análisis de los datos.

III: Resultados: Los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos propuestos, para ello se utilizaron gráficos y tablas donde se sistematizaron los datos obtenidos en la investigación.

IV: Discusión: Se comparan los resultados obtenidos con otros obtenidos por otros investigadores, citados en los antecedentes

V: Conclusiones: Se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción.

VI: Recomendaciones: Emergen de las discusiones del estudio. Están orientados a las autoridades del sector y también a los investigadores sobre temas que continuarían en esta temática.

VII: Referencias Bibliográficas contiene la lista de todas las citas contenidas en el cuerpo de la tesis.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

El autor

Índice

	Páginas
Páginas Preliminares	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación teórica y organizacional	23
1.3. Justificación	35
1.4. Problema	38
1.5. Hipótesis	40
1.6. Objetivos de la investigación	41
II. Marco Metodológico	
2.1. Variables	43
2.2. Operacionalización de variables	44
2.3. Metodología	43
2.4. Tipo de estudio	45
2.5. Diseño de investigación	45
2.6. Población, muestra y muestreo	46
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.8. Métodos de Análisis de datos	52
2.9. Aspectos éticos	53

III. Resultados	54
IV. Discusión	68
V. Conclusiones	72
VI. Recomendaciones	74
VII. Referencias Bibliográficas	76
VIII. Apéndice	80
A. Matriz de Consistencia	81
B. Cuestionario	83
C. Base de Datos	85
D. Matriz de Validación	94

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización: variable compromiso institucional	44
Tabla 2. Operacionalización: variable condición laboral	44
Tabla 3. Población de trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.	47
Tabla 4. Trabajadores de Gerencia de Recaudación y Desarrollo Económico y de la sub gerencia de Registro y Fiscalización Tributaria de la Municipalidad de Pueblo Libre 2016	47
Tabla 5. Especialista validador del instrumento de toma de datos	50
Tabla 6. Análisis de ítems-test instrumento compromiso institucional	51
Tabla 7. Análisis de consistencia interna de variable compromiso institucional.	51
Tabla 8. Nivel de compromiso institucional en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.	55
Tabla 9. Nivel de compromiso institucional afectivo en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.	56
Tabla 10. Nivel de compromiso institucional normativo en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016	57
Tabla 11. Nivel de compromiso institucional calculado en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016	58
Tabla 12. Condición laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.	59

Tabla 13	Tabla cruzada entre nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016	60
Tabla 14	Tabla cruzada entre nivel de compromiso institucional afectivo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016	62
Tabla 15	Tabla cruzada entre nivel de compromiso institucional normativo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.	64
Tabla 16	Tabla cruzada entre el nivel de compromiso institucional calculado y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.	66

Lista de figuras.

	Pág.
Figura 1. Nivel de compromiso institucional en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.	55
Figura 2. Nivel de compromiso institucional afectivo en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.	56
Figura 3. Nivel de compromiso institucional normativo en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.	57
Figura 4. Nivel de compromiso institucional calculado en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016	58
Figura 5. Condición laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.	59
Figura 6. Barras entre nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.	61
Figura 7. Barras entre nivel de compromiso institucional afectivo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016	63
Figura 8. Barras entre el nivel de compromiso institucional normativo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.	65
Figura 9. Barras entre el nivel de compromiso institucional calculado y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.	67

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito asociar la variable compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre durante el periodo 2016.

Tipo de investigación básica, para lo cual se diseñó un estudio no experimental, descriptivo, correlacional de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo. La población incluyó a los trabajadores del área de recaudación y fiscalización de la Municipalidad de Pueblo Libre: 107 entre nombrados, contratados. La muestra fue no probabilística, el tamaño fue de 107 profesionales, según los criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento cuestionario para medir la percepción de compromiso institucional de Allen y Mayer. (2012) y adaptado por Sotelo (2013), con Alpha de Cronbach de 0.820. El análisis estadístico se realizó a través de software SPSS versión 23. Se utilizaron técnicas de estadística descriptiva, se utilizó la prueba estadística Chi2s para determinar asociación entre el nivel de compromiso y la condición laboral. Significancia < 0.05 .

Se observó que el 71.8% de los trabajadores del área de recaudación y fiscalización de la municipalidad de Pueblo Libre durante el periodo 2016, manifiestan un moderado compromiso institucional, el 14.6% un compromiso institucional alto y solo el 13.6% presenta un bajo compromiso institucional. En cuanto a la prueba de hipótesis el valor chi2 es de 8.893 con una significancia de 0,032 $p < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

Palabras clave: compromiso institucional, condición laboral, trabajadores de la municipalidad.

Abstract

This research work was associated with the variable institutional commitment and working condition in the workers of the municipality of Pueblo Libre during the period 2016.

Type of basic research, for which we designed a non experimental, descriptive, correlational study of cross section under the quantitative approach. The population included workers from the area of collection and control of the municipality of Pueblo Libre: 107 between named, contracted. The sample was not probabilistic, size of 107 professionals, according to the criteria of inclusion and exclusion. The collection of data was used to instrument questionnaire to measure the perception of institutional commitment to Allen and Mayer. (2012) and adapted by Sotelo (2013), with Alpha of Cronbach of 0.820. The statistical analysis was performed using SPSS version 23 software. Descriptive statistical techniques were used, the statistical test Chi2s to determine the association between the level of commitment and working condition. < 0.05 significance.

It was noted that the 71.8% of workers in the area of collection and control of the municipality of Pueblo Libre during the period 2016, show a moderate institutional commitment, 14.6% a high institutional commitment and only 13.6% presents a low institutional commitment. In terms of the value hypothesis test chi2 is 8.893 with a significance of 0.032 $p < 0,05$ therefore the null hypothesis is rejected and accepted the alternate hypothesis: there is a significant association between the level of institutional commitment and working condition in the workers of the municipality of Pueblo Libre 2016.

Keywords: institutional commitment, employment status, workers of the municipality.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales.

En Quito, Ecuador, Gavilanes (2009) realizó la investigación titulada: *Estudio del nivel de satisfacción laboral basado en el análisis de parámetros de evaluación para valorar el grado de compromiso organizacional*. La investigación fue un estudio de la satisfacción laboral basado en el análisis de parámetros de evaluación, para valorar el grado de compromiso organizacional. El objetivo fue determinar aspectos básicos de la cultura organizacional basado de manera global en parámetros de satisfacción laboral existente entre el personal de catedráticos de la carrera de psicología, también aspectos específicos de su ambiente de trabajo. La población muestra fueron 23 docentes de la carrera de Psicología de la Universidad de Las Américas (UDLA), en la Escuela de Ciencias Sociales, el instrumento fue una encuesta estandarizada, los resultados finales se resumen en que el mismo porcentaje de satisfacción es del compromiso organizacional de los docentes en estudio, los aspectos que generan más satisfacción: Actividad docente 58%, desarrollo profesional como docente 43%, realización como persona y sentido a la vida 55%, sueldo justo 47% ; en cuanto que los docentes consideran importantes: Trabajo estable 75%, buenas relaciones con compañeros docentes 65%, los aspectos que consideran como menos importantes para su satisfacción los cuales alcanzan un porcentaje de 60% cada uno, ambiente agradable, elegante, limpio; beneficios económicos y sociales, buenas relaciones con las autoridades, recibir estímulos, toma de decisiones, ser reconocido por las autoridades de la facultad y hacer carrera dentro de la facultad .

En Cumaná, Estado de Sucre (Venezuela), Arnedo y Castillo (2009) realizaron el estudio *Compromiso institucional y la satisfacción laboral de los empleados del Instituto de Previsión Social del personal de la salud y de investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO)*. Cumaná, Estado Sucre. El objetivo general fue “Analizar el nivel de satisfacción laboral de los empleados del IPSPUDO”. Los objetivos específicos fueron determinar la relación entre compromiso institucional y satisfacción de los empleados de IPSPUDO con la

retribución económica que percibe, con las condiciones físicas del entorno laboral, con la seguridad y estabilidad ofrecida por la organización en base a las relaciones con compañeros de trabajo, con el apoyo y respeto de sus supervisores, con los reconocimientos recibidos por parte de la gerencia y compañeros de trabajo y con las posibilidades de desarrollo personal y profesional que ofrece la institución; el tipo de la investigación fue descriptivo, la población-muestra fue de 30 empleados, el instrumento utilizado fue un cuestionario con 21 ítems, correspondientes a tres indicadores por cada una de las siete dimensiones consideradas, las respuestas se midieron en una escala tipo Likert con cuatro alternativas de respuesta, los resultados fueron los siguientes: En cuanto al índice general de satisfacción para los empleados del IPSPUDO, se afirma que el personal de la institución se encuentra insatisfecho, respecto a los siete factores evaluados.- El personal se siente satisfecho con: condiciones físicas del entorno, relaciones con los compañeros, apoyo y respeto a los superiores, la seguridad y estabilidad generan baja satisfacción, los que generan insatisfacción son: retribución económica, reconocimiento por parte de los demás y posibilidades de desarrollo personal .

En México, Barraza y Acosta (2008) realizaron el estudio *Compromiso organizacional de los profesionales de la salud de un centro hospitalario*. Esta investigación planteó como objetivo central identificar las características que presenta el compromiso organizacional: nivel de compromiso, dimensiones que predominan, indicadores empíricos que reflejan el compromiso y el papel de las variables sociodemográficas en el compromiso organizacional los profesionales de la salud de un centro hospitalario en México, se fundamentó teóricamente en el enfoque conceptual-multidimensional, para el logro del objetivo planteado, se realizó un estudio correlacional transeccional y no experimental mediante la aplicación de un cuestionario a 60 docentes . Los principales resultados obtenidos permiten afirmar la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de ésta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva.

En México, Rivera (2010). Realizan la investigación el compromiso organizacional y la actitud de los trabajadores de la salud del centro de salud Querétaro, frente a las necesidades de capacitación institucionales. El objetivo de

la investigación fue determinar la causa de las actitudes que manifiesta el personal de salud del centro de salud Querétaro hacia su capacitación. La hipótesis propuesta a la letra dice “El rechazo hacia la capacitación, está influenciado por la utilidad de los cursos, los salarios y prestaciones, los estímulos, las exigencias, el contenido de los cursos, el compromiso organizacional y los parámetros de calidad”. El estudio fue de tipo cuantitativo y correlacional, se seleccionaron académicos de contaduría y administración de instituciones públicas de educación superior, como instrumento se elaboró un cuestionario, tomando cuenta las cinco variables en setenta y cinco preguntas para ser contestadas en una escala de Likert, del uno al cinco, la muestra fue de 430 académicos, recabando solamente 171 cuestionarios, los resultados muestran que la exigencia dentro de la organización en términos de los estándares que se han impuesto a los trabajadores de la salud del centro de salud Querétaro influye positivamente en el rechazo hacia la capacitación, pero también se muestra que si no se encuentra utilidad en los cursos de capacitación éstos son rechazados, y que a menor compromiso organizacional se tiene un mayor rechazo a la capacitación. Por tanto, estos tres factores de influencia pueden explicar el fenómeno siendo que si una persona está comprometida con la institución el rechazo a la capacitación será menor.

Asimismo, en México, Recio, López y Martínez (2012), efectuaron el estudio *Clima organizacional y compromiso de los empleados en el hospital general de Rioverde*. El objetivo principal del estudio fue identificar las dimensiones del clima organizacional (motivación, liderazgo, participación y reciprocidad), que más contribuyen con el compromiso organizacional (normativo, afectivo y de continuidad) desde la perspectiva de los empleados del Hospital General de Rioverde, S.L.P. El estudio fue descriptivo y correlacional, tipo transversal, además de enfocarse a la investigación cuantitativa, la población fue de 352 empleados, y la muestra se integró por 184 empleados, de los cuales solo se obtuvo respuesta de 104, se midieron 48 variables del clima organizacional, cuestionario de la Organización Panamericana de la Salud y 18 de compromiso organizacional cuestionario de Meyer, Allen y Smith (1993), los resultados obtenidos muestran que existe relación entre el compromiso afectivo con todas

las dimensiones del clima organizacional, y el compromiso normativo solo con motivación y reciprocidad, únicamente el compromiso de continuidad mostró relación con la participación . Asimismo no se encontró relación alguna entre las variables sociodemográficas con las de las dimensiones de compromiso organizacional; las de clima organizacional correlacionaron únicamente con motivación con la antigüedad del puesto.

Por su parte, en México, Jaik, Tena y Villanueva (2010) aportaron con su estudio *Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional de los docentes de posgrado*. El estudio se planteó el objetivo central: identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes de nivel superior (posgrado) y determinar si hay relación entre los dos parámetros. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva-correlacional, el diseño no experimental de corte transversal, la población original fueron los docentes de 22 instituciones de posgrado de la ciudad de Durango y una muestra de 36 docente, el instrumento utilizado se denominó: Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD); para medir compromiso institucional se tomó como base un instrumento para caracterizar el clima organizacional diseñado por Peña (2005). Los resultados mencionan que la relación entre compromiso institucional y satisfacción laboral en relación con las variables sociodemográficas, es poco clara e inconsistente . Se determinó la relación entre satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango y se observa una correlación positiva y altamente significativa.

En Venezuela, Morales y Villalobos (2012) suscribieron su estudio *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en un centro de salud privado*. El objetivo general fue determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados de Hospital Clínico. Entre los específicos fue determinar el nivel de satisfacción laboral en función a los factores motivacionales y los higiénicos, determinar el tipo de compromiso que predomina, y describir la relación de satisfacción laboral y compromiso organizacional en cuanto a la dirección y significación de éstos, respecto al tipo de investigación, fue descriptivo correlacional, con un diseño de investigación no experimental,

transversal. La población está conformada por los 353 empleados de todos los niveles ocupacionales del Hospital Clínico. La muestra fue seleccionada al azar resultado 125 sujetos . Se utilizó para medir la variable satisfacción laboral , un cuestionario diseñado por Materán (2007) que contiene 12 ítems, para la variable compromiso organizacional se utilizó el instrumento diseñado por Allen y Meyer (1997), el cual consiste en una escala de tipo Likert. Los resultados para satisfacción laboral ubican a ésta variable en un nivel de actitud mediana en la percepción de los trabajadores. Con respecto a la satisfacción con los factores intrínsecos o motivadores se reporta que los empleados están medianamente satisfechos. Respecto al compromiso lo ubica en un nivel de actitud mediana en la percepción de los trabajadores. En cuanto a la relación entre ellas, concluyen que no hay relación entre satisfacción laboral y compromiso institucional en los trabajadores del Hospital Clínico. Discrepando con lo esperado teóricamente.

En México, Gómez, Recio y Ávalos (2012) elaboraron el estudio *Compromiso Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral de los empleados en Rioverde*. El objetivo de esta investigación fue identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional, medido en tres dimensiones (afectivas, de continuidad y normativas); y la satisfacción laboral evaluada también en tres dimensiones (supervisión, ambiente físico de trabajo y prestaciones percibidas), así como también la asociación de las mismas con características sociodemográficas del empleado, la hipótesis planteada “Existe relación entre las dimensiones del compromiso organizacional con las de satisfacción laboral de los trabajadores de Rioverde”, el estudio fue transversal realizado bajo el tipo de investigación descriptiva y correlacional, además de enfocarse en la investigación cuantitativa . La población fueron todos los trabajadores que laboran en cualquiera de las organizaciones de la ciudad de Rioverde S.L.P. La muestra fue de 196 trabajadores. Como instrumento utilizado fue un cuestionario. La investigación por los resultados obtenidos concluye que si existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre si y también existe relación entre el compromiso afectivo, de continuidad y normativo con todas las dimensiones de la satisfacción laboral, con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y as prestaciones percibidas, además se

arrojaron pruebas de que existe también correlación con las variables sociodemográficas.

Zurita, Ramírez, Quesada, Quesada, Ruiz & Manzano (2014) compartieron el estudio: *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada*, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral. La hipótesis principal afirmar que existe una correlación positiva entre ambas variables, el tipo de investigación fue correlacional, diseño no experimental, tipo transeccional, la población fueron los funcionarios públicos de los Juzgados de Granada; la muestra fue compuesta de 80 funcionarios, para levantar la información se utilizaron dos cuestionarios tipo Likert. El cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Mayer (1997); modificación Cedeño y Pirela (2002), consta de 18 afirmaciones. Incluyen ítems para compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Para Satisfacción Laboral se utilizó el cuestionario de S20/23 (Melía y Peiró, 1989) con 17 ítems para medir 5 dimensiones: supervisión, ambiente físico de trabajo, satisfacción con las prestaciones, satisfacción intrínseca y satisfacción con la participación. Se constató que el nivel de compromiso general de la muestra de trabajadores del Juzgado de Granada era medio, el mismo nivel se alcanzó para Satisfacción Laboral. Los resultados desvelaron, que sí existía correlación cuantitativamente significativa entre estas variables y además, de forma positiva.

Antecedentes nacionales.

Sotelo (2008), estudió la variable compromiso organizacional, entendido como la identificación de un individuo o conjunto de personas con una organización de salud de los profesionales de la salud, matriculados el año 2008 en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Para medirla se utilizó una escala de evaluación psicométrica tipo Likert “Escala de Compromiso Organizacional”. Se seleccionó una muestra, a través del criterio no probabilístico, tipo intencional, la cual estuvo conformada por 126 participantes entre hombres y mujeres del Doctorado y Maestría en Administración de Servicios de la Salud que trabajaban en centros hospitalarios. Los resultados, en

macro, evidencian diferencias estadísticamente en los profesionales que tienen puesto jerárquico, nombrados y aquellos que tienen más años de servicios en el trabajo en comparación a los contratados, no tienen puesto jerárquico y los que cuentan con pocos años de servicios. No se encontraron diferencias estadísticamente, cuando los grupos se compararon en función a la organización en la que trabajaban, edad y sexo.

Carrillo (2011). Tesis para optar el grado académico de Magister: *“El compromiso organizacional que tienen los profesionales cirujanos dentistas que en la actualidad laboran en los Centros de Salud de la Policía Nacional del Perú en el año 2011 es alto, tanto a nivel general y específico: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso calculado (es decir, según indicadores específicos). La citada concluyo lo siguiente: cuando se compara el compromiso organizacional que tienen los cirujanos dentistas; en función al sexo, se establece que si bien los hombres en promedio, a nivel general, puntúan ligeramente más alto que las mujeres estos índices no llegan a establecer diferencias estadísticamente significativas, se aprecia que los evaluados con mayor rango de edad tienden a denotar más índice de compromiso afectivo con la institución en la que laboran en comparación a los que tienen menor edad, según la condición laboral se encuentra que todos los profesionales que laboran actualmente en los centros de atención de salud de la PNP son nombrados; de la información obtenida en otros trabajos de investigación: los nombrados demuestran mayor compromiso que los de condición contratada. Los años de servicio es un factor importante, en el presente trabajo se puede apreciar, que existe diferencias marcadas en los dos grupos de estudio; los que tienen mayor tiempo de servicio (21 a 35 años), denotan mayor compromiso organizacional comparados con los de menos años de labores (de 04 a 20 años). Al comparar si el compromiso organizacional difiere en los profesionales cirujanos dentistas en función al tener o no un cargo jerárquico o administrativo, se encuentra que los profesionales que tienen nivel de oficial en la PNP, demuestran tener un mayor compromiso frente al personal de condición subalterna. Compromiso organizacional a nivel general y de manera específica en las tres dimensiones afectiva, normativa y calculada.*

Marquina (2011), realizó la investigación *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en empleados de una universidad privada de Lima*. El objetivo principal fue indagar la relación entre los constructos Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en los empleados de una universidad privada en el año 2011. La investigación fue de tipo descriptivo- correlacional, cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, la población de estudio estuvo conformada por los 300 trabajadores que tienen un contrato laboral a tiempo indefinido, la muestra probabilística fue de 169 empleados, para la recolección de datos de Satisfacción Laboral se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma (1999), que mide siete factores, los resultados indican que los empleados de la institución poseen 48.7% de puntaje máximo global en la escala de Satisfacción Laboral, rango de medianamente satisfechos, el 39.7% insatisfechos y 11.6% altamente insatisfechos . En cuanto a la correlación encontrada en este estudio entre Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional es positiva. Esto indica a mayor Satisfacción Laboral de los empleados, se incrementa el Compromiso Organizacional.

Venero y Wieland (2014). *Percepción del personal de Essalud en línea de la gerencia de operaciones de salud de EsSalud sobre el compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral Lima 2013*. La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la percepción del compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral según los trabajadores de ESSALUD en Línea de la Gerencia de Operaciones de Salud de ESSALUD Lima 2013; la población fue de 430 trabajadores administrativos, la muestra censal consideró una muestra de 203 trabajadoras, en los cuales se han empleado las variables: compromiso organizacional y el desempeño laboral, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional; Cuestionario constituido por 21 preguntas en la escala de Likert y lista de cotejo de desempeño laboral, el cual estuvo constituido por 40 preguntas en la escala de Likert, los resultados se presentan gráfica y textualmente . La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: Existe una relación significativa entre la percepción del compromiso organizacional y el desempeño

laboral de los trabajadores de EsSalud en línea de la Gerencia de Operaciones de Salud de Essalud; lo que representa un nivel de correlación media.

1.2. Fundamentación teórica y organizacional

1.2.1. Variable compromiso institucional.

Definición de compromiso institucional.

Carrillo (2012) “compromiso institucional es uno de los conceptos de más difícil definición unánime, entre los distintos autores y enfoques, que satisfaga tanto a académicos como a investigadores por igual” (p. 87).

Recio, López, y Martínez (2012). “Un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla” (p. 76)

Robbins (2012), señaló "un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse como uno de sus miembros" (p. 45).

Arciniega (2007) indicó.

Es la acción de un colaborador hacia la empresa u organización, desde la perspectiva empresarial, ésta búsqueda se transforma en la meta de todo director o gerente de que sus colaboradores tengan bien puesta la ‘camiseta’ y que den todo por su empresa . (p. 127)

Arias (2004) “es un contrato psicológico implica la existencia de un conjunto de expectativas recíprocas y están implícitas dentro de la interacción trabajador-organización” (p. 152).

Steers (2005) definió el compromiso como “la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización” (p. 53).

Bases teóricas de variable compromiso institucional.

Más allá de las definiciones expuestas, es preciso efectuar una conceptualización más comprehensiva del concepto compromiso institucional y, en ese sentido es que se considera importante abordarlo desde los diferentes enfoques conceptuales que existen al respecto . En la actualidad, es posible identificar dos enfoques conceptuales del término compromiso organizacional, el centrado en el concepto de compromisos múltiples y en el concepto multidimensional.

Enfoque conceptual de compromisos múltiples.

Ramos, Martínez y Maldonado (2009), propuso una nueva perspectiva para la conceptualización del término compromiso institucional llamada compromisos múltiples. En esta perspectiva se debe integrar la experiencia de compromiso que siente el individuo con los otros aspectos organizacionales que, por tradición, se han asignado al concepto de compromiso.

Barraza y Acosta (2008) indicaron:

“De acuerdo con esta perspectiva, el compromiso institucional puede ser entendido con mayor precisión si se incluye también en su definición el conjunto de los múltiples compromisos que el individuo experimenta con relación a los diferentes grupos que integran una organización, tales como dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes . (p. 26)

Enfoque conceptual-multidimensional.

La revisión de la literatura muestra que, hasta el momento, se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del constructo compromiso institucional. (Barraza y Acosta, 2008). Estas son: perspectiva de intercambio social, perspectiva psicológica y perspectiva de atribución.

Barraza y Acosta (2008, p. 27) afirman que: “estas tres perspectivas teóricas son tomadas de manera simultánea por el enfoque conceptual multidimensional de Meyer y Allen en 1997.”

Perspectivas teóricas integradas al enfoque conceptual-multidimensional.

Desde la perspectiva de intercambio social, el compromiso con la organización como “el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bets) realizadas a lo largo del tiempo”.

Según esto, la persona continúa en la organización porque cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones realizadas, los empleados acumulan significativas inversiones con la organización que no quieren perder, pero si perciben que los costos por permanecer en la empresa son altos, su nivel de compromiso decrece (Betanzos y Paz, 2007) .

Por otra parte, desde la perspectiva psicológica Barraza, y Acosta (2008) indicaron:

El compromiso se define como la expresión que manifiesta el lazo emocional entre los individuos y su organización. Al estar muy comprometidos se identifican e implican con los valores, objetivos y metas de la organización por lo que manifiestan el deseo de continuar . (p. 86)

“La dimensión afectiva, se refiere a lo que empleado siente por la empresa, considerándola como un todo, Surge cuando el trabajador se involucra emocionalmente con la organización y va estableciendo lazos emocionales al percibir la satisfacción de sus necesidades especialmente psicológicas” (Gómez, *et.al*, 2012, p. 471).

Lo que lo lleva a buscar también el bienestar de la organización y tener un marcado orgullo de pertenencia acompañado a esto, el marcado interés del empleado por los problemas de la organización, siendo solidario y cooperativo cuando las cosas funcionan mal, también incluye experiencias de reciprocidad . (Barraza & Acosta, 2008).

El compromiso institucional es un constructo multidimensional, que para su estudio debe considerarse cada uno de los tres componentes, que no son tipos que se excluyen uno de otro, siendo que los trabajadores los presentan en forma natural y simultánea durante su relación laboral .

Modelo Multidimensional del compromiso institucional.

El modelo multidimensional, contempla los aspectos básicos de la teoría de los tres componentes del compromiso institucional de Meyer y Allen, elaborada en 1997. En el extremo izquierdo encontramos los antecedentes, tanto distales como proximales, las primeras influyendo sobre las segundas. En la parte central se presentan los procesos a través de los cuales los antecedentes actúan sobre el compromiso, en este sentido el comprenderlos resulta el elemento clave en la definición del compromiso en cada uno de las tres manifestaciones, afectiva, continuidad y normativa . Córdova (2012) “en el extremo derecho se presentan las consecuencias de tener empleados comprometidos, que no son más que los beneficios que obtiene la empresa cuando el lazo psicológico se presenta en alta intensidad” (p. 211).

Importancia del compromiso institucional.

Redunda en beneficios para la institución siendo que, tiene impacto directo en actitudes y conductas del empleado, como: aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación entre otros . También les permite analizar la lealtad y vinculación de los empleados a su organización (Betanzos & Paz, 2007).

Ayuda a percibir y explicar, la forma de actuar del trabajador con sus jefes, compañeros de trabajo y subordinados (Cámara, 2012).

Contribuye para que los jefes o supervisores, alcancen mejores resultados cuando se trata de motivar los trabajadores subordinados, haciéndolos adoptar los comportamientos que consideran ser los más adecuados, teniendo en vista los objetivos que pretendan alcanzar en determinado momento . (Cámara, 2012).

Es relevante en la selección, capacitación y desarrollo organizacional, ya que provee información sobre la compatibilidad entre la persona y el entorno laboral.

Córdova (2012) indicó:

Cuando los trabajadores desarrollan un fuerte compromiso institucional, estos pueden sentirse impulsados a trabajar con mayor ahínco a favor de la organización, por lo cual se puede suponer que contar con un personal muy comprometido puede tener influencia positiva sobre la productividad organizacional y la calidad de productos y procesos . (p. 54)

Es por ello, “un individuo muy comprometido se mantiene vinculado a su institución en circunstancias favorables, ya que el compromiso le impulsa a luchar para alcanzar las metas de la organización y tratar como propios los bienes y recursos de la empresa” (Córdova, 2012, p. 67).

Asimismo Córdova (2012) elemento importante en las organizaciones que invierten en adiestramiento y desarrollo de personal con miras a un plan de carrera y que por tanto no desean perder sus miembros, porque ello acarrearía trastornos en la planificación estratégica de personal (p. 34).

Por otro lado, reduce los índices de ausentismo, ya que motiva al individuo a asistir regularmente al trabajo, siendo esta disposición a trabajar las horas que le corresponden, las que reportan a la empresa beneficios asociados al cumplimiento de actividades planificadas en forma regular (Córdova, 2012, p. 87).

De otra parte, se considera que un trabajador con altos niveles de compromiso realiza sus tareas, no solo porque tienen que hacerlo, sino porque quiere desempeñar su trabajo como si fueran propietarios de la empresa y en una época que exige niveles de flexibilidad, creatividad, calidad e iniciativa del trabajo como nunca se han visto en el mundo, los empleados comprometidos son la mejor imagen de competitividad de la empresa . (Córdova, 2012).

Sin embargo, es necesario tomar en cuenta los reportes de investigaciones en lo que respecta al alto compromiso de continuidad, basado en la falta de alternativas, pues cuando un individuo se siente sujeto por un lazo que no desea, puede desarrollar frustraciones que disminuyen la calidad de su aporte a la organización (Córdova, 2012)

Dimensiones de la variable compromiso institucional.

El contenido a presentar en la teoría de los tres componentes del compromiso institucional fue extraído de Córdova (2012), quien menciona que Meyer y Allen en 1997, agruparon en tres grandes temas generales las diferentes definiciones del compromiso organizacional .

Córdova (2012) “escribe que la construcción del modelo de los tres componentes fue un gran avance en el estudio del constructo compromiso institucional al integrar un conjunto de investigaciones que se caracterizan por la fragmentación” (p. 89).

Dimensión compromiso afectivo.

El compromiso se concibe como un vínculo afectivo que une al trabajador con la organización (componente afectivo). Las definiciones que sirven de fundamento para conceptualizar el componente afectivo son:

Apego que siente el individuo hacia el grupo de trabajo, basado en el afecto y la emoción. Proceso mediante el cual las metas del individuo y las de la organización se vuelven cada vez más congruentes.

Actitud u orientación hacia la organización que atrae o vincula la identidad de la persona a la de la organización.

De esta manera se pasa a establecer que: “el componente Afectivo del compromiso institucional se refiere al apego emocional, a la identificación con el involucramiento en la organización” (Córdova, 201, p.25)

Características manifiestas del compromiso afectivo.

Las primeras cinco características fueron extraídas de Barraza y Acosta (2008):

1. Identificación psicológica con los valores, filosofía, misión, visión, metas y objetivos de la institución.
2. Actitudes tales como el marcado orgullo de pertenencia.
3. Solidaridad y aprehensión con los problemas de la organización, preocupación cuando hay dificultades y felicidad cuando todo anda bien.
4. Disposición a trabajar más de lo establecido
5. Es creciente en la medida en que el trabajador experimente mayor autonomía, responsabilidad y significación de su trabajo.

En términos coloquiales, el colaborador que tiene un alto compromiso afectivo es el que tiene bien puesta la camiseta.

Dimensión compromiso calculado.

Es visto a través del reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización (componente de continuidad). Las definiciones que sirven de fundamento para conceptualizar el componente de continuidad, son:

1. La asociación de la ganancia con la participación del trabajador y el costo que representa para éste el dejar la organización.
2. Fenómeno estructural que ocurre como resultado de transacciones entre el individuo y la organización en trabajo e inversiones.
3. El componente continuidad se fundamenta en los costos que los empleados vinculan a dejar la organización, descrito por Meyer y Allen, el año 1987.

De ello se desprende que la fuente del componente es la valoración de las inversiones realizadas en la organización y/o la percepción de otras alternativas y

por tanto se permanece en la organización porque sería costoso no hacerlo (Córdova, 2012).

Características manifiestas del compromiso calculado o de continuidad.

Las primeras cuatro características fueron tomadas de (Córdova, (2012), las siguientes de (Barraza & Acosta 2008):

1. Consideraciones con respecto a las consecuencias de dejar el empleo.
2. Tendencia a valorar el tiempo y la dedicación que ha costado adquirir las destrezas y habilidades
3. Valoración del status inherente al cargo desempeñado
4. El trabajador genera un proceso que le permita hacer un balance entre lo que tiene, lo que se puede tener y lo que se perderá si se deja la organización.
5. Apego de carácter material, el trabajador está vinculado con su institución porque ha invertido tiempo, dinero y/o esfuerzo y dejarla significaría perder todo lo invertido.
6. Medición de las oportunidades de conseguir otro empleo con condiciones similares o mejores que las actuales. En la medida que percibe que sus oportunidades fuera de la organización son reducidas se incrementa el apego a ésta.
7. El esfuerzo, dedicación y entrega radican en alcanzar los niveles mínimos aceptables, cumple lo estrictamente necesario para continuar en la organización y capitalizar sus inversiones.
8. Espera de mejores oportunidades externas para dejar la empresa.

El Modelo de los tres Componentes, consideran que la prevalencia de un componente del Compromiso no implica la inexistencia de los otros y que refieren que a pesar de cada componente tener como consecuencia la permanencia del individuo en la organización cada uno presenta características muy específicas, los empleados con fuerte compromiso afectivo a la organización permanecen ahí porque quieren hacerlo, los que presentan fuerte compromiso calculado permanecen en la organización porque se sienten obligados a hacerlo y

empleados que presentan un mayor nivel de compromiso normativo permanecen en la organización porque sienten que deben hacerlo .

Dimensión compromiso normativo.

Es visto como una obligación moral de mantenerse con la organización (componente normativo).

La internalización total de presiones normativas para actuar de manera que concuerden los objetivos del compromiso hacia la organización con las metas e intereses de la organización, las conductas de compromiso son conductas socialmente aceptadas que exceden de las expectativas normativas o formales relevantes para el objeto del compromiso .

Por lo tanto;

“el componente normativo se refiere a sentimientos de obligación de permanencia en la organización”. Sus fundamentos son el derecho y la moral; por tanto, dejar la organización no es considerado correcto por el trabajador (Córdova, 2012, p. 26).

Características manifiestas del compromiso normativo, moral o de lealtad

El trabajador considera, la lealtad a la organización, como una norma, en un sentido moral (Gómez, Recio & Avalos, 2012).

Gómez et al. (2012) indicó: sentimiento de permanencia, incondicional, en la institución, como efecto de experimentar la sensación de deuda a la organización, suele tener sus orígenes en la edad de formación, sea la niñez o la juventud e incluso en las primeras experiencias laborales (p. 84). El sujeto aprende el valor de la lealtad. Dejar la institución no es considerado correcto por parte del trabajador (Córdova, 2012).

El componente normativo está influido por la percepción que tenga el trabajador, de las inversiones que la organización le hace directamente, generándose así la deuda moral, colaborador con alto compromiso normativo es el incondicional . (Barraza & Acosta, 2008, p.28).

Variable Condición laboral.

Definición de condición laboral.

Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú

Servicio civil (Servir) (2012). La carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública, su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles .

La carrera administrativa está regulada por la Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público y su reglamento. El régimen laboral público administrativo establecido en esa Ley se caracteriza por ser un sistema cerrado, en el cual el ingreso a la carrera se realiza por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados, que incluyen antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación .

La carrera cuenta con tres grupos ocupacionales con distintos niveles cada uno, en donde la homogeneidad remuneratoria está establecida mediante un sistema único de remuneraciones .

La remuneración está constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios.

La carrera administrativa es permanente y se basa en los principios de:

1. Igualdad de oportunidades: las posibilidades de desarrollo y las condiciones son diseñadas de forma general e impersonal.
2. Estabilidad: el cese procede únicamente por causales expresadas en la Ley.

3. Garantía del nivel adquirido: reconocimiento formal del nivel alcanzado por un servidor.
4. Retribución justa y equitativa: regulada por un sistema único homologado que reconoce la compensación adecuada bajo principios de equidad y justicia, según el nivel de carrera en que se encuentra el servidor.

El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el Estado. Para lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano. En la actualidad, existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales, lo cual conlleva a un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos (Servir, 2012) .

Dimensiones de condición laboral.

Decreto legislativo 276.

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público.

La Carrera Administrativa comprende a los servidores público que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública; con excepción de los trabajadores de las Empresas del Estado cualquiera sea su forma jurídica, así como de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, a quienes en ningún caso les será de aplicación las normas del Decreto Legislativo 276 y su reglamentación .

Para efectos de la Ley, entiéndase por servidor público al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares . (Servir, 2012)

Decreto legislativo 728.

La ley de Productividad y competitividad laboral son normas que se deben de cumplir y las cuales protegen al trabajador en su relación de trabajo subordinado, pero que al mismo tiempo le permiten en cuanto miembro de un grupo, tener cierta influencia sobre la determinación de sus condiciones de vida en la empresa .

La ley regula las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro de la empresa. Se constituyó como un conjunto de medidas de protección en beneficio de los más débiles, para extenderse a continuación al conjunto de los trabajadores .

En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; sin embargo, esta realidad se ve alterada con la flexibilización de ámbito laboral surgido desde tiempos remotos, las instituciones tuvieron que ceder ante la política de generación de puestos de empleos a través de la facilidad e incentivo de las contrataciones a tiempo determinado o contratos modales que tuvo lugar al surgimiento de nuevas modalidades de contratos . El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad tiempo determinado. (Servir, 2012)

Contrato Administrativo De Servicios (CAS).

El CAS es una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma .

Se rige por normas del derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público—, ni

al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial.

Una prestación de servicios de carácter no autónomo es la prestación de servicios que realiza una persona a favor de una Entidad Pública de manera dependiente, sin que ello implique un vínculo laboral con la Entidad .

El ámbito de aplicación de la norma, como el propio Decreto Legislativo N° 1057 establece, abarca a todas las entidades de la administración pública que cuenten con personas que presten servicios de carácter no autónomo mediante alguna modalidad contractual no laboral . (Servir, 2012)

Con excepción de las Empresas del Estado, la norma se aplica a todas las Entidades Públicas, entendiendo por ellas al:

1. Poder Ejecutivo: Ministerios, organismos públicos, programas, proyectos, comisiones, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;
2. Congreso de la República;
3. Poder Judicial;
4. Organismos Constitucionalmente Autónomos,
5. Gobiernos Regionales y Locales
6. Universidades públicas; y a las demás entidades públicas

1.3. Justificación

Justificación teórica.

En el ámbito laboral, son muchas las variables psicológicas que afectan al trabajador y tienen a su vez gran impacto en el funcionamiento de la organización. Entre estas variables, encontramos al compromiso organizacional y condición laboral. Estos son elementos fundamentales con los que se puede predecir la eficacia de la organización (Zurita *et al.*, 2014) .

El presente estudio desarrollado en el área de la gestión de servicios públicos se justifica al tener como propósito la determinación de la relación que existe entre el nivel de condición laboral y el compromiso institucional de los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre, en su ámbito laboral, son muchas las variables psicológicas que afectan al trabajador y tienen a su vez gran impacto en el funcionamiento de la organización. Entre estas variables, encontramos al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Estos son elementos fundamentales con los que se puede predecir la eficacia de la organización (Zurita *et al.*, 2014).

Busca despertar la reflexión sobre la percepción que tienen, los citados profesionales respecto a las condiciones en que se desenvuelven su labor, considerando que el compromiso con la institución en la que trabajan y su satisfacción laboral, son factores importantes en el éxito del trabajo que desempeñan, más aún cuando nos referimos al aporte que puedan dar a sus pacientes. Sobre esta base se procederá a determinar si existe o no relación entre ambas variables en estudio.

La novedad de la presente investigación, reside en ser la primera realizada en la población de profesionales de la municipalidad de Pueblo Libre.

Se aportan datos de interés y resultados que abren el camino a futuras investigaciones que permitan establecer los causales de satisfacción o insatisfacción, compromiso o no de parte de este grupo de profesionales, esta información permitirá a los directivos de la de la municipalidad de Pueblo Libre, crear propuestas para mejorar la Satisfacción Laboral y el Compromiso Institucional de los citados.

Las mejoras que se puedan lograr haciendo uso de la información científica vertida en este estudio, permitirán por ende fidelizar a la comunidad. Busca despertar la reflexión sobre la percepción que tienen los citados profesionales respecto a las condiciones en que se desenvuelven su labor, considerando que el compromiso con la institución en la que trabajan y su satisfacción laboral, son factores importantes en el éxito del trabajo que desempeñan, más aún cuando

nos referimos al aporte que puedan dar a sus empleados, que en el caso son profesionales acreditados .

Justificación metodológica

Dos son los aspectos en los que se presentará el estado de la cuestión, acerca de la variable compromiso institucional y condición laboral. Se expone brevemente los hitos más importantes en la evolución de ambos aspectos relacionados con el tema a investigar, a través del método científico, desde la observación hasta la contrastación de las hipótesis propuestas, a razón del enfoque cuantitativo . El aporte metodológico-estadístico se enriquecerá con la construcción de un instrumento tipo escala de Likert que mida objetivamente la variable en ciernes; toda vez que existen investigaciones descriptivas, comparativas y las métricas a donde apunta la presente investigación. Asimismo, se pretende aplicar del estadígrafo Chi² (tabla cruzada y prueba de asociación), respetando sus diferentes etapas: normalidad, homogeneidad, tablas de contraste, y el análisis de varianza entre las variables en estudio. Se presentaran gráficos lineales para una mejor comprensión. Estos elementos son un rico aporte al método científico los cuales servirán de referencia para los futuros investigadores sobre el tema en ciernes.

Justificación práctica

El desarrollo de la investigación tiene una plena justificación práctica, dado que los resultados darán luces acerca de esta novedosa manera presentar variable compromiso organizacional en el campo de la gestión pública, esto nos conducirá a una modernización y flexibilidad de ciertos modos de desarrollar gestión del recurso humano en la Municipalidad de Pueblo Libre, la información que se obtenga a través de encuestas, procesamiento y sus resultado se convertirán en conocimiento de primera mano, elementos de juicio a fin fortalecer y retroalimentar la presente teoría .

1.4. Problema

Descripción de la realidad problemática.

En la actualidad el compromiso de las personas con la organización constituye un activo importante, puede ser uno de los mecanismos que tiene la dirección de recursos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización . Es por tanto, importante para las organizaciones conocer no sólo el tipo sino también el grado de compromiso de sus miembros. (Harter *et al.*, 2012).

Para Álvarez *et al.* (1992), el compromiso es un concepto que dice relación a la buena disposición del empleado o trabajador hacia el trabajo, a la buena voluntad, al sentido de lealtad con la empresa.

El compromiso organizacional ha sido reconocido por los académicos e investigadores como uno de los pilares esenciales que proporcionan resultados satisfactorios a las organizaciones, su estudio, necesariamente, tendrá repercusiones positivas en la práctica y la mejora de las actitudes laborales; bajo esa premisa se entiende que si se consigue que los trabajadores estén muy identificados e implicados en la organización en la que laboran, mayores serán las probabilidades de que: a) permanezcan en la misma y b) tengan un mejor desempeño laboral (Ramos, Martínez & Maldonado, 2009) .

Meyer y Allen (1991) propusieron una división del compromiso en tres componentes: afectivo, de continuación y normativo; así, la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber permanecer en la organización.

El compromiso afectivo (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas; por ende, disfrutan de su permanencia en la organización .

En el compromiso de continuación (necesidad) es muy posible que la persona evalúe las inversiones en tiempo y esfuerzo que perdería en caso de dejar la organización, o sea, los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo . Se refleja aquí una faceta calculadora, pues se refiere a la prosecución de inversiones (planes de pensiones, prima de antigüedad, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes de la pertenencias a la organización y que dejarla resulta cada vez más costoso.

En el compromiso normativo (deber) se encuentra la creencia en la lealtad a la organización (sentido moral), quizá por recibir ciertas prestaciones (por ejemplo, capacitación o pagos de colegiaturas) conducente a un sentido del deber proporcionar una correspondencia . Este aspecto va en concordancia con la teoría de la reciprocidad: quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante (Gouldner, 1960).

Esta investigación pretende conocer nivel de compromiso institucional del personal de la municipalidad de Pueblo Libre; así como, en sus dimensiones: Afectiva, Continuidad y Normativa. Ya que el municipio de Pueblo Libre es una institución de alta rotación considerando la condición laboral de CAS y servicios por terceros y cuyo personal provienen, en su mayoría, de otras instituciones con costumbres ya arraigadas .

Por lo antes expuesto, se plantea la siguiente interrogante como materia de investigación ¿Cuál es nivel de compromiso institucional del personal del municipio de Pueblo Libre considerando su condición laboral actual?

Formulación del problema.

Problema general.

¿Cuál es el nivel de asociación entre el compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es el nivel de asociación entre el compromiso institucional afectivo y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016

Problema específico 2.

¿Cuál es el nivel de asociación entre el compromiso institucional normativo y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016

Problema específico 3.

¿Cuál es el nivel de asociación entre el compromiso institucional calculado y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016

1.5. Hipótesis

Hipótesis general.

H0: No existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

HA: Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

Hipótesis específicas.

H1. Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional afectivo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

H2. Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional normativo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

H3. Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional calculado y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016

1.6. Objetivos

Objetivo General.

Determinar el nivel de asociación entre el compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016

Objetivos Específicos.

Objetivo específico 1.

Describir el nivel de asociación entre el compromiso institucional afectivo y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016

Objetivo específico 2.

Describir el nivel de asociación entre el compromiso institucional normativo y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016

Objetivo específico 3.

Describir el nivel de asociación entre el compromiso institucional calculado y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016

II. Marco metodológico

2.1. Variables.

Definición de las variables.

Variable 1: Compromiso institucional.

Un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla . Estos autores propusieron una conceptualización de compromiso dividida en tres componentes: afectivo, calculado y normativo (Recio, López, & Martínez, 2012).

Variable 2: Condición laboral

Servicio civil (Servir) (2012). La carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública .

2.2. Definición operacional

Es la descomposición de una variable desde el concepto en la operacionalización

2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1

Operacionalización: variable compromiso institucional

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala y valores
Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Apego • Participación • Significancia • Empoderamiento 	1,2,3,4,	1: Totalmente en
		5,6,7	desacuerdo
Normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Deber • Obligación • Normatividad 	8,9,10,11,	2: En desacuerdo
		12,13,14	3: +/- de Acuerdo
Calculado	<ul style="list-style-type: none"> • Calculo • Costo • Comparación • Oportunidad 	15,16,17,	4: De acuerdo
		18,19,20,	5: Totalmente de
		21	acuerdo

Tabla 2.

Operacionalización: variable condición laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Régimen	Nombrado	1	Nominal	
laboral publico	Contratado terceros			No aplica
	Cas			

2.3. Metodología

Hipotético deductivo. Las descripciones de las fases del método científico muchas veces coinciden con este método, al respecto Kerlinger (2004) indicó:

Las etapas fundamentales pueden sintetizarse en: 1) planteamiento del problema a partir de la observación de casos particulares; 2) revisión de la bibliografía; 3) formulación de las hipótesis; 4) recogida de datos; 5) análisis de datos; 6) conclusiones,

interpretación y generalización de resultados de cara a aumentar el conocimiento teórico (p. 62).

2.4. Tipo de estudio

Corresponde al tipo básico, porque se realizó para obtener nuevos conocimientos sin un fin práctico específico e inmediato. “Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general” (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p. 136). Del mismo modo, “es una investigación descriptiva porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos comunidades, proceso, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis” (Hernández *et al*, 2014, p. 13).

De acuerdo con Kelinger (2009, p. 19), es una investigación básica en la medida que el objetivo del estudio es analizar las variables en su misma condición sin buscar modificarla, en este tipo de estudio se busca establecer una realidad en concordancia con el marco teórico en ese mismo sentido, se acota que el estudio es de nivel aplicativo de grado correlacional .

Al respecto, Ñaupas, Mejía y Villagómez (2011) A partir de la observación de casos particulares se plantea un problema, de un proceso de inducción, este problema remite a una teoría, del marco teórico se formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo, que posteriormente se intenta validar empíricamente (p. 45). El ciclo completo inducción/deducción se conoce como proceso hipotético-deductivo.

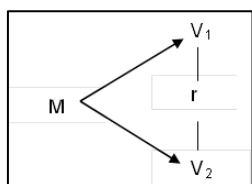
El tipo de investigación mencionado permite observar y medir las variables Compromiso institucional y régimen laboral público.

2.5. Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y nivel descriptivo correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es no experimental la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables (Hernández *et al.*, 2014, p. 149).

Respecto a la utilidad de este tipo de investigación, señala que la utilidad principal es conocer cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables relacionadas. Si dos variables están correlacionadas, y se conoce la magnitud de su asociación, es posible predecir el valor aproximado de un variable, al saber qué valor tiene la otra; para un universo determinado, si no existe correlación quiere decir que entre los conceptos o variables fluctúan sin seguir un comportamiento sistemático entre sí, es transversal ya que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado . Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández *et al.*, 2014, p.151). Gráficamente se denota:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O_1 = Variable 1

O_2 = Variable 2

r = Relación entre variables

2.6. Población y muestra

Población.

El universo poblacional está constituido por el total de trabajadores que labora en la Municipalidad de Pueblo Libre 2016.

Tabla 3

Población de trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

N°	Municipalidad de Pueblo Libre	Sub-total
01	Nombrados	224
02	Contrata terceros	74
03	CAS	284
Total		582

Fuente: Oficina de recursos humanos municipalidad de Pueblo Libre 2016 – Portal de Transparencia Estándar- PTE-MPL

Muestra.

En este tipo de muestras, también llamadas muestras dirigidas o intencionales, la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo (acceso o disponibilidad, conveniencia, etc.); son seleccionadas con mecanismos informales y no aseguran la total representación de la población .

Esto implica que no es posible calcular con precisión el error estándar de estimación, es decir no podemos determinar el nivel de confianza con que hacemos la estimación, lo anterior se explica porque no todos los sujetos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, por lo que es esperable la no representatividad de todos los miembros de la población (Mejía, 2005) .

Tabla 4

Trabajadores área de recaudación y fiscalización de la Municipalidad de Pueblo Libre 2016

N°	Municipalidad de Pueblo Libre	Sub-total
01	Nombrados	49
02	Contrata terceros	6
03	CAS	52
Total		107

Muestreo.

El muestreo fue no probabilístico (intencional y de criterio del tesista). Porque la elección de la unidad de análisis: trabajadores que laboran en el local donde funciona la Gerencia de Recaudación y Desarrollo Económico y de la subgerencia de Registro y Fiscalización Tributaria de la Municipalidad de Pueblo Libre 2016, fue de manera intencional por parte del investigador. 107 trabajadores, a quienes era accesible la encuesta .

En este procedimiento, es el investigador quien selecciona la muestra e intenta que sea representativa, por lo tanto, la representatividad depende de su intención” u “opinión”. Queda claro que la evaluación de la representatividad es subjetiva (Mejía, 2005).

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En tal sentido, de acuerdo con Hernández *et al* (2010) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento, de ahí que en este estudio se asume dicha técnica ya que como muestra se trabajara con un total de 107 sujetos .

Técnica: encuesta.**Instrumentos.**

Instrumento 1: compromiso institucional; aplicará la escala tipo Likert compromiso organizacional de Allen y Mayer, adaptado por Flores, R. (2015)

Instrumento: escala compromiso institucional (adaptado)

Autor: Allen y Mayer

Año: 1997

Validado: Dr. Carlos Sotelo Estacio (2016)

Significación: la escala compromiso institucional. Adaptado tiene 3 dimensiones que son las siguientes: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso calculado.

Extensión: la escala compromiso institucional consta de 23 preguntas y el adaptado consta de 21 preguntas.

Administración: Individual o colectiva

Ámbito de Aplicación: trabajadores de la Gerencia de Recaudación y Desarrollo Económico y de la sub gerencia de Registro y Fiscalización Tributaria de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

Duración: el tiempo para desarrollar la escala es de aproximadamente 15 minutos

Puntuación: La escala compromiso institucional utiliza la escala de Likert.

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Mas o menos de acuerdo

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

Interpretación

De 77 hasta 105 puntos = alto nivel de compromiso institucional

De 59 hasta 76 puntos = moderado nivel de compromiso institucional

De 21 hasta 58 puntos = bajo nivel de compromiso institucional

Validación y confiabilidad del instrumento.

Validez.

Validez de contenido.

Para determinar la validez de la ficha de toma de datos (lista de chequeo) se recurrió a la técnica del juicio de expertos, los mismos que verificaron si los indicadores que se tomaron para la recolección de datos proporcionarían suficiente información para la concreción del presente proyecto de investigación . En la siguiente lista se muestran el nombre del especialista validador.

Al respecto Gronlund (1995) señala que “la validez de constructo interesa cuando queremos utilizar el desempeño de los sujetos con el instrumento para inferir la posesión de ciertos rasgos o cualidades psicológicas” (p. 5).

Tabla 5.

Especialista validador del instrumento de toma de datos.

Apellidos y nombres	Grado y cargo	Veredicto
Carlos Sotelo Estacio	Doctor/ Metodólogo	Aplicable

Prueba piloto.

Se realizó la prueba piloto con el 20% de la muestra final en una población con características similares, con la finalidad de obtener la validez de constructo y la confiabilidad . A continuación se detallan los resultados obtenidos a través del programa SPSS versión 23.

Validez de constructo.

La validez de constructo es el grado de correspondencia que existe entre los resultados de una prueba y los conceptos teóricos en los que se basan los temas que se pretenden medir, la validez de constructo trata de establecer en qué medida la prueba tiene en cuenta los aspectos que se hallan implícitos en la definición teórica . (Mejía, 2005).

En la siguiente tabla se aprecian los resultados del análisis de correlación test-ítems en la variable en estudio. Como se puede observar, todos los ítems tienen un coeficiente de correlación sobre 0,32, por lo cual todos los ítems son válidos para constituir el instrumento final.

Tabla 6

Análisis de ítems-test instrumento compromiso institucional.

Compromiso institucional					
Item	Item-total	Item	Item-total	Item	Ítem-total
11	,647	18	,686	115	,690
12	,716	19	,690	116	,680
13	,724	110	,680	117	,568
14	,677	111	,568	118	,581
15	,578	112	,581	119	,439
16	,654	113	,439	120	,572
17	,725	114	,572	121	,556

Nota: Validación en la construcción del instrumento a través de la relación ítem instrumento a través de r Pearson.

Confiabilidad.

Confiabilidad del instrumento.

Con relación a los resultados de la validación del instrumento, indican que el presente instrumento es altamente confiable en contexto peruano, dando así una oportunidad de utilizar el presente instrumento para evaluar comunicación interna .

Tabla 7

Análisis de consistencia interna de variable Compromiso Institucional

Variables	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Compromiso institucional	21	0.820

En la Tabla 7 se ha obtenido el estadístico de fiabilidad, siendo el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.820 para 21 ítems de la variable Compromiso institucional. Este valor indica que la confiabilidad es alta para la variable de estudio.

Técnicas de recojo de información.

Entre las otras técnicas que se han utilizado para el manejo de información figuran: el documental, el fichaje, la consulta al diccionario y el análisis estadístico.

El Análisis Documental; porque nos permitió seleccionar las ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar sus contenidos sin ambigüedades para recuperar la información en el contenido . También porque permitió identificar los documentos más relevantes de acuerdo a nuestro índice temático, sumario, índice alfabético de materias o códigos sistemáticos. (Sotelo, 2013)

El Análisis Estadístico; utilizado en dos niveles; en primer lugar para realizar los análisis descriptivos de cada uno de las variables de la tesis; en segundo lugar para hacer el análisis inferencial con el fin de encontrar significatividad en los resultados de acuerdo al valor porcentual para hacer las conclusiones . (Sotelo, 2013)

El análisis estadístico nos ha permitido procesar los datos que surgieron del estudio de la muestra poblacional, los datos obtenidos mediante los dos cuestionarios de acuerdo a las variable Compromiso institucional; se han podido describir, analizar e interpretar de acuerdo a los objetivos e hipótesis sostenidos en la tesis .

2.8. Métodos de análisis de datos.

El método que se utilizó para el análisis de datos fue estadístico, en sus dos niveles: Descriptivo e Inferencial. Siguiendo el protocolo siguiente:

Se tabularon y organizaron los datos en una matriz de datos donde se consignaron los resultados en tablas y figuras, de las cuales se pueden leer frecuencias y porcentajes de las dos variables materia de estudio.

Luego se estableció el contraste de las hipótesis mediante la prueba no paramétrica Chi cuadrado para determinar el grado de asociación entre los

niveles existente entre las variables y dimensiones planteadas; a razón que ambas variables fueron de medida cualitativa ordinal y no siendo necesario la prueba de normalidad.

2.9. Aspectos éticos

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se respetaron las normas éticas establecidas por la universidad, así como, se guarda discrecionalidad en cuanto a las respuestas obtenidas por el público materia de las encuestas .

III. Resultados

3.1. Descripción de las variables

Tabla 8

Nivel de compromiso institucional en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14	13,6
	Moderado	74	71,8
	Alto	15	14,6
	Total	103	100,0

En la tabla 8 y figura 1, se observó que el 71.8% de los trabajadores de la Gerencia de Recaudación y Desarrollo Económico y de la sub gerencia de Registro y Fiscalización Tributaria de la municipalidad de Pueblo Libre durante el periodo 2016, manifiestan un moderado compromiso institucional, el 14.6% un compromiso institucional alto y solo el 13.6% presenta un bajo compromiso institucional.

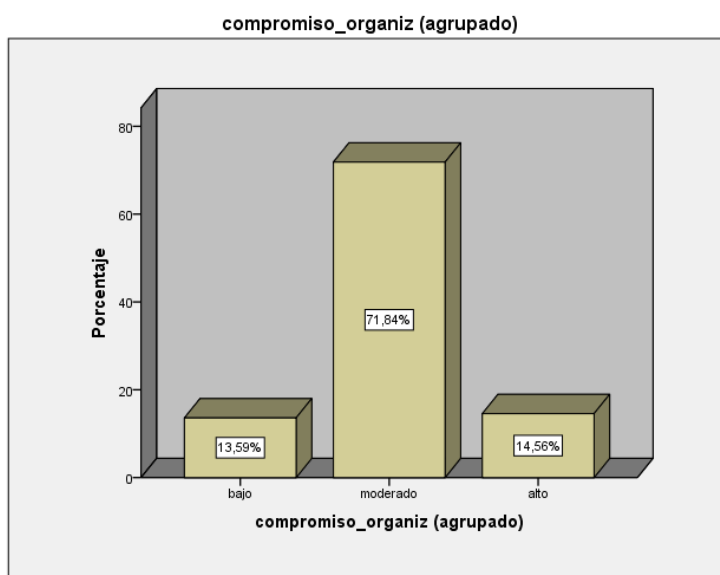


Figura 1. Nivel de compromiso institucional en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

Tabla 9

Nivel de compromiso institucional afectivo en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	9	8,7
	Moderado	75	72,8
	Alto	19	18,4
	Total	103	100,0

En la tabla 9 y figura 2, se observó que el 72.8% de los trabajadores de la Gerencia de Recaudación y Desarrollo Económico y las sub gerencias de Registro y Fiscalización Tributaria y la sub gerencia de Recaudación de la municipalidad de Pueblo Libre durante el periodo 2016, manifiestan un moderado compromiso institucional afectivo, el 18.4% un compromiso institucional afectivo alto y solo el 8.7% presenta un bajo compromiso institucional afectivo.

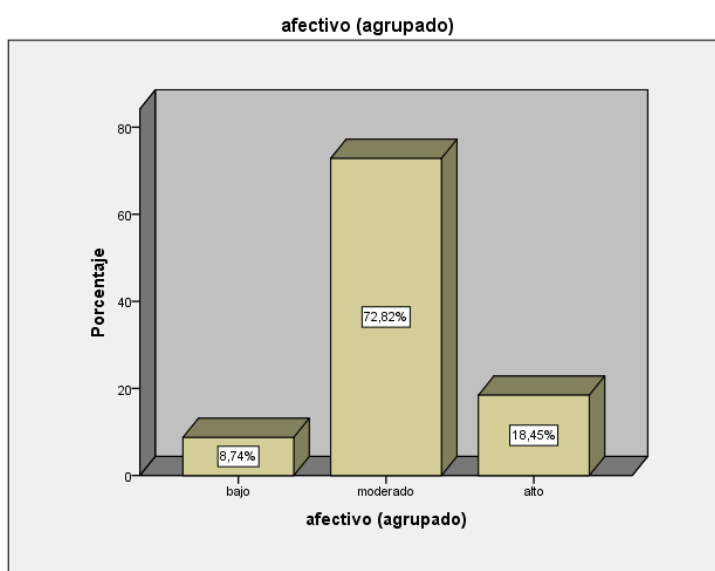


Figura 2. Nivel de compromiso institucional afectivo en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

Tabla 10

Nivel de compromiso institucional normativo en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	24,3
	Moderado	69	67,0
	Alto	9	8,7
	Total	103	100,0

En la tabla 10 y figura 3, se observó que el 67.0% de los trabajadores de la Gerencia de Recaudación y Desarrollo Económico y de la sub gerencia de Registro y Fiscalización Tributaria de la municipalidad de Pueblo Libre durante el periodo 2016, manifiestan un moderado compromiso institucional normativo, el 8.4% un compromiso institucional normativo alto y solo el 24.3% presenta un bajo compromiso institucional normativo.

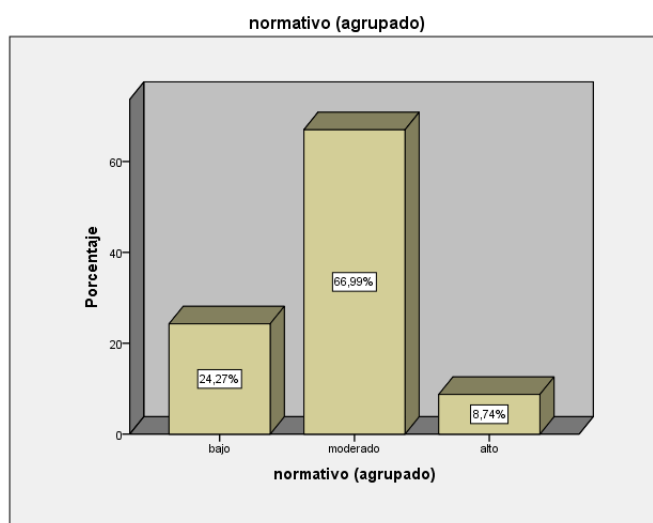


Figura 3. Nivel de compromiso institucional normativo en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

Tabla 11

Nivel de compromiso institucional calculado en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	7,8
	Moderado	88	85,4
	Alto	7	6,8
	Total	103	100,0

En la tabla 11 y figura 4, se observó que el 85.4% de los trabajadores de la Gerencia de Recaudación y Desarrollo Económico y de la sub gerencia de Registro y Fiscalización Tributaria de la municipalidad de Pueblo Libre durante el periodo 2016, manifiestan un moderado compromiso institucional calculado, el 6.8% un compromiso institucional calculado alto y solo el 7.8% presenta un bajo compromiso institucional calculado.

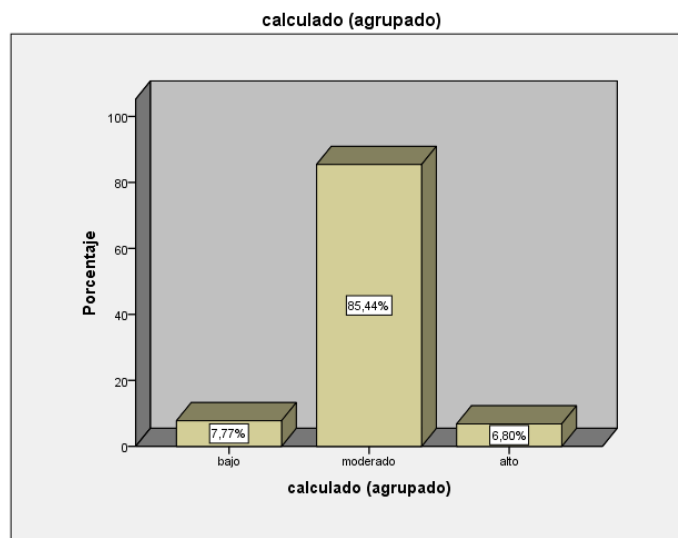


Figura 4. Nivel de compromiso institucional calculado en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

Tabla 12

Condición laboral de los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nombrados	45	43,7
	Contrata terceros	21	20,4
	CAS	37	35,9
	Total	103	100,0

En la tabla 12 y figura 5, se observó que el 43.7% de los trabajadores de la Gerencia de Recaudación y Desarrollo Económico y de la sub gerencia de Registro y Fiscalización Tributaria de la municipalidad de Pueblo Libre durante el periodo 2016, tienen la condición laboral de nombrados, el 20.4% pertenecen al régimen laboral de contratos por terceros y por último, el 35.9% manifestaron pertenecer al régimen laboral CAS.

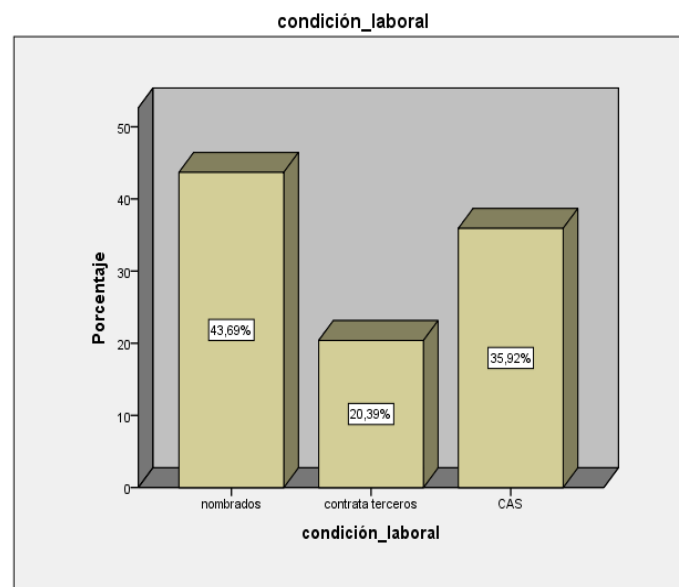


Figura 5. Condición *laboral* de los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general.

H0: No existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

HA: Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

Tabla 13

Tabla cruzada entre nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

		Condición laboral				
		Nombrados	Contrata terceros	CAS	Total	
Compromiso Institucional	Bajo	Recuento	11	2	1	14
		% condición laboral	24,4%	9,5%	2,7%	13,6%
		% del total	10,7%	1,9%	1,0%	13,6%
	Moderado	Recuento	29	15	30	74
		% condición laboral	64,4%	71,4%	81,1%	71,8%
		% del total	28,2%	14,6%	29,1%	71,8%
Alto	Recuento	5	4	6	15	
	% condición laboral	11,1%	19,0%	16,2%	14,6%	
	% del total	4,9%	3,9%	5,8%	14,6%	
Total	Recuento	45	21	37	103	
	% condición laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	43,7%	20,4%	35,9%	100,0%	

Nota: Ch2: 8.893 GL: 4 p: 0,032.

En cuanto a la prueba de hipótesis el valor chi2 es de 8.893 con una significancia de 0,032 $p < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe una asociación significativa entre el nivel de

compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

En la tabla cruzada entre nivel de asociación entre el nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016; se puede observar: el 24.4% de los nombrados tienen un bajo compromiso institucional, el 64.4% un compromiso moderado y solo el 11.1% presentan un alto compromiso institucional; asimismo, en cuanto a los trabajadores bajo la modalidad de contrato por terceros, el 9.5% tienen un bajo compromiso institucional, el 71.4% un compromiso moderado y solo el 19.0% presentan un alto compromiso institucional; y por último, en cuanto a los trabajadores que pertenecen al régimen laboral CAS, el 2.7% tienen un bajo compromiso institucional, el 81.1% un compromiso moderado y solo el 16.2% presentan un alto compromiso institucional en la municipalidad de Pueblo Libre.

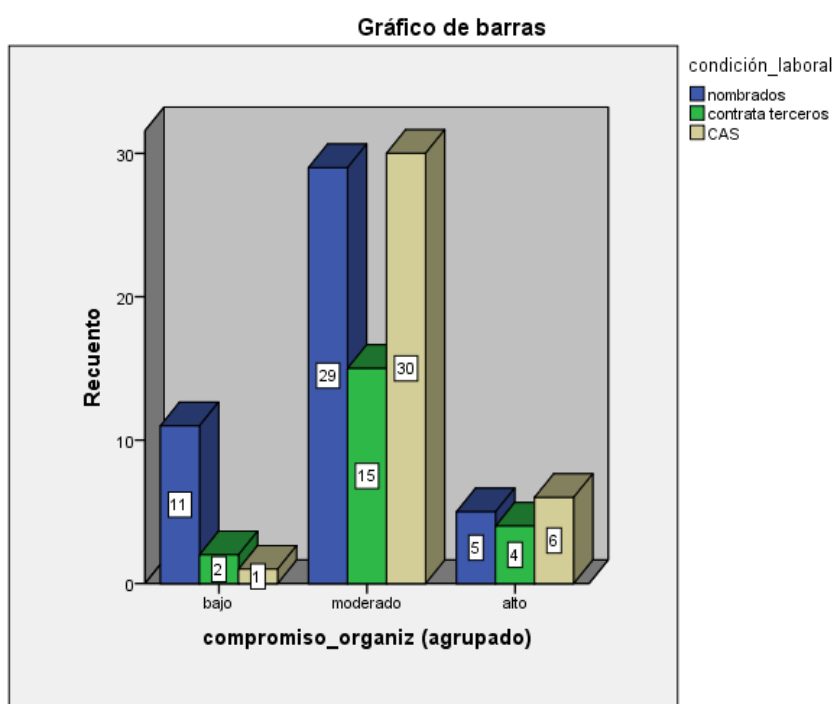


Figura 6. Barras entre nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

H0: No existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional afectivo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

H1: Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional afectivo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

Tabla 14

Tabla cruzada entre nivel de compromiso institucional afectivo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

			Condición laboral			
			Contrata			Total
			Nombrados	terceros	CAS	
Afectivo	Bajo	Recuento	9	0	0	9
		% condición laboral	20,0%	0,0%	0,0%	8,7%
		% del total	8,7%	0,0%	0,0%	8,7%
	Moderado	Recuento	29	16	30	75
		% condición laboral	64,4%	76,2%	81,1%	72,8%
		% del total	28,2%	15,5%	29,1%	72,8%
	Alto	Recuento	7	5	7	19
		% condición laboral	15,6%	23,8%	18,9%	18,4%
		% del total	6,8%	4,9%	6,8%	18,4%
Total	Recuento	45	21	37	103	
	% condición laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	43,7%	20,4%	35,9%	100,0%	

Nota: Ch2: 12.949 GL: 4 p: 0,012.

En cuanto a la prueba de hipótesis el valor chi2 es de 13.022 con una significancia de 0,012 $p < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe una asociación significativa entre el nivel de

compromiso institucional afectivo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

En la tabla cruzada entre nivel de asociación entre el nivel de compromiso institucional afectivo y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016; se puede observar: el 20.0% de los nombrados tienen un bajo compromiso institucional afectivo, el 64.4% un compromiso moderado y solo el 15.6% presentan un alto compromiso institucional; asimismo, en cuanto a los trabajadores bajo la modalidad de contrato por terceros, el 76.2% un compromiso moderado y solo el 23.8% presentan un alto compromiso institucional afectivo; y por último, en cuanto a los trabajadores que pertenecen al régimen laboral CAS, el 81.1% un compromiso afectivo moderado y solo el 18.9% presentan un alto compromiso institucional afectivo en la municipalidad de Pueblo Libre.

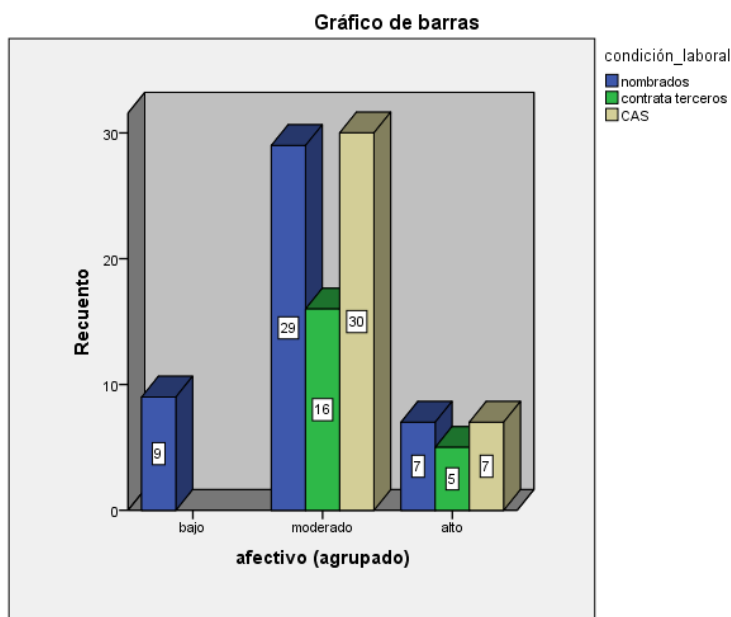


Figura 7. Barras entre nivel de compromiso institucional afectivo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

Hipótesis específica 2.

H0: No existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional normativo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

H1: Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional normativo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

Tabla 15

Tabla cruzada entre nivel de compromiso institucional normativo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

		Condición laboral				
		Nombrados	Contratados terceros	CAS	Total	
Normativo	Bajo	Recuento	14	5	6	25
		% condición laboral	31,1%	23,8%	16,2%	24,3%
		% del total	13,6%	4,9%	5,8%	24,3%
	Moderado	Recuento	27	14	28	69
		% condición laboral	60,0%	66,7%	75,7%	67,0%
		% del total	26,2%	13,6%	27,2%	67,0%
	Alto	Recuento	4	2	3	9
		% condición laboral	8,9%	9,5%	8,1%	8,7%
		% del total	3,9%	1,9%	2,9%	8,7%
Total	Recuento	45	21	37	103	
	% condición laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	43,7%	20,4%	35,9%	100,0%	

Nota: Ch2: 10.022 GL: 4 p: 0,003.

En cuanto a la prueba de hipótesis el valor chi2 es de 10.022 con una significancia de 0,003 $p < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional normativo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

En la tabla cruzada entre nivel de asociación entre el nivel de compromiso institucional normativo y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016; se puede observar: el 31.1% de los nombrados tienen un bajo compromiso institucional normativo, el 60.0% un compromiso moderado y solo el 8.9% presentan un alto compromiso institucional normativo; asimismo, en cuanto a los trabajadores bajo la modalidad de contrato por terceros, el 23.9% tienen un bajo compromiso institucional normativo, el 66.7% un compromiso moderado y solo el 9.5% presentan un alto compromiso institucional normativo; y por último, en cuanto a los trabajadores que pertenecen al régimen laboral CAS, el 16.2% tienen un bajo compromiso institucional normativo, el 75.7% un compromiso moderado y solo el 8.1% presentan un alto compromiso institucional normativo en la municipalidad de Pueblo Libre.

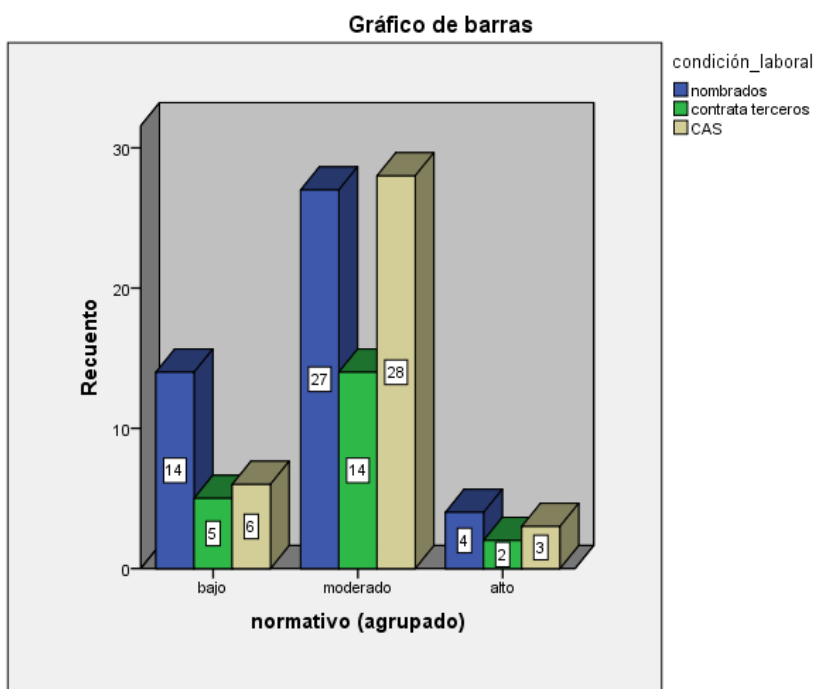


Figura 8. Barras entre el nivel de compromiso institucional normativo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

Hipótesis específica 3.

H0: No existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional calculado y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

H1: Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional calculado y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

Tabla 16

Tabla cruzada entre el nivel de compromiso institucional calculado y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

		Condición laboral				
		Nombrados	Contratados terceros	CAS	Total	
Calculado	Bajo	Recuento	8	0	0	8
		% condición_laboral	17,8%	0,0%	0,0%	7,8%
		% del total	7,8%	0,0%	0,0%	7,8%
	Moderado	Recuento	35	19	34	88
		% condición_laboral	77,8%	90,5%	91,9%	85,4%
		% del total	34,0%	18,4%	33,0%	85,4%
	Alto	Recuento	2	2	3	7
		% condición_laboral	4,4%	9,5%	8,1%	6,8%
		% del total	1,9%	1,9%	2,9%	6,8%
Total	Recuento	45	21	37	103	
	% condición_laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	43,7%	20,4%	35,9%	100,0%	

Nota: Ch2: 11.553 GL: 4 p: 0,021.

En cuanto a la prueba de hipótesis el valor chi2 es de 11.553 con una significancia de 0,021 $p < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe una asociación significativa entre el nivel de

compromiso institucional calculado y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

En la tabla cruzada entre nivel de asociación entre el nivel de compromiso institucional calculado y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016; se puede observar: el 17.8% de los nombrados tienen un bajo compromiso institucional calculado, el 77.8% un compromiso moderado y solo el 4.4% presentan un alto compromiso institucional calculado; asimismo, en cuanto a los trabajadores bajo la modalidad de contrato por terceros, el 90.5% un compromiso moderado y solo el 9.5% presentan un alto compromiso institucional normativo; y por último, en cuanto a los trabajadores que pertenecen al régimen laboral CAS, el 91.9% un compromiso moderado y solo el 8.1% presentan un alto compromiso institucional calculado en la municipalidad de Pueblo Libre.

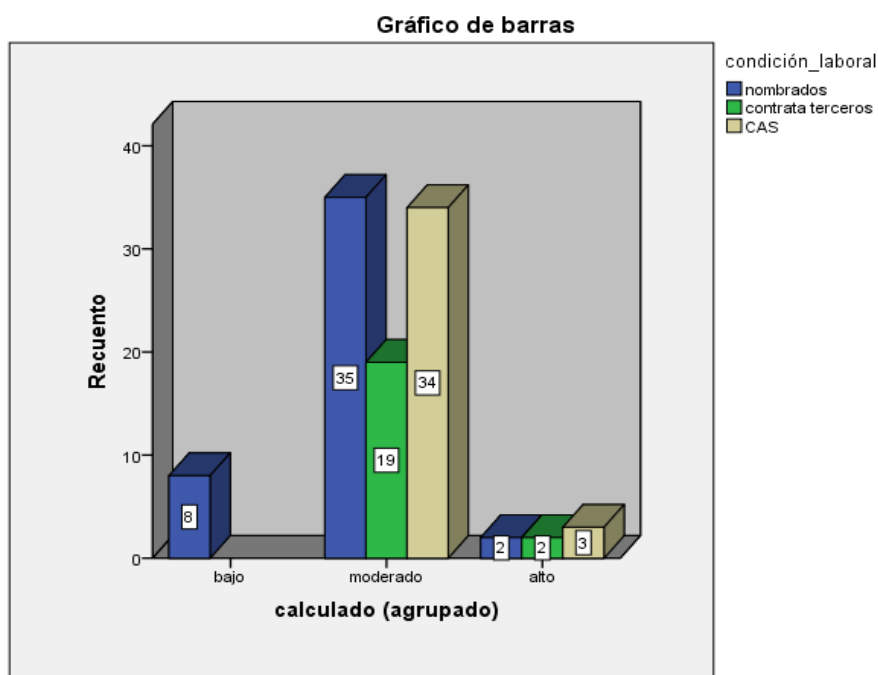


Figura 9. Barras entre el nivel de compromiso institucional calculado y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.

IV. Discusión

En cuanto a la prueba de hipótesis el valor χ^2 es de 8.893 con una significancia de 0,032 $p < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016. Al respecto; Rivera (2010) muestran que la exigencia dentro de la organización en términos de los estándares que se han impuesto a los trabajadores de la salud del centro de salud Querétaro influye positivamente en el rechazo hacia la capacitación, pero también se muestra que si no se encuentra utilidad en los cursos de capacitación éstos son rechazados, y que a menor compromiso organizacional se tiene un mayor rechazo a la capacitación. Por tanto, estos tres factores de influencia pueden explicar el fenómeno siendo que si una persona está comprometida con la institución el rechazo a la capacitación será menor; Recio et al . (2012) existe relación entre el compromiso afectivo con todas las dimensiones del clima organizacional, y el compromiso normativo solo con motivación y reciprocidad, únicamente el compromiso de continuidad mostró relación con la participación.

Asimismo no se encontró relación alguna entre las variables sociodemográficas con las de las dimensiones de compromiso organizacional; las de clima organizacional correlacionaron únicamente con motivación con la antigüedad del puesto, Carrillo (2011) los evaluados con mayor rango de edad tienden a denotar más índice de compromiso afectivo con la institución en la que laboran en comparación a los que tienen menor edad, según la condición laboral se encuentra que todos los profesionales que laboran actualmente en los centros de atención de salud de la PNP son nombrados; de la información obtenida en otros trabajos de investigación: los nombrados demuestran mayor compromiso que los de condición contratada ., demuestran tener un mayor compromiso frente al personal de condición subalterna. Compromiso organizacional a nivel general y de manera específica en las tres dimensiones afectiva, normativa y calculada.

En cuanto a la prueba de hipótesis el valor χ^2 es de 13.022 con una significancia de 0,012 $p < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe una asociación significativa entre el nivel de

compromiso institucional afectivo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016. Al respecto; Barraza y Acosta (2008) Los principales resultados obtenidos permiten afirmar la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de ésta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva. Sotelo (2008) en macro, evidencian diferencias estadísticamente en los profesionales que tienen puesto jerárquico, nombrados y aquellos que tienen más años de servicios en el trabajo en comparación a los contratados, no tienen puesto jerárquico y los que cuentan con pocos años de servicios, no se encontraron diferencias estadísticamente, cuando los grupos se compararon en función a la organización en la que trabajaban, edad y sexo . Marquina (2011), indican que los empleados de la institución poseen 48.7% de puntaje máximo global en la escala de Satisfacción Laboral, rango de medianamente satisfechos, el 39.7% insatisfechos y 11.6% altamente insatisfechos. En cuanto a la correlación encontrada en este estudio entre Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional es positiva. Esto indica a mayor Satisfacción Laboral de los empleados, se incrementa el Compromiso Organizacional.

En cuanto a la prueba de hipótesis el valor χ^2 es de 10.022 con una significancia de 0,003 $p < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional normativo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016. Al respecto; Gómez, Recio y Ávalos (2012) concluye que si existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre si y también existe relación entre el compromiso afectivo, de continuidad y normativo con todas las dimensiones de la satisfacción laboral, con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y as prestaciones percibidas, además se arrojaron pruebas de que existe también correlación con las variables sociodemográficas, Zurita *et al.* (2014) constató que el nivel de compromiso general de la muestra de trabajadores del Juzgado de Granada era medio, el mismo nivel se alcanzó para Satisfacción Laboral . Los resultados desvelaron, que sí existía correlación cuantitativamente significativa entre estas variables y además, de forma positiva.

En cuanto a la prueba de hipótesis el valor χ^2 es de 11.553 con una significancia de 0,021 $p < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional calculado y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016. Al respecto; Jaik *et al.* (2010) la relación entre compromiso institucional y satisfacción laboral en relación con las variables sociodemográficas, es poco clara e inconsistente, se determinó la relación entre satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango y se observa una correlación positiva y altamente significativa. Morales y Villalobos (2012) los empleados están medianamente satisfechos, respecto al compromiso lo ubica en un nivel de actitud mediana en la percepción de los trabajadores, en cuanto a la relación entre ellas, concluyen que no hay relación entre satisfacción laboral y compromiso institucional en los trabajadores del Hospital Clínico, discrepando con lo esperado teóricamente, Venero y Wieland (2014) concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: Existe una relación significativa entre la percepción del compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de EsSalud en línea de la Gerencia de Operaciones de Salud de Essalud; lo que representa un nivel de correlación media .

V. Conclusiones

Primera: Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016. Ch2: 8.893 GL: 4 p: 0,032.

Segunda: Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional afectivo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016. Ch2: 12.949 GL: 4 p: 0,012.

Tercera: Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional normativo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016. Ch2: 10.022 GL: 4 p: 0,003.

Cuarta: Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional calculado y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016. Ch2: 11.553 GL: 4 p: 0,021

VI. Recomendaciones.

Primera: A la Asociación de Municipalidades del Perú, implementar políticas públicas en el sector a fin de fortalecer el clima organizacional, el compromiso organizacional, mejorando el desempeño laboral de sus trabajadores de la institución en el ámbito nacional.

Segunda: A los Gerentes de línea; Implementar en el Plan Operativo Institucional, actividades estratégicas de liderazgo, coaching y satisfacción laboral con el apoyo de profesionales de la especialidad a fin de fortalecer el ambiente de trabajo.

Tercera: A los jefes de área; coordinar y programar actividades de desarrollo de competencias: capacidades gerenciales, capacidades socioemocionales y capacidades técnicas para el logro del fortalecimiento del compromiso institucional y lograr un mejor desempeño de los trabajadores municipales del distrito de Pueblo Libre.

Cuarto: A los investigadores se recomienda incrementar las pesquisas dentro de esta área específica, incidiendo en la búsqueda de soluciones prácticas desde diferentes ópticas y perspectivas, sugiriendo también que el abordaje de este tema de investigación se amplíe a equipos multidisciplinarios para tener una mayor visión del problema y mejores opciones de solución.

VII. Referencias

- Amoros, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Chiclayo, Perú: USAT Escuela de Economía
- Allen, J. Y Meyer, F. (1991). Predicción del compromiso del personal a partir del análisis del clima organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14(3), 333-344.
- Arias, L. (2004). *Sobre compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos*. Buenos Aires: Ercillas.
- Arciniega, I. (2002). *Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Limusa.
- Barraza M, A. & Acosta Ch, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Revista Innovación Educativa*, 8(45), 20-35.
- Carrillo, C. (2012). *Compromiso organizacional de los cirujanos dentistas que laboran en la Policía Nacional del Perú*. (Tesis de Maestro). Escuela de Post Grado. Universidad Peruana Los Andes. Lima.
- Delgado, R. (2011). *Escalas de medición del comportamiento organizacional*. Recuperado el 20 de noviembre de 2016 de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/001a100/ntp_015.pdf.
- Flores, C. M., Manzano, C. y López, S. (2013). Factores que influyen en la Satisfacción Laboral de una Universidad Ecuatoriana. *Revista de Análisis Estadístico Analitika*, 20(7), 23-30.
- Gavilanes, M. (2009). *Estudio del nivel de satisfacción laboral basado en el análisis de parámetros de evaluación para valorar el grado de compromiso organizacional*. (Tesis pre grado), Universidad de Las Américas, Quito, Ecuador.
- Gibson, I., Ivancebich, T y Donnell, J. (2008). *Caracterización de la cultura organizacional*. Recuperado el 13 de noviembre de 2016 de http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/25/2_Caracterizacion%20de
- Goleman, D. (2006). El trabajo docente en Venezuela. Un estudio sobre satisfacción laboral. *Revista extramuros*, 10(25), 51-72.

- Gómez, S. D., Recio, R. y López, G. H. (2010). El compromiso y clima organizacionales en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. *Administración del Desarrollo*, 38(52), 97-104.
- Herberg, G. (2008). *Administración de los Recursos Humanos*. (2da. Ed.). Barcelona, España: Editorial Conclave.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, L (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Jaik, D, A., Tena, F. J. y Villanueva, G. R. (2010) Satisfacción Laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Diálogos Educativos*, 19(11), 119-126.
- Kelinger, F. (2009). *Metodología de la investigación*. Recuperado de caché de <http://metodologiaanahuac.blogspot.com/2009/02/tres-caracteristicas-segun->
- Koontz, H. (2000). *Administración de los Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill
- Llapa, R. O., Ttrevizan, M., Shinyashiki, R. y Costa, M. (2011). LA Interface entre compromiso profesional y organizacional: recursos humanos en el sector Salud. *Enfermera Global*, 18(11), 14-8. Recuperado el 10 de octubre de 2016 de <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/3618>.
- Likert, R. (2003). *Escalas de medición del comportamiento organizacional*. Recuperado el 4 de setiembre de 2016 de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/001a100/ntp_015.pdf.
- Logomarsino, R. (s/f). *Compromiso organizacional*. Documento de Internet consultado el 13 de setiembre del 2013 en <http://www2.um.edu.uy/ieem/Documentos Pùblicos/Compromiso>.
- Marquina, V. F. (2011). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Revista científica de Ciencias de la Salud*, 6(6), 32-42.
- Mejía, M. E. (2005). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mejía J., (2009). *Calidad de gestión administrativa del presidente de campo local y nivel de satisfacción laboral de los pastores adventistas de el Salvador*. (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos. México.

- Morales, M. y Villalobos, J. (2012). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en un centro de salud privado*. (Tesis Maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela.
- Morse, M. J., (2011). *Calidad de gestión administrativa del presidente de campo local y nivel de satisfacción laboral de los pastores adventistas de el Salvador*. (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos. México.
- Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima, Perú: Ed. Pirámide
- Ramos, A., Martínez, S. M. y Maldonado, G. G. (2009). El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado. *Revista Investigación y Ciencia*, 17(44), 48-55.
- Recio, R., López G. H. y Martínez, L. E. (2012) *Clima organizacional y compromiso de los empleados en el hospital general de Rioverde*. 1er Congreso Nacional de Ciencias del Comportamiento 29, 30 y 31 de Octubre de 2012, pp. .449-468.
- Rivera, C. O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.
- Robbins, S. S. (2012). *Comportamiento Organizacional*. (6ta. Ed.). México: Prentice Hall.
- Sotelo, C. (2008). *Compromiso Organizacional en trabajadores del MINSA y ESSALUD*. (Tesis de Maestro).Universidad Federico Villarreal. Lima: UNFV.
- Sotelo, C. (2015). *Metodología de investigación para educación superior*. Lima, Perú: Juan Gutemberg Editores e Impresores.
- Steers, E. (2005). *Psicología de la Organización*. (6ta. Ed.). México: Prentice Hall.
- Venero, T y Wielland, M. (2013). *Percepción del personal de Essalud en línea de la gerencia de operaciones de salud de EsSalud sobre el compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral* .Lima, Perú.
- Zurita, R., Quesada, Q., Ruiz, L. y Manzano, D. (2014) *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de trabajadores de los juzgados*. Recuperado de <http://gesdoc.isciii.es/gesdoccontroller?action=download&id=03/09/2012-2>

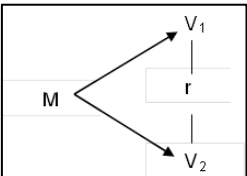
VIII. Apéndice

Apêndice A
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Nivel de comportamiento institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016

AUTOR: Br. José Luis Tejada Quispe

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
<p>Problema general: ¿Cuál es el nivel de asociación entre el compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de asociación entre el compromiso institucional afectivo y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016</p> <p>¿Cuál es el nivel de asociación entre el compromiso institucional normativo y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016</p> <p>¿Cuál es el nivel de asociación entre el compromiso institucional calculado y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016</p>	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de asociación entre el compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016</p> <p>Objetivos específicos Describir el nivel de asociación entre el compromiso institucional afectivo y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016</p> <p>Describir el nivel de asociación entre el compromiso institucional normativo y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016</p> <p>Describir el nivel de asociación entre el compromiso institucional calculado y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016</p>	<p>Hipótesis general: H0: No existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016. HA: Existe una asociación significativa entre el nivel de comportamiento institucional y condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.</p> <p>Hipótesis específicas H1. Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional afectivo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016. H2. Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional normativo y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016. H3. Existe una asociación significativa entre el nivel de compromiso institucional calculado y la condición laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016.</p>	Variable 1: Compromiso institucional						
			Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Índices			
			Afectivo	Apego Participación Significancia Empoderamiento	1,2,3,4, 5,6,7 15,16,	- Totalmente en desacuerdo - En desacuerdo			
			Normat ivo	Deber Obligación Normatividad	8,9,10 ,11,12 ,13,14	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo			
Calcula do	Calculo Costo Comparación Oportunidad	17,18, 19,20, 21	- De acuerdo - Totalmente de acuerdo						
Variable 2: Condición laboral									
<table border="1" style="width: 100%; height: 40px;"> <tr> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> </table>									
Dimisiones	Indicador	Items	Niveles						
Régimen laboral publico	Nombrado Contratado Cas	1	Nominal						

<p>TIPO: (2011), es una investigación básica en la medida que el objetivo del estudio es analizar las variables en su misma condición sin buscar modificarla, en este tipo de estudio se “busca establecer una realidad en concordancia con el marco teórico” en ese mismo sentido. Nivel: Descriptivo correlacionaql Diseño: No experimental El diseño no experimental, de corte transeccional, según Hernández. (2010, p.149), se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. El esquema a utilizar es el siguiente:</p>  <p>Dónde: M = Muestra de estudio O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 r = Relación entre variables</p>	<p>Población El universo poblacional está constituido por el total de trabajadores que labora en la Gerencia de Recaudación y Desarrollo Económico y de la sub gerencia de Registro y Fiscalización Tributaria de la Municipalidad de Pueblo Libre 107 trabajadores, periodo 2016.</p> <table border="1" data-bbox="470 430 896 590"> <thead> <tr> <th>Nº</th> <th>ARFMPL</th> <th>Sub-total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01</td> <td>Nombrados</td> <td>49</td> </tr> <tr> <td>02</td> <td>Terceros</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>03</td> <td>CAS</td> <td>52</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td>107</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra. Muestra final: 107 Tipo de muestreo: El muestreo será no probabilístico. Porque la elección de la unidad de análisis: trabajadores que labora en la Gerencia de Recaudación y Desarrollo Económico y de la sub gerencia de Registro y Fiscalización Tributaria de la Municipalidad de Pueblo Libre, fue de manera intencional por parte de la investigadora. 107 trabajadores, a quienes era accesible la encuesta. En este procedimiento, es el investigador quien selecciona la muestra e intenta que sea representativa, por lo tanto, la representatividad depende de su intención” u “opinión.” (Mjía, 2005).</p>	Nº	ARFMPL	Sub-total	01	Nombrados	49	02	Terceros	6	03	CAS	52	Total		107	<p>Técnica: encuesta Instrumentos: Instrumento 1: compromiso institucional; aplicará la escala tipo Likert compromiso organizacional de Allen y Mayer, adaptado por Flores, R. (2015) Instrumento: escala compromiso institucional de (adaptado) Autor: Allen y Mayer Año: 1997 Validado: Dr. Carlos Sotelo Estacio (2015) Significación: la escala compromiso institucional. Adaptado tiene 3 dimensiones que son las siguientes: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso calculado. Extensión: la escala compromiso institucional consta de 23 preguntas y el adaptado consta de 21 preguntas. Administración: Individual o colectiva Ámbito de Aplicación: trabajadores del área de recaudación y fiscalización de la Municipalidad de Pueblo Libre Duración: el tiempo para desarrollar la escala es de aproximadamente 15 minutos Puntuación: La escala compromiso institucional utiliza la escala de Likert. 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Mas o menos de acuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo Interpretación De 77 hasta 105 puntos = alto nivel de compromiso institucional De 59 hasta 76 puntos = moderado nivel compromiso institucional De 21 hasta 58 puntos = bajo nivel de compromiso institucional</p>	<p>DESCRIPTIVA: Utilizaremos la estadística descriptiva para realizar las tablas de frecuencia y gráficos con sus correspondientes análisis e interpretaciones. Que se procesara en SPSS23. Medidas de Coherencia Interna: Se utilizara el coeficiente de alfa Crombach para probar que los resultados obtenidos son FIABLES se realizará un estudio piloto con personas de la muestra.</p> <p>INFERENCIAL: Utilizaremos la estadística inferencial Luego se estableció el contraste de las hipótesis mediante la prueba no paramétrica Ch2 de r para determinar el grado de relación existente entre las variables y dimensiones planteadas; a razón que ambas variables fueron de medida cuantitativa ordinal y no siendo necesario la prueba de normalidad.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde <i>D</i> es la diferencia entre los correspondientes estadístis de orden de <i>x</i> - <i>y</i>. <i>N</i> es el número d</p>
Nº	ARFMPL	Sub-total																
01	Nombrados	49																
02	Terceros	6																
03	CAS	52																
Total		107																

Apéndice B

Para llevar a cabo la investigación se solicita vuestro apoyo contestando los siguientes cuestionarios. Las respuestas serán confidenciales, anónimas y no se revelará información sobre las mismas.

Marcar con una X donde corresponda con la mayor sinceridad posible (no hay respuesta correcta ni incorrecta)

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

CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL									
					1	2	3	4	5
Afectivo									
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización								
2	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio								
3	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí								
4	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema								
5	Creo que debo mucho a esta organización								
6	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo								
7	Trabajar en esta organización significa mucho para mí								
Normativo									
8	Esta organización se merece mi lealtad								
9	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo								
10	En esta organización me siento como en familia								
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización								
12	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas								
13	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización								
14	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización								
Calculado									
15	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí								
16	No me siento emocionalmente unido a esta organización								
17	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí								
18	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo								

19	Me siento parte integrante de esta organización						
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera						
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista						

Muchas gracias!

Apéndice C: Base de datos.

1	3	2 24	2 24	3 67	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	19	
2	2	2 18	2 21	2 59	4	4	4	4	4	1	3	3	1	2	4	4	4	4	1	3	3	2	20
3	3	4 24	4 25	4 76	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	27
4	3	3 22	3 24	4 71	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	25
5	2	3 20	3 20	1 60	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	1	20
6	3	3 22	5 23	5 73	4	4	4	3	2	4	1	3	5	4	4	4	3	2	4	1	5	28	
7	3	2 23	2 24	2 68	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	21
8	3	3 22	3 24	3 70	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	24
9	2	4 25	2 25	2 72	4	4	4	4	4	3	3	5	4	2	4	4	4	4	3	3	5	2	22
10	4	3 24	3 23	3 69	4	2	3	5	2	4	4	2	3	4	2	3	5	2	4	4	4	3	22
11	3	2 20	4 21	3 63	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	22

12	3	4 25	3 28	4 81	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	28
13	4	1 29	3 30	5 82	3	4	3	5	5	4	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	5	23
14	3	4 24	2 24	1 71	5	3	5	3	5	3	4	3	1	5	3	5	3	5	3	4	1	23
15	3	4 24	2 23	3 70	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	23
16	2	3 13	2 13	1 40	1	3	2	2	1	2	2	4	1	1	3	2	2	1	2	2	1	14
17	4	4 24	3 25	3 77	5	5	4	2	3	4	4	3	3	5	5	4	2	3	4	4	3	28
18	2	3 21	3 22	1 66	5	5	4	3	3	2	4	3	1	5	5	4	3	3	2	4	1	23
19	3	4 23	3 24	2 71	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	2	24
20	3	3 20	2 21	1 64	5	5	4	4	3	1	3	3	1	5	5	4	4	3	1	3	1	23
21	1	1 19	2 22	2 59	4	4	4	3	3	3	3	1	2	4	4	4	3	3	3	3	2	18
22	3	4 20	4 19	4 62	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	23
23	3	2 19	2 17	2 54	4	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	18

24	2	3 23	3 23	3 68	4	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	22	
25	3	3 25	4 24	3 73	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	24	
26	1	2 21	2 20	1 56	3	4	2	3	3	4	3	4	1	3	4	2	3	3	4	3	1	15	
27	4	3 24	3 25	4 74	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	25	
28	3	2 17	1 16	2 47	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	14	
29	2	2 16	2 16	2 46	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	14
30	3	3 25	3 25	3 73	4	2	5	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	4	4	3	3	23	
31	2	2 24	2 25	2 69	4	4	4	4	3	3	5	3	2	4	4	4	4	3	3	5	2	20	
32	3	5 22	5 19	3 63	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	1	2	4	3	3	3	3	22	
33	2	2 17	1 17	2 47	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	13	
34	1	2 23	3 24	3 68	4	5	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	21	
35	3	4 21	3 21	3 64	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	22	

36	1	1 23	3 25	3 68	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	20
37	3	3 23	3 23	2 69	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	23
38	1	3 15	3 13	1 43	3	2	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	2	1	2	3	1	15
39	5	1 28	3 27	5 77	3	2	3	5	5	3	4	3	5	3	2	3	5	5	3	4	5	22
40	3	1 32	5 30	5 89	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	27
41	5	3 26	4 26	4 80	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	28
42	3	2 18	1 18	3 55	4	3	3	3	2	1	3	2	3	4	3	3	3	2	1	3	3	19
43	1	3 23	2 22	3 62	3	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3	2	2	3	5	4	3	17
44	3	2 17	2 18	2 55	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	20
45	5	5 28	4 27	5 84	4	3	3	4	3	4	5	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5	29
46	3	4 29	4 29	4 86	5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	3	5	5	3	5	4	4	28
47	4	3 26	4 28	4 82	3	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	5	3	3	4	4	4	28

48	3	4 24	3 22	3 70	4	4	3	2	4	2	4	5	3	4	4	3	2	4	2	4	3	24
49	3	3 19	3 19	4 61	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	4	23
50	3	2 24	2 24	3 67	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	19
51	2	2 18	2 21	2 59	4	4	4	4	1	3	3	1	2	4	4	4	4	1	3	3	2	20
52	3	4 24	4 25	4 76	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	27
53	3	3 22	3 24	4 71	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	25
54	2	3 20	3 20	1 60	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	1	20
55	3	3 22	5 23	5 73	4	4	4	3	2	4	1	3	5	4	4	4	3	2	4	1	5	28
56	3	2 23	2 24	2 68	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	21
57	3	3 22	3 24	3 70	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	24
58	2	4 25	2 25	2 72	4	4	4	4	3	3	5	4	2	4	4	4	4	3	3	5	2	22
59	4	3 24	3 23	3 69	4	2	3	5	2	4	4	2	3	4	2	3	5	2	4	4	3	22

60	3	2 20	4 21	3 63	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	22
61	3	4 25	3 28	4 81	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	28
62	4	1 29	3 30	5 82	3	4	3	5	5	4	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	5	23
63	3	4 24	2 24	1 71	5	3	5	3	5	3	4	3	1	5	3	5	3	5	3	4	1	23
64	3	4 24	2 23	3 70	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	23
65	3	2 24	2 24	3 67	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	19
66	2	2 18	2 21	2 59	4	4	4	4	1	3	3	1	2	4	4	4	4	1	3	3	2	20
67	3	4 24	4 25	4 76	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	27
68	3	3 22	3 24	4 71	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	25
69	2	3 20	3 20	1 60	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	1	20
70	3	3 22	5 23	5 73	4	4	4	3	2	4	1	3	5	4	4	4	3	2	4	1	5	28
71	3	2 23	2 24	2 68	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	21

72	3	3 22	3 24	3 70	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	24
73	2	4 25	2 25	2 72	4	4	4	4	3	3	5	4	2	4	4	4	4	3	3	5	2	22
74	4	3 24	3 23	3 69	4	2	3	5	2	4	4	2	3	4	2	3	5	2	4	4	3	22
75	3	2 20	4 21	3 63	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	22
76	3	4 25	3 28	4 81	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	28
77	4	1 29	3 30	5 82	3	4	3	5	5	4	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	5	23
78	3	4 24	2 24	1 71	5	3	5	3	5	3	4	3	1	5	3	5	3	5	3	4	1	23
79	3	4 24	2 23	3 70	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	23
80	3	2 24	2 24	3 67	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	19
81	2	2 18	2 21	2 59	4	4	4	4	1	3	3	1	2	4	4	4	4	1	3	3	2	20
82	3	4 24	4 25	4 76	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	27
83	3	3 22	3 24	4 71	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	25

84	2	3 20	3 20	1 60	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	1	20
85	3	3 22	5 23	5 73	4	4	4	3	2	4	1	3	5	4	4	4	3	2	4	1	5	28
86	3	2 23	2 24	2 68	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	21
87	3	3 22	3 24	3 70	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	24
88	2	4 25	2 25	2 72	4	4	4	4	3	3	5	4	2	4	4	4	4	3	3	5	2	22
89	4	3 24	3 23	3 69	4	2	3	5	2	4	4	2	3	4	2	3	5	2	4	4	3	22
90	3	2 20	4 21	3 63	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	22
91	3	4 25	3 28	4 81	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	28
92	4	1 29	3 30	5 82	3	4	3	5	5	4	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	5	23
93	3	4 24	2 24	1 71	5	3	5	3	5	3	4	3	1	5	3	5	3	5	3	4	1	23
94	3	4 24	2 23	3 70	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	23
97	3	3 22	3 24	3 70	4	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	24

98	2	4 25	2 25	2 72	4	4	4	4	3	3	5	4	2	4	4	4	4	3	3	5	2	22
99	4	3 24	3 23	3 69	4	2	3	5	2	4	4	2	3	4	2	3	5	2	4	4	3	22
100	3	2 20	4 21	3 63	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	22
101	3	4 25	3 28	4 81	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	28
102	4	1 29	3 30	5 82	3	4	3	5	5	4	4	3	5	3	4	3	5	5	4	4	5	23
102	3	4 24	2 24	1 71	5	3	5	3	5	3	4	3	1	5	3	5	3	5	3	4	1	23
104	3	4 24	2 23	3 70	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	23
105	2	4 25	2 25	2 72	4	4	4	4	3	3	5	4	2	4	4	4	4	3	3	5	2	22

Apéndice D: Matriz de validación**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO****NOMBRE DEL INSTRUMENTO:****“CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO INSTITUCIONAL”.****OBJETIVO:** Conocer la opinión de los trabajadores de la municipalidad de Pueblo Libre 2016**DIRIGIDO A:** Colaboradores de Municipalidad Distrital de Pueblo Libre**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Sotelo Estacio, Carlos**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre		Siempre
-------	------------	---------	--------------	--	---------

VALORACIÓN:**FIRMA DEL EVALUADOR**