



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Factores del Compromiso Organizacional en una Institución Pública  
de un distrito de Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
Maestra en Gestión Pública

**AUTOR:**

Lahuana Cisneros Deysi (orcid.org/0000-0002-1771-4398)

**ASESOR:**

Dr. Perez Perez, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

**CO-ASESORA:**

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (orcid.org/0000-0002-4906-895X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

Esta tesis está dirigido a Dios y a mis amados padres.

A Dios que me permitió llegar hasta aquí y concretar una vez más una fase en mi vida. Por los triunfos y los instantes difíciles que me enseñaron a no rendirme. Por esos momentos que me enseñaron a apreciar lo que tengo y lo que soy; por proteger a mi familia y a mi persona.

A mis padres, quienes con su amor me educaron con base en valores de responsabilidad, amor y justicia; por ellos que depositaron su completa confianza en los logros por cada objetivo que me toco pasar. Y finalmente a mis maestros, por su tiempo, por su apoyo, así como por los conocimientos que nos transmitieron en el desarrollo de nuestra formación profesional.

## **Agradecimiento**

Aprovecho esta oportunidad, para agradecerle a Dios por bendecir a mi familia y a mi persona, al gozar de salud, trabajo y unión familiar; Así mismo por guiarme siempre en el camino del bien y por ser mi fortaleza en momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis padres, por ser los principales maestros de vida, por confiar y creer en mis capacidades y habilidades, por los consejos y por todo el amor que me brindaron; también agradecer a todos los que de una u otra manera me ayudaron compartiendo sus conocimientos.; porque con su apoyo se ha logrado obtener un trabajo de calidad.

Y cómo no agradecer mi casa de estudios, la Universidad Cesar Vallejo, por la excelente formación cognitiva y ética de cada uno de los docentes. De manera especial agradezco a mi Asesor, el Dr. Pérez Pérez, Miguel Ángel, quién con su visión crítica, conocimientos, experiencia y motivación me ha permitido concluir con éxito mi tesis.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Indice de tablas	v
Indice de graficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	<b>9</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación:.....	9
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	9
3.3 Escenario de estudio: .....	10
3.4 Participantes: .....	11
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: .....	12
3.6 Procedimiento: .....	13
3.7 Rigor científico: .....	13
3.8 Método de análisis de la Información:.....	14
3.9 Aspectos éticos: .....	15
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	<b>17</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>28</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>29</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>30</b>

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Distribución de la población</i> .....	12
Tabla 2 Análisis Descriptivo de la categoría Compromiso Organizacional .....	18
Tabla 3 Tabla de coeficiente de correlación de códigos analizados .....	26
Tabla 4 <i>Matriz de Consistencia</i> .....	36
Tabla 5 <i>Matriz de categorización apriorística</i> .....	38
Tabla 6 <i>Enraizamiento y Densidad</i> .....	41
Tabla 7 <i>Datos de Coocurrencias</i> .....	42

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1	<i>Códigos recurrentes de la categoría Compromiso Organizacional</i> .....	18
Figura 2	Red semántica de códigos asociados de la categoría Compromiso Organizacional.....	20
Figura 3	Red semántica de los códigos asociados a la sub categoría: Compromiso afectivo .....	23
Figura 4	Red semántica de los códigos asociados a la sub categoría: compromiso continuidad .....	24
Figura 5	Red semántica de los códigos asociados a la sub categoría: compromiso normativo.....	25
Figura 6	Códigos surgidos durante la marcha del estudio.....	26
Figura 7	Códigos con mayores coeficientes .....	21
Figura 8	Fachada de la institución pública Municipal.....	44
Figura 9	Ubicación Geográfica según google Maps .....	44

## **Resumen**

La presente tesis lleva por título Factores del Compromiso Organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022, donde el objetivo general fue Revelar cuáles son los Factores del Compromiso Organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022. Se planteó como tipo de investigación básica con un enfoque cualitativo, utilizando el instrumento de la entrevista semiestructurada para la obtención de datos, aplicada a los funcionarios que laboran en una institución pública de Lima. Se determinó que los factores del compromiso organizacional identificados en una institución pública de Lima están asociados a las 3 subcategorías identificadas de manera apriorística; asimismo, el análisis nos permitió identificar nuevos códigos como son desmotivación laboral, orgullo propio, diferencia de trato, disconformidad salarial y trabajador temporal. En la estadística inferencial se pudo verificar las relaciones existentes entre los códigos identificados en cada una de las subcategorías (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo) asociadas a la categoría principal Compromiso organizacional, concluyendo que se encuentra evidencia suficiente de relación de nuestra variable de estudio.

Palabras Clave: compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo

## **Abstract**

This thesis is entitled Factors of Organizational Commitment in a Public Institution of a district of Lima 2022, where the general objective was to Reveal what are the Factors of Organizational Commitment in a Public Institution of a district of Lima 2022. It was proposed as a type of Basic research with a qualitative approach, using the instrument of the semi-structured interview to obtain data, applied to officials who work in a public institution in Lima. It was determined that the factors of organizational commitment identified in the public institution of Lima are associated with the 3 subcategories identified a priori; likewise, the analysis allowed us to identify new codes such as job demotivation, self-pride, difference in treatment, salary discrepancy and temporary worker. In the inferential statistics, it was possible to verify the relationships between the codes identified in each of the subcategories (affective commitment, commitment to continuity and normative commitment) associated with the main category Organizational commitment, concluding that there is sufficient evidence of a relationship between our variable of study.

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



## **I. INTRODUCCIÓN**

Diversos autores definen al compromiso organizacional como una perspectiva psicológica de los miembros de una entidad o institución y su muestra de pertenencia hacia su lugar de labores. Asimismo, es necesario determinar el compromiso de los empleados para conocer sus expectativas en el tiempo y así poder estimar su prevalencia y pasión para conseguir las metas establecidas en la organización. Además, el compromiso organizacional permite estimar la satisfacción en su lugar de labores, el compromiso de la fuerza gremial, si existiera, y el reparto de liderazgo por los involucrados por lo cual se torna fundamental que esto sea visto a partir de la perspectiva de la dirección y así lograr identificar el nivel de dedicación hacia sus labores diarias.

Para Towers (2021), en un mercado gremial cambiante, en el cual conviven muchas generaciones distintas con ambiciones, características y metas diversas, cada vez es más difícil para las entidades fidelizar a sus empleados; siendo una de las razones primordiales de la ausencia de compromiso organizacional, lo cual deriva de varios factores y afecta de manera directa o indirecta en los resultados de la organización. Por esta razón, actualmente, el área de Recursos Humanos se encuentra cada vez más centrados en lograr el compromiso de sus empleados y evitar el incremento de la rotación de personal. En los últimos años se ha dado más importancia al capital humano, ya que representan un activo fundamental para las entidades; por lo que, al disponer de un entorno amable, donde se encuentren cómodos, los trabajadores serán más productivos y permitirán alcanzar los objetivos de la empresa. Este ambiente amable es el denominado compromiso organizacional; además, para Gonzáles et al. (2021) en un ámbito global, los sectores públicos y privados consideran el clima organizacional como, los sentimientos que percibe un empleado en su entorno gremial, quienes citan a Domínguez et al. (2013) los mismos que plantean valorar la utilización de la tecnología a través de sistemas automáticos que brinden condiciones más óptimas a sus trabajadores. Además, Murrieta et al. (2019) resaltan a Putter (2010) quien señaló que el compromiso organizacional posibilita que las compañías mejoren su funcionamiento y por ende la productividad y rendimiento de los trabajadores. De esta manera, nos permite presagiar la rotación de éstos, pudiendo identificar

condiciones desfavorables del clima laboral asociados a la disconformidad con los equipamientos en su centro de labores, reducida comunicación, ambiente tenso, baja motivación, carencia de liderazgo; lo cual puede repercutir en una disminución en la calidad del trabajo. A nivel nacional, cabe señalar que en los últimos años el elemento humano ha sido visto como un factor fundamental en la orientación de la política administrativa, por lo que se le ha dado mayor importancia en el ámbito público.

En un estudio realizado por Deloitte (2020), manifiesta que la entidad social se refiere a la capacidad de hacer que las personas trabajen de manera efectiva aprovechando la tecnología y ganando dinero para ellos, sus empresas y la sociedad en su conjunto. Además, muchas organizaciones en Perú han indicado que sus métodos de pago están orientados a la salud física, mental y financiera de sus empleados; y el 84% de las organizaciones peruanas dicen que es importante el entrenamiento de las fuerzas gubernamentales (reentrenamiento); donde los directivos están enfocados en el comportamiento organizacional, pues consideran que la motivación es fundamental, partiendo de que a mayor motivación: mayor producción, mayor entrega, mayor identificación. Para la presente investigación, se consideró como institución pública a evaluar a una municipalidad, de un distrito de Lima, considerando relevante investigar estos factores pues los trabajadores municipales constituyen la mayoría de los empleados públicos en el mundo; por lo que es importante evaluar su compromiso organizacional; porque la adecuada gestión de los puestos de trabajo y los métodos de desarrollo de los trabajadores en las comunidades pueden garantizar que las municipalidades continúen prestando servicios de manera eficiente y eficaz en las comunidades donde viven.

El municipio en mención está ubicado en el sur de Lima, Av. Belisario Suárez 1075, San Juan de Miraflores 15801, y entre su personal se encuentran empleados permanentes que tienen varios años laborando y trabajadores temporales que han sido contratados recientemente o durante cambios en el municipio, con diferentes funciones y diferentes roles; junto con diferentes beneficios, el nivel de salarios, entre otros, conduce a un grado que afecta el compromiso de la organización.

El análisis de la condición del problema descrito previamente nos condujo a la formulación del siguiente problema general: ¿Cuáles son los Factores del Compromiso Organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022?; y consecutivamente los problemas específicos: i) ¿ De qué manera el compromiso afectivo es un factor del compromiso organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022?; ii) ¿ De qué manera el compromiso de continuidad es un factor del compromiso organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022?; iii) ¿ De qué manera el compromiso normativo es un factor del compromiso organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022?.

En el ámbito teórico, el presente estudio es válido ya que examina diferentes teorías y fundamentos sobre el compromiso organizacional. En el ámbito práctico, el análisis permitió evaluar el concepto de "compromiso organizacional" con la organización gubernamental brindando así beneficios en el tamaño de lo viable con la entidad, los beneficiarios y el logro de metas, así como con la atención de usuarios externos e internos. Con los resultados obtenidos se podrán dar pasos para mejorar la situación, para ajustar la responsabilidad de la organización de acuerdo a las necesidades de las autoridades. En el ámbito metodológico, el análisis se apoya en el enfoque cualitativo lo que permitió analizar tres aspectos: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso conductual. Para este análisis, utilizamos una entrevista semiestructurada.

Por lo expresado se consideró como objetivo general del estudio: Revelar cuáles son los Factores del Compromiso Organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022. Como objetivos específicos se plantearon: a) Analizar de qué manera el compromiso afectivo es un factor del compromiso organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022; b) Analizar de qué manera el compromiso de continuidad es un factor del compromiso organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 202; c) Analizar de qué manera el compromiso normativo es un factor del compromiso organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para realizar esta investigación se tuvo en cuenta investigaciones previas, tanto a grado mundial, como grado nacional relacionados al tema en análisis con el objetivo de alcanzar una mejor comprensión del tema, haciéndose referencia a los antecedentes más relevantes.

Este estudio se sustenta en estudios previos a nivel nacional, entre ellos autores como García y Flores (2017), quienes examinaron la importancia de la cultura empresarial y el rol de la comunicación interpersonal en el compromiso de los empleados municipales. Hicieron una evaluación de enfoque cualitativo, utilizando una encuesta a 195 empleados y concluyeron que "la cultura de la organización en términos de compromiso es el trabajo en equipo, la cooperación, la comunicación y la asistencia".

Naranjo y López (2017) realizaron un estudio de enfoque cualitativo, con el objetivo de "utilizar las habilidades comunicativas organizacionales en una empresa de telecomunicaciones colombiana y así poder brindar sugerencias de mejora".

Cordova y Urbano (2019) realizaron una investigación que buscó "crear una estrategia de comunicación para mejorar la imagen de la Fundación Social Colombiana". Para lograr este objetivo, realizaron un análisis de necesidades y desafíos en la comunicación interna y externa. El estudio tuvo un enfoque cualitativo y los resultados proporcionaron la base necesaria para el desarrollo de nuevas estrategias.

Huaynate (2019) realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre el "compromiso organizacional" y el desempeño docente a través del aprendizaje. El estudio fue de naturaleza descriptiva, no de diseño experimental. La muestra analizada incluyó cuatro instituciones académicas, utilizando encuestas como medio de recopilación de información. El análisis

estadístico mostró que no existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y las diferentes actitudes de los docentes.

De igual forma, encontramos antecedentes internacionales como es Aldana, et al. (2018), quienes realizaron un estudio en Ecuador, y utilizaron metodologías descriptivas a nivel cualitativo para evaluar el compromiso institucional con los clientes internos, analizaron la dinámica y concluyeron que: “el personal de enfermería mantenía un sentido de involucramiento en el logro organizacional basado en las preventas, avance académico y profesional y el tipo de contrato, por lo cual es importante apreciar la relación entre el empleado y sus empleados para que puedan alcanzar sus objetivos.”.

Mesa (2020) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades directivas y el Compromiso Organizacional en el municipio de Rio Negro 2019. Para lograr este objetivo, realizaron un estudio de enfoque cualitativo para descubrir las habilidades gerenciales de sus empleados y sus responsabilidades dentro de la organización a la que pertenecen, encontrando que existe una relación directa entre ellos.

A continuación, se detalla los fundamentos teóricos:

Elton-Mayo (1932), como partidario de la teoría del compromiso humano, enfatiza la importancia de alcanzar que los empleados se sientan satisfechos, brindándoles la lealtad y la fuerza que necesitan para crecer mejor y lograr resultados. De la misma manera, Elton-Mayo demuestra que en las relaciones humanas es necesario fortalecer los lazos afectivos con los involucrados para poder cambiar el trabajo adecuadamente para que podamos tener buenos resultados. Lograrlo de esta manera, muestra el alto aprecio de los beneficiarios y su organización, lo que es un indicador del buen cuidado de las autoridades para hacerlo.

Rafael y Moreyra (2018) dicen que cuando hablamos de compromiso, nos referimos a “una determinación hecha por una persona que hace o pretende

hacer algo. Un acuerdo legal es hecho por dos o más partes después de que cada parte hace algún acuerdo (p. 60).

De manera similar, Steers (1977) ve el compromiso organizacional como "... la fuerza relativa del desempeño y la contribución de un empleado a la organización, y cómo se define a sí mismo a través de ella". Meyer y Allen (1990) definen entonces el compromiso organizacional como un estado emocional relacionado con la relación de los empleados con su empresa que influye en la decisión de permanecer en ella. Con base en los datos de estos autores, Colquitt et al. (2007) encuentran que el compromiso organizacional está relacionado con el deseo del empleado de permanecer en la organización. Además, Kruse (2013) considera el compromiso y lo relaciona con sentimientos que permiten que un empleado se sienta orgulloso de su organización en lugar de buscar otra oportunidad laboral y recomendar su empresa a sus amigos.

Palma (2004), considera que el clima organizacional se refiere a cómo los empleados perciben su lugar de trabajo en términos de factores relacionados como son la posibilidad de realización personal, la participación en el desempeño del trabajo que se les asigna, el control que obtienen, la capacidad de obtener información basada en su trabajo, la cooperación con sus compañeros y las condiciones de trabajo que guían sus actividades.

Ayala (2013) coincide en que existe una fuerte relación entre el liderazgo y el liderazgo docente dentro de la organización, lo cual está en consonancia con lo que dice Barraza (2015) que lo más importante para lograr metas en las organizaciones es medir los resultados del desempeño; es decir, no podemos controlar si no podemos medirlo. Este enfoque nos permitirá expresarnos y asumir nuevas tareas, lo que aumentará la implicación de los docentes.

Salvador (2018) en uno de sus estudios destacó la importancia de tener presentes las metas y medirlas dentro de las actividades planificadas; es decir, la visión y misión de la organización, ayudando así a lograr el cumplimiento

estratégico de las distintas actividades definidas y con ello determinar el compromiso.

Para este estudio se consideran como principios fundamentales los siguientes: el modelo teórico de compromiso conductual de Allen y Meyer (1991), que muestra que la gestión de los empleados en las organizaciones incide en su determinación y compromiso. Como resultado, apuntan al compromiso organizacional como un estado mental caracterizado por una fuerte relación entre el empleado y la organización que influye en sus acciones con respecto a sus datos personales y la organización en la que trabaja.

Allen y Meyer (1991) definieron un modelo tridimensional compuesto por 3 componentes, a) “compromiso afectivo”, que se refiere a la percepción de los trabajadores en cuanto al apoyo por parte de la organización, b) “compromiso normativo”, que se refiere a la percepción de adeudo con la organización, deseo de mantenerse en la organización para la que trabaja y c) “compromiso continuo”, que se refiere a la percepción del trabajador de perder algún beneficio; así como, el vínculo netamente material que el empleado tiene con su centro de labores, basado en los costos si deja de laborar.

La variable Compromiso Organizacional, en el estudio organizacional y estudios previos fueron diseñados para identificar los factores que impulsan el compromiso de los trabajadores hacia su organización. Diversos autores consideran el compromiso organizacional como: Gibson (1996) definió el compromiso organizacional como dirigido hacia la organización y vincula e identifica a la persona que lo posee, la medida en que los empleados se involucran en las tareas que se les asignan, invirtiendo tiempo y esfuerzo en ellas, y tienen un lugar valioso de trabajo en su vida.

Según Aldana, et al. (2017), la constante búsqueda de la calidad por el cumplimiento de estándares requeridos que se antepone a la relación empleado y empresa, exige a los trabajadores un mayor esfuerzo en beneficio de la

organización, quedando sus intereses y objetivos muchas veces en un segundo plano.

Además, Davis y Nwstrom (2000) definió el compromiso organizacional como un acto de dar retroalimentación que permite que los empleados sean evaluados, monitoreados por reglas mientras se explica en gran parte el deseo de mantenerse en su organización intentándolo siempre. De igual forma, Kinicki y Kreitner (2006) señalan que el “compromiso organizacional” es una relación emocional que una persona tendrá con la empresa para la que trabaja y expresa cómo interioriza su perspectiva.

Por otro lado, para Chiavenato (2008), el “compromiso organizacional” se refiere a cuando el trabajador se siente identificado y ofrece lealtad y participación constante hacia la empresa en la que labora, además del vínculo psicológico.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación:**

El presente estudio fue de tipo básica; para Sánchez et al. (2018) se refiere a la búsqueda de nuevos y mejores conocimiento educativos. El diseño de la investigación es un estudio de caso con enfoque cualitativo, porque es flexible y emergente (Gurdián-Fernández, 2007), también Hernández et al. (2004) informaron que el enfoque cualitativo se basa en la recopilación de datos a menudo sin medición estadística, para reconstruir la realidad tal como lo perciben sus observadores. Se utilizó este tipo de estudio porque se utilizó una herramienta de entrevista semiestructurada para recopilar datos.

#### **3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.**

Hernández y Mendoza (2018) definieron las categorías como conceptos definidos por el investigador de las herramientas relacionadas con la información, o para organizar los resultados obtenidos a partir de ésta.

Para Strauss y Corbin (2002), las categorías se crean a partir de datos que reflejan eventos, mientras que las categorías son puntos de diagnóstico a partir de datos.

Categoría apriorística: Se refiere a la creación previa al proceso de recolección de información o desarrollado como consecuencia de la colección de referencias clave de la propia indagación (Hernández, 2018), el presente estudio consigna la siguiente categoría:

- Compromiso Organizacional

Subcategorías:

- Compromiso Afectivo
- Compromiso de continuidad
- Compromiso Normativo

La matriz de consistencia está detallada en el anexo 1.

La matriz de categorización apriorística se detalla en el anexo 2, la misma que considera para el estudio una categoría y tres subcategorías.

La definición conceptual de las categorías y subcategorías se detalla en el anexo3.

### **3.3 Escenario de estudio:**

El estudio se realizó en la zona sur de Lima, en una importante zona comunitaria del municipio, con edificaciones bien delimitadas, confortables, condiciones estables, buena iluminación, etc. La Institución ha sido elegida considerando ciertos criterios, como son: disponer de recursos humanos estructurados y reconocer el empleado como un recurso estratégico. El reconocimiento del empleado como un recurso estratégico es importante, ya que es la base para implantar proyectos que involucrados en el desarrollo de los individuos en una institución. En este sentido, la organización cuenta con expertos de distintas áreas como contabilidad, derecho, economía y administración; además de otras habilidades requeridas por el sector, así como personal técnico y de apoyo. Para Álvarez-Gaiu (2003) sobre el análisis de la situación, demostró que todas pueden ser analizadas y que todas son diferentes, por lo que en cada una de ellas se logra el análisis de algo por parte de las personas.

La información obtenida fue en base a entrevistas llevadas a cabo en los empleados seleccionados, lo que nos permitió conocer su opinión cuando nos sumamos al “compromiso organizacional” de la institución, en total fueron 7 los miembros de la organización evaluados. La misma estuvo compuesta por los funcionarios que estuvieron presentes el día de la entrevista.

Se selecciono 3 unidades orgánicas importantes para el logro de las funciones de la Institución pública que es objeto de estudio:

- Sub gerencia de Contabilidad
- Sub gerencia de Recursos Humanos
- Sub gerencia de Tecnologías de la información y soporte técnico

### **3.4 Participantes:**

Según Quecedo y Castaño (2002), para la seleccionar una población en un estudio cualitativo es necesario estimar la estructura básica de las personas que se analizan, comenzando por los factores teóricos o psicológicos que las describen, y luego identificando los grupos que tienen características que permiten definir un fenómeno desconocido. De igual forma se consideró evaluados a los empleados del organismo público de la ciudad de Lima, todos con muchos años de experiencia en la prestación de servicios en forma permanente o temporal, según sea el caso; sin gerentes. Todos con diferentes tipos de trabajos.

Se utilizó un método de muestreo no probabilístico intencional.

Los nombres fueron omitidos por sugerencia de las personas investigadas y van a ser tratadas, desde aquí, como Entrevistado1 (E1), Entrevistado2 (E2), Entrevistado3 (E3), Entrevistado4 (E4), Entrevistado5 (E5), Entrevistado6 (E6) y Entrevistado7 (E7).

Criterios de selección: todos aquellos funcionarios que cumplan con los criterios de inclusión.

#### **Criterios de inclusión**

Funcionarios de tres sub gerencias distintas, con diferentes funcionalidades y con diferentes realidades laborales, trabajando por un periodo mayor a 2 años y que estuvieron presentes el día de la aplicación de la entrevista.

#### **Criterios de exclusión**

Funcionarios con experiencia laboral menor a dos años.

Funcionarios que no se presentaron en la fecha de solicitud de entrevista.

Además, se ha obtenido el consentimiento informado de los funcionarios (ejemplo incluido en los anexos)

**Tabla 1*****Distribución de la población***

Entrevistado	Área de Trabajo	Tipo de servicio
Entrevistado1 (E1)	RR. HH	Temporal
Entrevistado2 (E2)	RR. HH	Permanente
Entrevistado3 (E3)	RR. HH	Temporal
Entrevistado4 (E4)	Contabilidad	Temporal
Entrevistado5 (E5)	Contabilidad	Permanente
Entrevistado6 (E6)	TI y ST	Permanente
Entrevistado7 (E7)	TI y ST	Permanente
Total	7	

*Elaboración propia.*

**3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

La técnica utilizada en este estudio fue una entrevista semiestructurada; mientras que, el instrumento de entrevista se utilizó como herramienta de recolección de datos. Para Folgueiras (2016), las entrevistas se definen como un método utilizado en la investigación científica para recopilar información. Dependiendo del tipo de estructura, puede ser estructurada, semiestructurada, informal o profunda. Para este análisis se utilizaron entrevistas semiestructuradas, por lo que se contó con un guion elaborado previamente. Este tipo de discusión es lo que Folgueiras (2016) llama discusión abierta porque nos permite ampliar la información obtenida de las respuestas anteriores. Para ello se ha elaborado un guion de entrevista que puede ser verificado en los anexos y en la matriz de categorización.

Cabe precisar que el guion de entrevista fue validado por el asesor y un juez validador externo. La matriz de validación de instrumento se detalló en el anexo 6.

### **3.6 Procedimiento:**

La recolección de datos ha sido previamente acordada por los participantes involucrados en el estudio en cuestión, con el fin de explicar el tema y obtener su consentimiento para participar en el análisis en base al consentimiento informado. Una vez que se obtiene la aprobación, se programan reuniones para reunirse con todos los involucrados para realizar entrevistas y preguntas formales preparadas de acuerdo con los objetivos del análisis; las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento de los entrevistados y luego transcritas. Por lo tanto, en el análisis, los datos recogidos durante las entrevistas se dividen en tres partes: discusiones, conclusiones y recomendaciones.

### **3.7 Rigor científico:**

Para Hernández y Mendoza (2018) la evaluación del rigor científico en el análisis con enfoque cualitativo incluye métodos de confiabilidad, validez, transferibilidad y validación. Además, Álvarez-Gayou (2003) dice que el término rigor científico se relaciona con la preocupación de un análisis confiable y completo, lo que es viable si se hicieran las preguntas adecuadas conforme con la bibliografía revisada, si se usó el mejor método para obtener la información, si los datos conseguidos fueron confiables y fidedignos, si la teoría utilizada fue adecuada y si la información y su interpretación fueron confirmadas. De lo anterior, se puede considerar la importancia del rigor científico en la investigación cualitativa, por lo que podemos argumentar que la investigación actual se basa en la solidez científica debido a la elección acertada de personas que conocen muy bien el asunto fundamento de análisis, quienes sustentan la información recabada de ellos, para luego, a partir de la reseña de los libros y del método empleado, conducir a la adecuada reflexión sobre la solicitud.

El rigor científico lo proporciona el desarrollo de la teoría y el análisis de la coherencia entre las explicaciones. Además, equivale a la validez y confiabilidad de un estudio cuantitativo usando: confiabilidad o comprensibilidad, exactitud, evaluación o consistencia y transferibilidad o eficacia (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

### **3.8 Método de análisis de la Información:**

En esta investigación, el proceso de análisis de datos se divide en dos etapas, las cuales se llevaron a cabo de la siguiente manera:

#### **Descriptiva:**

Codificación – Consistió en codificar las entrevistas

#### **Inferencial:**

Determinación del coeficiente de coocurrencias – Se identificaron los códigos más relevantes

Categorización – se elaboraron las categorías y redes semánticas a partir del análisis de datos lo cual es el insumo en la presentación de discusión de resultados.

Los datos recogidos como resultado de las entrevistas fueron organizados y transcritos, antes de estudiar las respuestas obtenidas. Por lo tanto, además de la investigación cualitativa, se utilizó la triangulación de información obtenida de entrevistas e investigación bibliográfica. La triangulación se refiere al uso de múltiples fuentes para estudiar el mismo fenómeno; Esto se utiliza para encontrar comparaciones y resultados de pruebas que combinan diferentes métodos para explicar el mismo fenómeno (Sánchez et al., 2018).

Los datos recogidos durante las entrevistas fueron procesados mediante una herramienta cualitativa; es decir, de la entrevista semi estructurada, se usó el programa Atlas ti versión 9; el cual es un programa que posibilita al investigador asociar códigos con fragmentos de escrito, buscar códigos de patrones y clasificarlos. Además, te permite reducir el tiempo de trabajo al utilizar métodos estructurados, lo que te permite hacer más fácil el análisis de los métodos de investigación.

### **3.9 Aspectos éticos:**

Este estudio fue realizado teniendo en consideración la Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, respetando los principios de la ética en investigación de gobernabilidad, beneficio, imparcialidad y justicia. Se respetó el principio de soberanía, pues se informó a quienes participaron en el estudio expresando su entendimiento de que se les dijo que podían cancelar su participación si lo consideraban conveniente. Se respetó el principio de beneficencia, ya que el estudio buscó la asistencia de los empleados de la organización. Se respetó el principio de no maleficencia, ya que a los participantes se les dio su consentimiento informado durante la entrevista de consentimiento y así se protegió su identidad e integridad, además, se tuvo presente la confidencialidad por lo cual sus nombres no fueron revelados, los mismos que fueron reemplazados con un código de entrevistado. Se respetó el principio de justicia, ya que por el método utilizado en la investigación no se involucraron todos los directivos de la organización, sin embargo, se respetó la aplicación del comienzo el tamaño de lo viable (Pérez et al., 2018). Para las citas y referencias, se respetaron las Reglas APA (séptima edición); contemplando de esta forma la autoría de éstas. Además, se evaluó la fiabilidad de este estudio, así como el grado de coincidencia con otros autores.

A sí mismo se consideró lo siguiente:

- La tesis es de mi autoría y es original, puesto que se sometió a un software de similitud (Turnitin) obteniendo un porcentaje favorable.
- La tesis pretende ser un instrumento de indagación para futuras tesis de realidad similar.
- Las referencias teóricas son continuamente citadas respetando las reglas APA vigentes.
- Proteger la identidad de los funcionarios que participaron en la entrevista.
- Enseñar las citas y referencias bibliografía usadas en la presente tesis.
- No modificar datos o información para obligar alcanzar un resultado anhelado.

- Se realizó la indagación teniendo presente los métodos establecidos en la universidad y se solicitaron las autorizaciones pertinentes para la toma de muestra, sin falsificación de datos.
- Se respetaron los resultados logrados, sin cambiar las conclusiones, simplificar, exagerar u esconder los mismos.
- No se usaron datos errados ni se elaboraron informes intencionados.

Para Cortina (2010), los principios morales incluyen la realización de buenas acciones, realizadas con sentido de responsabilidad y sustentadas en los principios de la razón práctica. En dicha visión, tomando como base que uno de los objetos claves del sentido de la ciencia es la producción de entendimiento, se procuró en todo instante la reserva de los datos y la confidencialidad de la información brindada por los participantes.



#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En un primer momento se realizó el análisis descriptivo, de acuerdo a la data recopilada en las entrevistas, la misma que fue almacenada haciendo uso del software Microsoft Excel 2020 y seguidamente organizada y procesada por el software Atlas. Ti 9.

Luego del análisis, es necesario presentar los resultados que se realizaron, los cuales se interpretaron considerando las metas de la organización para estudiar la percepción del compromiso de la organización, donde se consideraron tres aspectos: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

##### **Resultados Descriptivos:**

Para este análisis, los resultados estadísticos descriptivos se fundamentan en la exploración del grupo de datos para después analizarlos y ordenarlos en tablas y/o gráficos.

Objetivo General: Revelar cuáles son los Factores del “Compromiso Organizacional” en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022

- Categoría: Compromiso Organizacional

**Tabla 2**

***Análisis Descriptivo de la categoría Compromiso Organizacional***

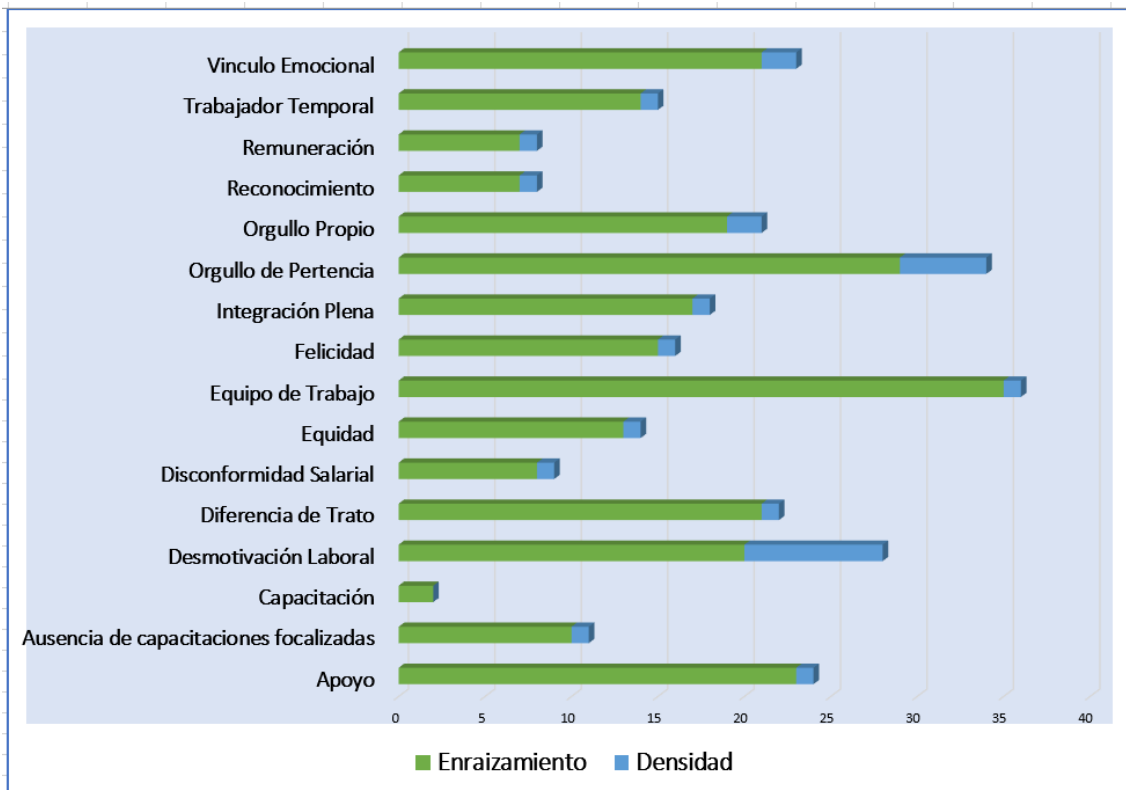
Código	Enraizamiento	Densidad
Apoyo	23	1
Ausencia de capacitaciones focalizadas	10	1
Capacitación	2	0
Desmotivación Laboral	20	8
Diferencia de Trato	21	1
Disconformidad Salarial	8	1
Equidad	13	1
Equipo de Trabajo	35	1
Felicidad	15	1
Integración Plena	17	1
Orgullo de Pertenencia	29	5
Orgullo Propio	19	2
Reconocimiento	7	1
Remuneración	7	1
Trabajador Temporal	14	1
Vínculo Emocional	21	2

*Elaboración Propia*

*Nota. Acorde a lo planteado en el objetivo general, la tabla 2 muestra los hallazgos identificados del compromiso organizacional.*

**Figura 1**

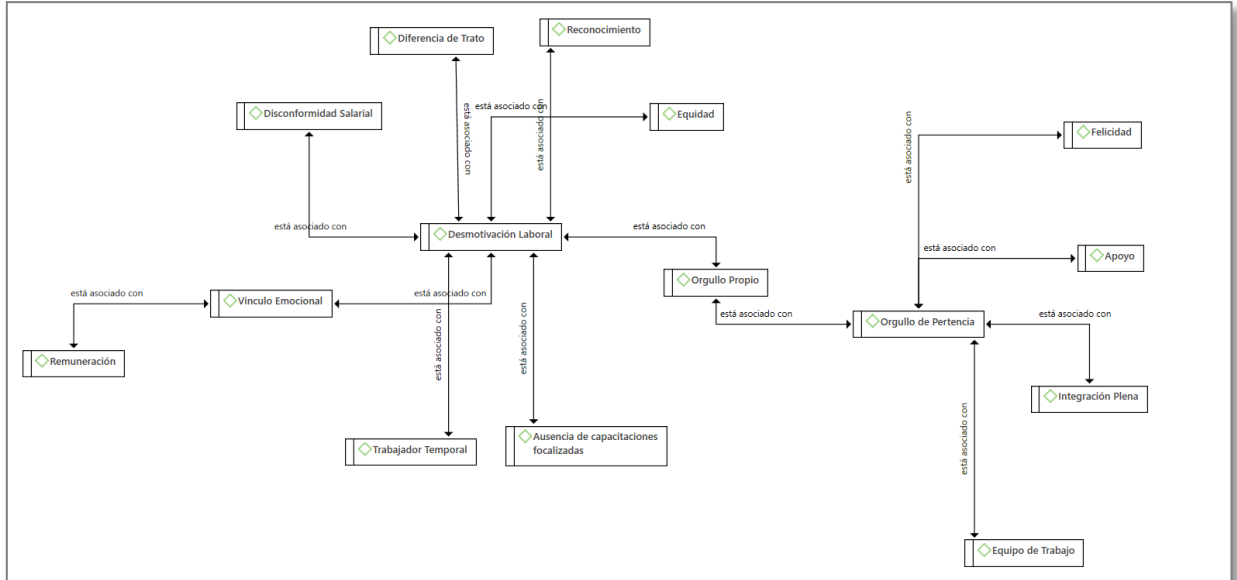
**Códigos recurrentes de la categoría Compromiso Organizacional**



*Nota. La Figura 1 muestra gráficamente la codificación de los hallazgos identificados acordes a la categoría compromiso organizacional definida; así como su respectivo nivel de enraizamiento; de donde se resalta que el código que más se repite es equipo de trabajo, mientras que el código que menos se repite es capacitación.*

**Figura 2**

**Red semántica de códigos asociados de la categoría Compromiso Organizacional**



*Nota. De acuerdo a lo establecido en el objetivo general, en la figura 2 podemos visualizar los factores del compromiso organizacional, los mismos que han sido codificados haciendo uso del programa Atlas.ti para así, poder identificar el nivel de enraizamiento. Los funcionarios entrevistados revelaron una serie de sentimientos y actitudes frente a su institución aduciendo que la municipalidad es promotora del desarrollo, con recursos humanos altamente calificados.*

**Resultados Inferenciales:**

La exploración inferencial nos ayuda a valorar parámetros con los cuales se aspira llegar a obtener conclusiones que se encuentran más allá de datos próximos, donde podamos hacer juicios sobre los datos analizados.

**Tabla 3**

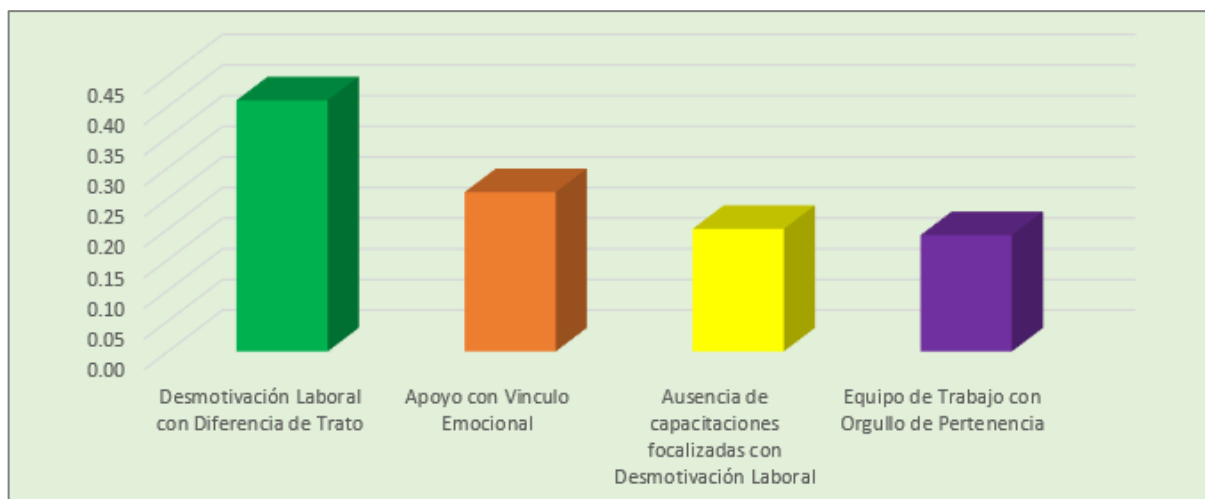
**Tabla de coeficiente de correlación de códigos analizados**

CÓDIGOS	Desmotivación Laboral con Diferencia de Trato	Apoyo con Vínculo Emocional	Ausencia de capacitaciones focalizadas con Desmotivación Laboral	Equipo de Trabajo con Orgullo de Pertenencia
COEFICIENTES	0.41	0.26	0.20	0.19

*Nota. En la tabla 3, podemos observar que el código desmotivación laboral con diferencia de trato tiene mayor coeficiente de coocurrencia (0.41), así como el código Equipo de Trabajo con Orgullo de Pertenencia tiene de coeficiente de coocurrencia (0.19).*

**Figura 3**

**Códigos con mayores coeficientes**



En la Figura 3 se observa que el código:

- Desmotivación laboral con Diferencia de Trato tiene un mayor arraigo, esto nos indica que los funcionarios se sienten desmotivados frente a la diferencia de trato por parte de sus superiores.

- Apoyo con Vínculo Emocional, nos indica que el apoyo que reciben los funcionarios de parte de sus superiores frente a alguna adversidad, genera en los mismos un vínculo emocional para con la Institución.
- Ausencia de capacitaciones focalizadas con desmotivación laboral, nos indica que los funcionarios se sienten desmotivados laboralmente frente a la ausencia de capacitaciones focalizadas a su área de trabajo.
- Equipo de trabajo con Orgullo de pertenencia, nos indica que los funcionarios se sienten a gusto con el equipo de trabajo que tienen lo cual genera un orgullo de pertenencia frente a la institución.

De las asociaciones con alto enraizamiento se pudo identificar que:

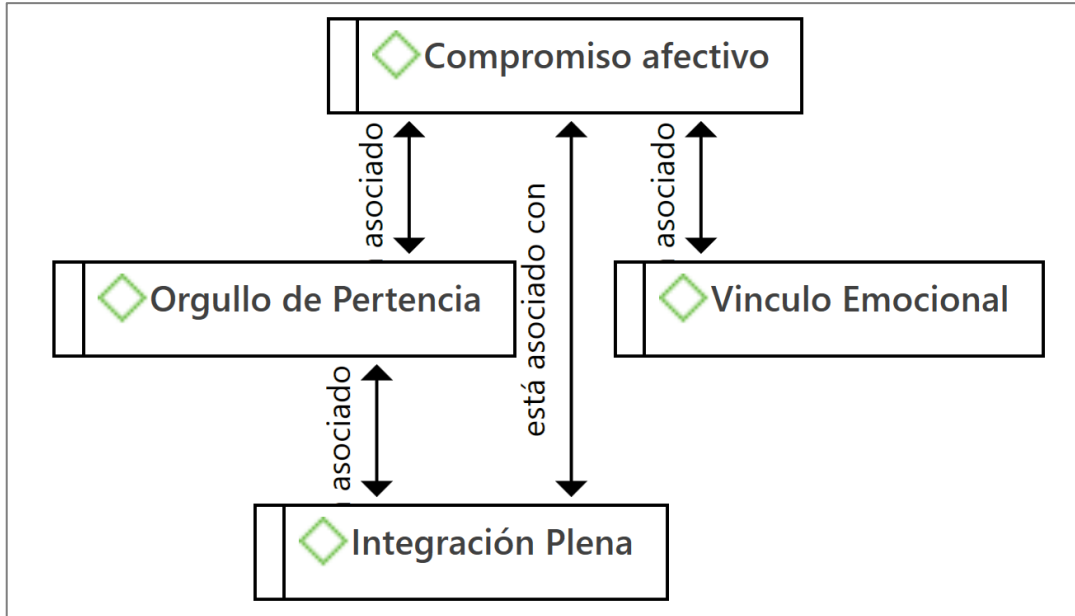
- Desmotivación laboral con Diferencia de Trato, así como Ausencia de capacitaciones focalizadas con desmotivación laboral se pudieron enmarcar dentro de la subcategoría compromiso normativo. Esto nos indica que los funcionarios se sienten desmotivados frente a la diferencia de trato por parte sus superiores.
- Apoyo con Vínculo Emocional se puede enmarcar dentro de la subcategoría compromiso Afectivo. Esto nos indica que el apoyo que reciben los funcionarios de parte de sus superiores frente a alguna adversidad, genera en los mismos un vínculo emocional para con la Institución.
- Equipo de trabajo con Orgullo de pertenencia se puede enmarcar dentro de la subcategoría compromiso continuidad. Esto nos indica que los funcionarios se sienten desmotivados laboralmente frente a la falta de capacitaciones focalizadas a su área de trabajo; pero, se sienten a gusto con el equipo de trabajo que tienen lo cual genera un orgullo de pertenencia frente a la institución.

Objetivo específico 1: Analizar de qué manera el compromiso afectivo es un factor del “compromiso organizacional” en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022

- Sub categoría: Compromiso afectivo

Figura 4

**Red semántica de los códigos asociados a la sub categoría: Compromiso afectivo**



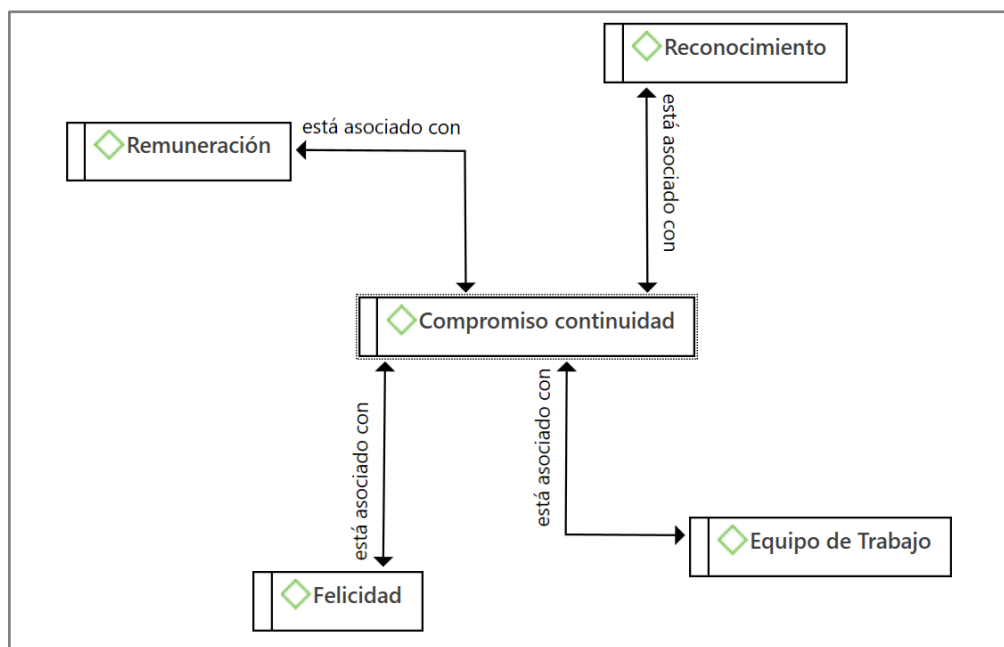
*Nota. La figura 4, se observa la sub categoría compromiso afectivo, donde muestra como los funcionarios entrevistados indicaron que se sentían felices, cómodos, orgullosos y bendecidos de ser miembros de la organización gracias al valor que representa ésta para ellos y a la tarea que hace en beneficio de la comunidad, lo que les permitió realizarse profesionalmente y lograr sus objetivos; y aunque un conjunto aman su trabajo, otros se hallan desmotivados cuando mantiene los mismos roles por varios años.*

Objetivo específico 2: Analizar de qué manera el compromiso de continuidad es un factor del “compromiso organizacional” en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022.

- Sub categoría: Compromiso continuidad

**Figura 5**

**Red semántica de los códigos asociados a la sub categoría: compromiso continuidad**



*Nota. De acuerdo al objetivo específico asociado a la subcategoría compromiso continuidad, en la Figura 5 podemos visualizar que la mayoría de los funcionarios expresaron que no existe una política de ascenso, lo cual les hace sentir una carencia de crecimiento profesional y salarial, asimismo, por su condición de trabajador temporal no tienen continuidad en el cargo y en el caso de los estables, ellos ingresaron bajo un régimen y se mantienen en la misma posición a pesar del transcurso de los años.*

Además, algunos funcionarios señalaron que existe una baja remuneración, por debajo del sueldo promedio, lo cual genera una baja moral entre ellos, sumado a la realidad actual y la pandemia que atravesamos; lo cual puede repercutir en su compromiso de continuidad.

Sin embargo, todos los funcionarios manifestaron sentirse contentos con el equipo de trabajo al que pertenecen, porque existe un buen clima laboral y sobre todo porque existe la solidaridad y ayuda mutua para cumplir las funciones y objetivos de la municipalidad.

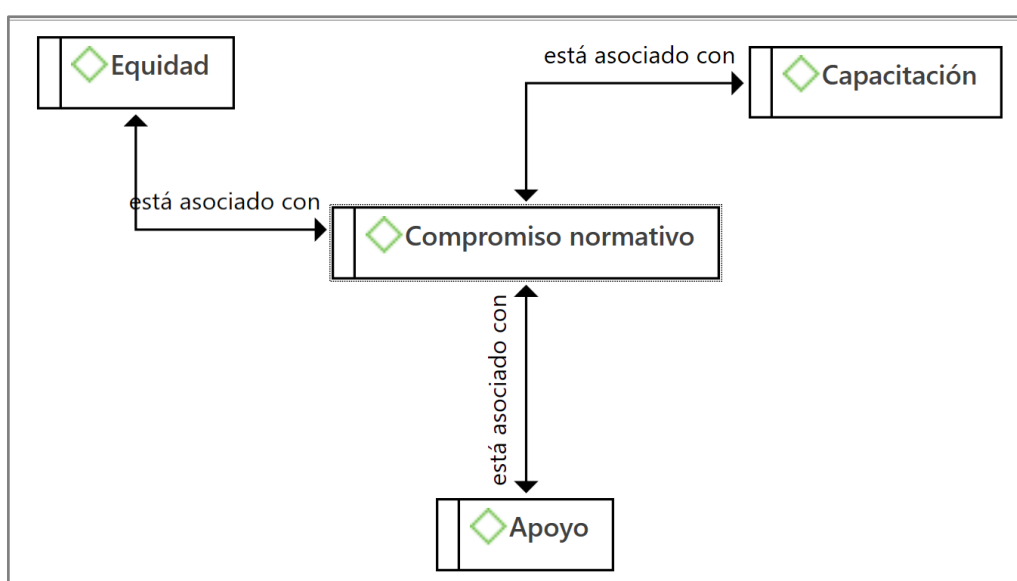


Objetivo específico 3: Analizar de qué manera el compromiso normativo es un factor del “compromiso organizacional” en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022.

- Sub categoría: compromiso normativo

**Figura 6**

**Red semántica de los códigos asociados a la sub categoría: compromiso normativo**



*Nota. Acorde al objetivo específico asociado al compromiso normativo, en la Figura 6 podemos visualizar lo que manifiestan los funcionarios en relación al total respaldo y apoyo de parte sus jefes directos, quiénes reconocen la calidad de los profesionales que los acompañan y los orientan en la lucha por alcanzar sus objetivos. Además, los colaboradores indicaron que la mayoría de sus jefes escuchan y consideran sus opiniones.*

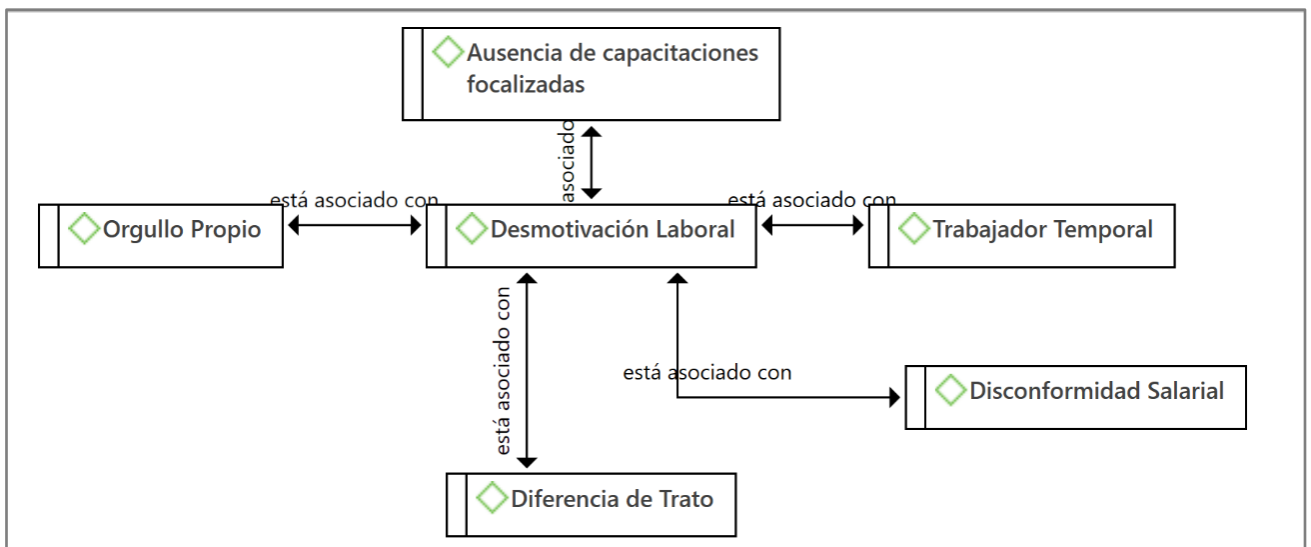
Así mismo, algunos los funcionarios expresaron sus puntos de vista sobre la rotación funcional, señalando que actualmente no existe, lo cual repercute en el desconocimiento de la secuencia de trabajo de cada área; también comentaron que la carga laboral no está equitativamente repartida. También mencionaron que las capacitaciones no son focalizadas según las áreas;

es decir, son genéricas, lo cual genera desmotivación laboral ya que esto ocasiona que ellos mismos con sus propios recursos tengan que seguir actualizándose en sus áreas, para poder continuar vigentes en los trabajos que les toque realizar.

Luego de analizar las subcategorías, se obtuvieron 4 correlaciones de códigos, algunos códigos que en un inicio no estaban planteados surgieron en el transcurso del análisis, los cuales tuvieron los coeficientes más altos dentro del estudio. Así mismo, se comprobó que estos nuevos códigos también estuvieron asociados a las subcategorías mencionadas líneas anteriores.

**Figura 7**

***Códigos surgidos durante la marcha del estudio.***



*Nota. En la figura 7 se muestran las correlaciones de códigos entre códigos que en un inicio no estaban planteados y las que surgieron en el transcurso del análisis.*

## **Discusión**

De acuerdo con los resultados obtenidos de los códigos analizados, esto concuerda con los resultados obtenidos por García y Flores (2017), quienes concluyeron que el compromiso de los empleados municipales está asociado al trabajo en equipo, la cooperación, la comunicación y el apoyo. esto, considerando las conclusiones de nuestra entidad municipal.

Asimismo, tenemos que Salvador (2018) concluyó que se debe tener presente las metas, las mismas que deben ser medidas constantemente para así alcanzar los logros esperados, lo cual coincide con los resultados de nuestra investigación.

Acorde a los resultados presentados en el estudio, este apartado concuerda con lo dicho por Aldana, Tafur y Leal (2018), cuando concluyeron que la relación entre el empleador y sus empleados es importante para el logro de las metas, por qué en nuestros resultados se muestran que la motivación laboral se relaciona positivamente con un mayor compromiso organizacional; así como la rotación de empleados se asocia negativamente con la formación del compromiso organizacional.

A diferencia de la tesis presentada por Huaynate (2019) donde el objetivo fue determinar la relación entre el “compromiso organizacional” y el desempeño docente a través del aprendizaje llegando a la conclusión de que no existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y las diferentes actitudes de los docentes a diferencia de la presente investigación, donde si se encontró un coeficiente de correlación significativo.

## V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, se concluye que los factores del compromiso organizacional identificados en una Institución pública de Lima están asociados a las 3 subcategorías identificadas de manera apriorística; asimismo, el análisis nos permitió identificar nuevos factores como son desmotivación laboral, orgullo propio, diferencia de trato, disconformidad salarial y trabajador temporal. Basados en los resultados inferenciales obtenidos se obtuvo que el valor de coeficiente 0.41 muestra la correlación más elevada de la desmotivación laboral con diferencia de trato.
2. De acuerdo al objetivo específico referido a analizar de qué manera el compromiso afectivo es un factor del compromiso organizacional en la Institución pública de Lima, 2022, se concluye que se cumple la existencia de una asociación entre los factores del compromiso afectivo y el compromiso organizacional como se observa en la Tabla 3 y la Figura 4 con un coeficiente de 0.26 de correlación.
3. De acuerdo al objetivo específico referido a analizar de qué manera el compromiso de continuidad es un factor del compromiso organizacional en la Institución pública de Lima, 2022, se concluye que el código equipo de trabajo es uno de los factores del compromiso de continuidad y el compromiso organizacional como se observa en la Tabla 3 y la Figura 5 con un coeficiente de 0.19 de correlación.
4. De acuerdo al objetivo específico referido a analizar de qué manera el compromiso normativo es un factor del compromiso organizacional en la Institución pública de Lima 2022, se concluye que el código apoyo es uno de los factores del compromiso normativos y el compromiso organizacional como se observa en la Tabla 3 y la Figura 6 con un coeficiente de 0.20 de correlación.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- La institución pública de Lima debe considerar los códigos identificados durante el análisis referente al compromiso organizacional, porque existen factores que actualmente no se encuentran contemplados, lo cual presenta un riesgo de desmotivación que no contribuyan en el logro de los objetivos de la institución.
- La institución pública de Lima debe mejorar sus estrategias en el ámbito del compromiso afectivo, como son las capacitaciones focalizadas que permitan promover el incremento del compromiso organizacional aprovechando el gran porcentaje de satisfacción que muestran sus funcionarios por lo que la institución les ha brindado hasta el momento; sin embargo, también sienten que pueden rendir más en su área de trabajo si tuvieran un mayor respaldo de su institución.
- La institución pública de Lima representado por sus directivos debe hacer más para mejorar el relacionamiento con los funcionarios cuando gran parte de ellas se sienten estancadas en sus puestos de trabajo, especialmente por la falta de políticas de promoción o desarrollo de habilidades profesional e incremento salarial.
- La institución pública de Lima por intermedio de sus directivos mejoraría la relación con sus funcionarios en el ámbito del compromiso normativo, elaborando estrategias que busquen promover la igualdad de trato entre los mismos, generando espacios que mejoren sus oportunidades de crecimiento profesional acorde a la ley, con reconocimiento de pagos de horas extras o la obtención de beneficios por la consecución de metas.

## REFERENCIAS

- Allen, N. y Meyer, J. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. *Journal Of Occupational Psychology*, Mar 63(1), 1-18. Estados Unidos.
- Allen, N.J. y Meyer, J.P. (1996). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity*. *Journal of Vocational Behavior*, p 49,252,276.
- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2018). *Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia*. (Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12442/1974/>
- Amoros, E. (2007). *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Universidad Católica Santo. Toribio De Mogrovejo
- Ayala M, R. G. (2013). *Liderazgo del director y gestión de calidad según docentes de la IE Priale UGEL 01 San Juan de Miraflores Lima*: Tesis de maestría.
- Cabrera J. y Urbiola, A. (2012). *Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica*. *Gestión y Estrategia*, p 41,15-28.
- Cantisano, G. L. (2004). *La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multigrupo*. *Psicothema*.

Charry Condor, H. O. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 9(1), 25–34. Recuperado a partir de <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/240>

Chiavenato, L. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México: Mc Graw Hill

Colquitt, J., LePine, J., Wesson, M (2007): *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill.

Córdoba, B, y Urbano, L. (2019). *Estrategia de Comunicación interna y externa para la fundación social Colombia*. Nuestra Meta [Tesis pregrado Universidad Autónoma de Occidente]. Recuperado de <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10753/T08387.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

Davis, k. y Nwstrom, j. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc. Graw Hill.

Domínguez, L.R., Ramírez A.F. y García A. (2013). *El Clima Organizacional Como Elemento del Compromiso Organizacional*. *Revista Nacional de Administración*. Vol. 4. N° 1, pp. 59-70. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>

García Tejada, Mario Luis, & Flores Mamani, Emilio. (2017). *Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa* -

Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 137-147. Recuperado en 08 de diciembre de 2022, de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682017000200007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200007&lng=es&tlng=es).

González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). *Clima organizacional en el sector público Latinoamericano*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. Recuperado de [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.318](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318)

Hernández S., R., Fernández C., C. y Baptista L., M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta edición). D.F. México: Mc Graw- Hill.

Huaynate, E. (2019). *Relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de educación básica regular del distrito de Huánuco 2017*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Herminio Balizan. Huánuco- Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, Huánuco, Perú.

Kruse, K, (2013, 14 de Julio): *How do you measure engagement*. Revista Forbes. Recuperado de <http://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-youmeasure-engagement/2/>

Maldonado, S., Ramírez, M., García, B. y Chaires, A. (2017). *Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública*. Revista: ConCiencia Tecnológica. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4749342/>



- Mesa, A. (2020). *Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes*. Recuperado de [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3182/T037\\_4\\_1900978\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=76&zoom=100,92,97](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3182/T037_4_1900978_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=76&zoom=100,92,97)
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional. (Human Resource Management Review)*. Vol.1, n° 1, pp. 61 –98. Recuperado de [https://pirhua.udel.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE\\_291.pdf?sequence=1/](https://pirhua.udel.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1/)
- Orosco-Vargas, P., Díaz, C., Arenas, R., Pérez, M.A., Chota, R., Ramírez-Villacorta, Y. (2020). *Competencias interculturales en estudiantes de posgrado de una universidad privada de lima*. Recuperado de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85098450838&origin=inward&txGid=adab120a5d05ca363113c2444ae9a43b/>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL – SPC*. Lima, Perú.
- Palma, S. (2004). *Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias*. Perú. *Revista de Investigación en Psicología*. 101 p. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USM. Lima
- Pérez, M.A. y Julca, N. (2021). *Fundamento teológico del sentimentalismo moral en Adam Smith*. Recuperado de <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85126732963&origin=inward&txGid=8452607d42abd0ff5a1b57a5d5af66f9/>

- Pérez, M.A., Julca, N. (2021). Educational experience of students in alternative basic education during the Covid-19 pandemic. Recuperado de <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000823299600022>
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. y Boulian, P.V. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*. Journal of Applied Psychology, p59, 603-609.
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*. México. (Tesis De Posgrado, Universidad de Colima) Recuperado de [https://sistemas.ucol.mx/tesis\\_posgrado/resumen1532.html](https://sistemas.ucol.mx/tesis_posgrado/resumen1532.html)
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hill.
- Romero, P. (2017). Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales (tesis de Postgrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Salazar, M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. (Tesis de posgrado, Universidad andina Simón Bolívar). Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348/>
- Toledo, C. y Maldonado, S. (2016). *El compromiso organizacional de los bibliotecarios que laboran en instituciones de educación superior de Baja California, México*. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado

de

[https://www.redalyc.org/pdf/285/Resumenes/Abstract\\_28551115004\\_2.pdf/](https://www.redalyc.org/pdf/285/Resumenes/Abstract_28551115004_2.pdf/)

Towes (2021). Falta de compromiso laboral por parte de los empleados. Recuperado de <https://willistowerswatsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/falta-compromiso-empleados-causas/>

Vallejos, L. (2014). "La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Miramar - 2014". (Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Trujillo). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/976/>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Tabla 4

##### *Matriz de Consistencia*

<b>Factores del Compromiso Organizacional en la Institución pública de Lima 2022</b>				
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Categoría</b>	<b>Subcategoría</b>	<b>Metodología</b>
¿Cuáles son los Factores del Compromiso Organizacional en una Institución pública de Lima 2022?	Revelar cuáles son los Factores del Compromiso Organizacional en una Institución pública de Lima 2022		1.1 Compromiso Afectivo	<b>Enfoque:</b> Cualitativo  <b>Tipo:</b> Básica  <b>Diseño:</b> Estudio de Caso  <b>Método de investigación:</b>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>			
¿De qué manera el compromiso afectivo es un factor del compromiso	Analizar de qué manera el compromiso afectivo es un factor del compromiso	1. Compromiso Organizacional	1.2 Compromiso De Continuidad	<b>Participantes:</b>

organizacional en la Institución pública de Lima 2022?  
organizacional en la Institución pública de Lima 2022?

¿De qué manera el compromiso de continuidad es un factor del compromiso organizacional en una Institución pública de Lima 2022?  
Analizar de qué manera el compromiso de continuidad es un factor del compromiso organizacional en una Institución pública de Lima 2022?

¿De qué manera el compromiso normativo es un factor del compromiso organizacional en una Institución pública de Lima 2022?  
Analizar de qué manera el compromiso normativo es un factor del compromiso organizacional en una Institución pública de Lima 2022?

7 trabajadores de áreas y tiempo de servicio diferentes.

**Técnica:**

- Entrevista

2.1 Compromiso Normativo

**Instrumento:**

- Guía de entrevista

## Anexo 2

### Tabla 5

*Matriz de categorización apriorística*

<b>Categoría</b>	<b>Sub – Categorías</b>	<b>Códigos</b>	<b>Guión de preguntas de la Entrevista</b>
Compromiso Organizacional	1. Compromiso Afectivo Lazos emocionales que las personas forja con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas.	1.1 Orgullo de pertenencia	de ¿Se siente Ud. orgulloso de pertenecer a la Institución en la que labora? / ¿Por qué?
		1.2 Vínculo emocional	¿Se siente Ud. vinculado emocionalmente con su Institución? / ¿por qué?
		1.3 Integración plena	¿Se siente Ud. integrado plenamente con su Institución? / ¿por qué?
	2. Compromiso Continuidad Conciencia de la persona respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo.	2.1 Felicidad	¿Se siente Ud. feliz, de continuar laborando en la Institución? / ¿por qué?
		2.2 Reconocimiento	¿Considera Ud. que la Institución para la que labora, todos tienen la misma oportunidad para ascender? / ¿Por qué?
		2.3 Remuneración	¿Considera que la remuneración que percibe está de acuerdo con el trabajo que realiza en la Institución? / ¿Porqué?

	2.4 Equipo de trabajo	¿Qué opina Ud. acerca del equipo de trabajo al que pertenece? / ¿Por qué?
3. Compromiso Normativo	3.1 Equidad	¿Siente Ud. que en la distribución del trabajo en su Institución existe igualdad de trato? / ¿Por qué?
La creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones.	3.2 Apoyo	¿Siente Ud. el apoyo de su jefe para superar los problemas que se le presentan en el trabajo? / ¿Por qué?
	3.3 Capacitación	¿Siente Ud. que las capacitaciones que le brindan, cumplen con los objetivos de la Institución?

---

**Fuente: Allen y Meyer (1993)**

## **Anexo 3**

### *Definición conceptual de las categorías y subcategorías*

#### **Categoría: Compromiso Organizacional**

Se refiere a la “Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización” (Allen y Meyer, 1993).

- **Subcategoría 1.1: Compromiso Afectivo**

Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización”, y es que depende de esta relación para tomar la decisión de continuar o dejar la organización. (Allen y Meyer, 1993).

- **Subcategoría 1.2: Compromiso de continuidad**

Lazos emocionales que las personas forja con la organización al satisfacer sus necesidades y expectativas. (Allen y Meyer, 1993).

- **Subcategoría 1.3: Compromiso Normativo**

La creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones. (Allen y Meyer, 1993).



## Anexo 4: Tablas de datos de Excel:

**Tabla 6**

### *Enraizamiento y Densidad*

Código	Enraizamiento	Densidad
Apoyo	23	1
Ausencia de capacitaciones focalizadas	10	1
Capacitación	2	0
Desmotivación Laboral	20	8
Diferencia de Trato	21	1
Disconformidad Salarial	8	1
Equidad	13	1
Equipo de Trabajo	35	1
Felicidad	15	1
Integración Plena	17	1
Orgullo de Pertenencia	29	5
Orgullo Propio	19	2
Reconocimiento	7	1
Remuneración	7	1
Trabajador Temporal	14	1
Vínculo Emocional	21	2

*Elaboración propia*

**Tabla 7**

**Datos de Coocurrencias**

	o Apoyo Gr=23		o Ausencia de capacitacio nes focalizadas Gr=10		o Capacitaci ón Gr=2		o Desmotiva ción Laboral Gr=20		o Diferencia de Trato Gr=21		o Disconfor midad Salarial Gr=8		o Equidad Gr=13		o Equipo de Trabajo Gr=35		o Felicidad Gr=15
Columna1	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count
o Apoyo Gr=23	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.05	2
o Ausencia de capacitaciones focalizadas Gr=10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	0.20	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0
o Capacitación Gr=2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0
o Desmotivación Laboral Gr=20	0	0.00	5	0.20	0	0.00	0	0.00	12	0.41	1	0.04	1	0.03	0	0.00	0
o Diferencia de Trato Gr=21	0	0.00	0	0.00	0	0.00	12	0.41	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0
o Disconformidad Salarial Gr=8	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.04	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0
o Equidad Gr=13	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.07	3
o Equipo de Trabajo Gr=35	3	0.05	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.07	0	0.00	2
o Felicidad Gr=15	2	0.06	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.12	2	0.04	0
o Integración Plena Gr=17	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.04	2
o Orgullo de Pertencia Gr=29	7	0.16	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.08	10	0.19	4
o Orgullo Propio Gr=19	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.05	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0
o Reconocimiento Gr=7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.04	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0
o Remuneración Gr=7	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0
o Trabajador Temporal Gr=14	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	0.13	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0
o Vínculo Emocional Gr=21	9	0.26	0	0.00	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	7	0.14	2

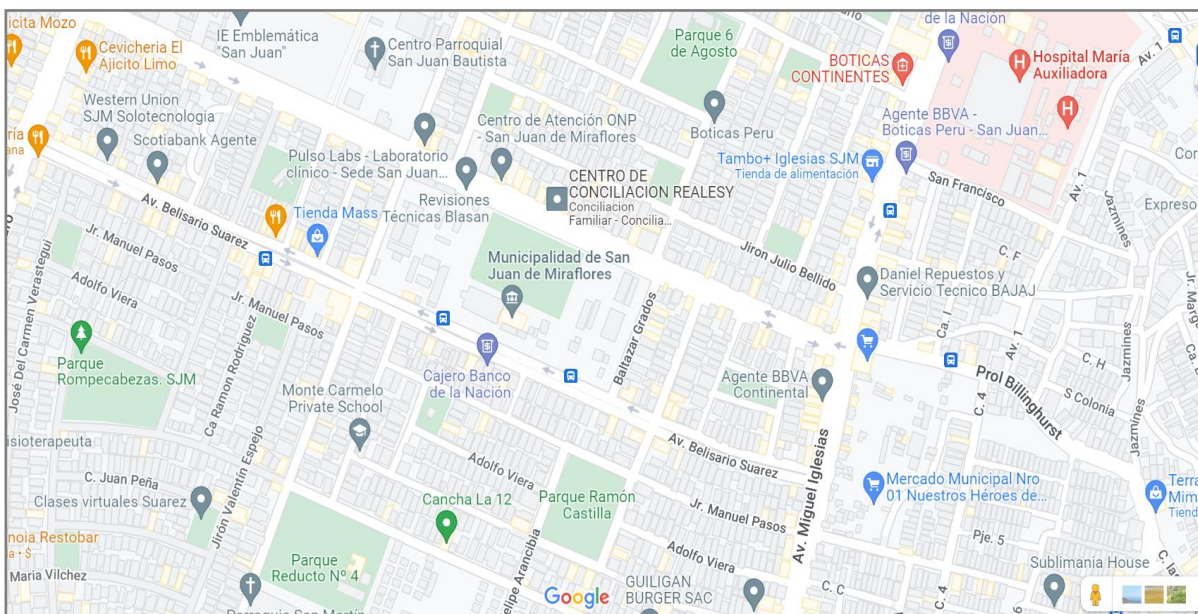
	o Integración Plena Gr=17	o Orgullo de Pertencia Gr=29	o Orgullo Propio Gr=19	o Reconocimiento Gr=7	o Remuneración Gr=7	o Trabajador Temporal Gr=14	o Vinculo Emocional Gr=21								
Columna1	Columna1	Columna1	Columna1	Columna1	Columna1	Columna1	Columna1	Columna1	Columna1	Columna1	Columna1	Columna1	Columna1	Columna1	Columna1
	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient	count	coefficient
o Apoyo Gr=23	0.06	1	0.03	7	0.16	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	9	0.26
o Ausencia de capacitaciones focalizadas Gr=10	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
o Capacitación Gr=2	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
o Desmotivación Laboral Gr=20	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.05	1	0.04	0	0.00	4	0.13	1	0.03
o Diferencia de Trato Gr=21	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
o Disconformidad Salarial Gr=8	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
o Equidad Gr=13	0.12	0	0.00	3	0.08	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
o Equipo de Trabajo Gr=35	0.04	2	0.04	10	0.19	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	7	0.14
o Felicidad Gr=15	0.00	2	0.07	4	0.10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.06
o Integración Plena Gr=17	0.07	0	0.00	4	0.10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.09
o Orgullo de Pertencia Gr=29	0.10	4	0.10	0	0.00	1	0.02	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	0.11
o Orgullo Propio Gr=19	0.00	0	0.00	1	0.02	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
o Reconocimiento Gr=7	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
o Remuneración Gr=7	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.04
o Trabajador Temporal Gr=14	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
o Vinculo Emocional Gr=21	0.06	3	0.09	5	0.11	0	0.00	0	0.00	1	0.04	0	0.00	0	0.00

Anexo 5: Imágenes de la institución pública municipal

**Figura 8 Fachada de la institución pública Municipal**



**Figura 9 Ubicación Geográfica según google Maps**



## Anexo 6:

### Validación de instrumento experto 1 – Mg Beraun Beraun Emil Renato



#### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BERAUN BERAUN, EMIL RENATO DNI 40228223	<b>BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES</b> HISTORIA Fecha de diploma: 01/02/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
BERAUN BERAUN, EMIL RENATO DNI 40228223	<b>BACHILLER EN HISTORIA</b> Fecha de diploma: 01/02/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
BERAUN BERAUN, EMIL RENATO DNI 40228223	<b>LICENCIADO EN HISTORIA</b> Fecha de diploma: 11/11/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
BERAUN BERAUN, EMIL RENATO OTRO DOCUMENTO 4022822	<b>MAGISTER EN FILOSOFIA</b> MENCION EN EPISTEMOLOGIA Fecha de diploma: 28/11/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

**MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**OBJETIVO:**

Revelar cuáles son los Factores del Compromiso Organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022

**CATEGORÍA QUE EVALÚA:**

Compromiso Organizacional

**DIRIGIDO A:**

Trabajadores de una Institución Públicas de un distrito de Lima.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Mg. BERAUN BERAUN EMIL RENATO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister en Gestión Pública

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto x	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 40228223

**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	ASPECTO / CATEGORÍA e ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CATEGORÍA: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>							
	<b>Sub categoría 1: Compromiso Afectivo</b>	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>		
1	¿Se siente Ud. orgulloso de pertenecer a la Institución en la que labora? / ¿Por qué?	X		X		X		
2	¿Se siente Ud. vinculado emocionalmente con su Institución? / ¿Por qué?	X		X		X		
3	¿Se siente Ud. integrado plenamente con su Institución? / ¿Por qué?	X		X		X		
	<b>Sub Categoría 2: Compromiso Continuidad</b>	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>		
4	¿Se siente Ud. feliz, de continuar laborando en la Institución? / ¿Por qué?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. que la Institución para la que labora, todos tienen la misma oportunidad para ascender? / ¿Por qué?	X		X		X		
6	¿Considera que la remuneración que percibe está de acuerdo con el trabajo que realiza en la Institución? / ¿Por qué?	X		X		X		
7	¿Qué opina Ud. acerca del equipo de trabajo al que pertenece? / ¿Por qué?	X		X		X		
	<b>Sub Categoría 3: Compromiso Normativo</b>	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>		
9	¿Siente Ud. que en la distribución del trabajo en su Institución existe igualdad de trato? / ¿Por qué?	X		X		X		
10	¿Siente Ud. el apoyo de su jefe para superar los problemas que se le presentan en el trabajo? / ¿Por qué?	X		X		X		
11	¿Siente Ud. que las capacitaciones que le brindan, cumplen con los objetivos de la Institución?	X		X		X		

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

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

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

**\_Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para analizar la dimensión

BERAUN BERAUN EMIL RENATO

---

Apellidos y nombres de evaluador  
DNI:40228223

Validación de instrumento experto 2 – Dr. Pérez Pérez Miguel Ángel



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PEREZ PEREZ, MIGUEL ANGEL DNI 07636535	<b>MAGISTER EN FILOSOFIA</b> HISTORIA DE LA FILOSOFIA Fecha de diploma: 09/05/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
PEREZ PEREZ, MIGUEL ANGEL DNI 07636535	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 15/07/1999 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
PEREZ PEREZ, MIGUEL ANGEL DNI 07636535	<b>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA</b> FILOSOFIA Y PSICOLOGIA Fecha de diploma: 27/12/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
PEREZ PEREZ, MIGUEL ANGEL DNI 07636535	<b>DOCTOR EN PSICOLOGIA</b> Fecha de diploma: 21/04/21 Modalidad de estudios: <b>PRESENCIAL</b>  Fecha matrícula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



## **MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

### **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

#### **GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

### **OBJETIVO:**

Revelar cuáles son los Factores del Compromiso Organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022

### **CATEGORÍA QUE EVALÚA:**

Compromiso Organizacional

### **DIRIGIDO A:**

Trabajadores de una Institución Públicas de un distrito de Lima.

### **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

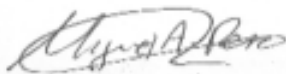
Dr. PÉREZ PÉREZ MIGUEL ÁNGEL

### **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Doctor en Psicología

### **VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto x	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 07636535

**VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	ASPECTO / CATEGORÍA e ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CATEGORÍA: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>							
	<b>Sub categoría 1: Compromiso Afectivo</b>	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>		
1	¿Se siente Ud. orgulloso de pertenecer a la Institución en la que labora? / ¿Por qué?	X		X		X		
2	¿Se siente Ud. vinculado emocionalmente con su Institución? / ¿Por qué?	X		X		X		
3	¿Se siente Ud. integrado plenamente con su Institución? / ¿Por qué?	X		X		X		
	<b>Sub Categoría 2: Compromiso Continuidad</b>	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>		
4	¿Se siente Ud. feliz, de continuar laborando en la Institución? / ¿Por qué?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. que la Institución para la que labora, todos tienen la misma oportunidad para ascender? / ¿Por qué?	X		X		X		
6	¿Considera que la remuneración que percibe está de acuerdo con el trabajo que realiza en la Institución? / ¿Por qué?	X		X		X		
7	¿Qué opina Ud. acerca del equipo de trabajo al que pertenece? / ¿Por qué?	X		X		X		
	<b>Sub Categoría 3: Compromiso Normativo</b>	<b>x</b>		<b>x</b>		<b>x</b>		
9	¿Siente Ud. que en la distribución del trabajo en su Institución existe igualdad de trato? / ¿Por qué?	X		X		X		
10	¿Siente Ud. el apoyo de su jefe para superar los problemas que se le presentan en el trabajo? / ¿Por qué?	X		X		X		
11	¿Siente Ud. que las capacitaciones que le brindan, cumplen con los objetivos de la Institución?	X		X		X		

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

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

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

**\_Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para analizar la dimensión

PÉREZ PÉREZ MIGUEL ÁNGEL

Apellidos y nombres de evaluador  
DNI: 07636535

## Carta de presentación

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima SJL, 20 de octubre del 2022

N°Carta P.140 – 2022-2 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**

Daniel Castro Segura  
Alcalde Distrital  
Municipalidad de San Juan de Miraflores

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante LAHUANA CISNEROS DEYSI.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a LAHUANA CISNEROS DEYSI, identificado(a) con DNI N.º77462719 y código de matrícula N° 7002742037; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**FACTORES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE UN DISTRITO DE LIMA 2022**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y/o ~~datos~~ información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Cc. Interesado,  
Administrativo (MRCV)



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho. Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.

## Consentimiento informado

### Carta de Consentimiento Informado

Yo, \_\_\_\_\_ identificado con el número de DNI \_\_\_\_\_ indico que se me ha explicado que formaré parte del trabajo de investigación: "Factores del Compromiso Organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022". Mis resultados se juntarán con los obtenidos por los demás participantes y en ningún momento se revelará mi identidad.

Se respetará mi decisión de aceptar o no colaborar con la investigación, pudiendo retirarme de ella en cualquier momento, sin que ello implique alguna consecuencia desfavorable para mí.

Por lo expuesto, declaro que:

- He recibido información suficiente sobre el estudio.
- He tenido la oportunidad de efectuar preguntas sobre el estudio.

Se me ha informado que:

- Mi participación es voluntaria.
- Puedo retirarme del estudio, en cualquier momento, sin que ello me perjudique.
- Mis resultados personales no serán informados a

nadie. Por lo expuesto, acepto formar parte de la investigación.

Lima, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 20

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

Teléfono para contacto \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Evaluador

## Guía de entrevista

Título: Factores del Compromiso Organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022

Datos de la entrevista	
Fecha de entrevista:	
Hora de inicio:	Hora de termino:
Preguntas Generales de identificación	
Nombre y Apellido:	

La siguiente entrevista tiene como objetivo: Revelar cuáles son los Factores del Compromiso Organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022

La información que brinde durante la entrevista será de carácter confidencial.

### Preguntas:

1. ¿Se siente Ud. orgulloso de pertenecer a la Institución en la que labora? / ¿Por qué?
2. ¿Se siente Ud. vinculado emocionalmente con su Institución? / ¿por qué?
3. ¿Se siente Ud. integrado plenamente con su Institución? / ¿por qué?
4. ¿Se siente Ud. feliz, de continuar laborando en la Institución? / ¿por qué?
5. ¿Considera Ud. que la Institución para la que labora, todos tienen la misma oportunidad para ascender? / ¿Por qué?
6. ¿Considera que la remuneración que percibe está de acuerdo con el trabajo que realiza en la Institución? / ¿Porqué?
7. ¿Qué opina Ud. acerca del equipo de trabajo al que pertenece? / ¿Por qué?
8. ¿Siente Ud. que en la distribución del trabajo en su Institución existe igualdad de trato? / ¿Por qué?
9. ¿Siente Ud. el apoyo de su jefe para superar los problemas que se le presentan en el trabajo? / ¿Por qué?
10. ¿Observa Ud. que las capacitaciones que le brindan, cumplen con los objetivos de la Institución? ¿Por qué?

¿Algo más que desearía agregar?

Gracias



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Factores del Compromiso Organizacional en una Institución Pública de un distrito de Lima 2022", cuyo autor es LAHUANA CISNEROS DEYSI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL <b>DNI:</b> 07636535 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7333-9879	Firmado electrónicamente por: MIPEREZPER el 03- 01-2023 12:18:27

Código documento Trilce: TRI - 0492802