



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Valores organizacionales y compromiso organizacional de los
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash,
Perú 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Lucas Rosario, Stefany Roxana (orcid.org/0000-0002-0967-6678)

ASESOR:

Mg. Villa Santillán, María Silvia (orcid.org/0000-0003-1971-2545)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Pública

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis padres: Eduvigues Lucas y Eugenia Rosario, quienes son mi fortaleza y motivación a seguir adelante, indispensablemente en todas las cosas que me propongo a realizar.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por permitirme tener salud, cumplir mis expectativas de vida y profesionales. A la vez, agradezco infinitamente a mis padres por motivarme siempre a ser mejor cada día y luchar por mis sueños.

	Índice de Contenidos	Pág.
Carátula		i
Dedicatoria		ii
Agradecimiento		iii
Índice de Contenidos		iv
Índice de tablas		v
Índice de figuras		vi
Resumen		vii
Abstract		viii
I. INTRODUCCIÓN		1
II. MARCO TEÓRICO		5
III. METODOLOGÍA		15
3.1 Tipo y diseño de investigación		15
3.2 Variables y operacionalización		15
3.3 Población, muestra y muestreo		17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos		18
3.5 Procedimientos		20
3.6 Método de análisis de datos		21
3.7 Aspectos éticos		21
IV. RESULTADOS		21
V. DISCUSIÓN		27
VI. CONCLUSIONES		33
VII. RECOMENDACIONES		34
REFERENCIAS		35
ANEXOS		

Índice de tablas	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencia de la variable valores organizacionales	29
Tabla 2 Distribución de frecuencia de la variable compromiso Organizacional	30
Tabla 3 Distribución de las puntuaciones	31
Tabla 4 Correlación de variables	32
Tabla 5 Correlación dimensión de logro y compromiso organizacional	32
Tabla 6 Correlación dimensión de afiliación y compromiso organizacional	33
Tabla 7 Correlación dimensión de participación y compromiso organizacional	33
Tabla 8 Correlación dimensión de poder y compromiso organizacional	34
Tabla 9 Operacionalización de la variable valores organizacionales	50
Tabla 10 Operacionalización de la variable compromiso organizacional	51
Tabla 11 Población de estudio	52
Tabla 12 Distribución por rangos para valores organizacionales	73
Tabla 13 Distribución por rangos para compromiso organizacional	73
Tabla 14 Homogeneidad y consistencia interna de valores organizacionales	73
Tabla 15 Homogeneidad y consistencia interna de compromiso organizacional	74

Índice de figuras	Pág.
Figura 1 Diagrama de relación entre variables	52
Figura 2 Formula de muestra	52
Figura 3 Formula siguiente de muestra	53
Figura 4 Distribución de porcentajes de Valores Organizacionales	74
Figura 5 Distribución de porcentajes de Compromiso Organizacional	75

Resumen

La presente investigación tiene como título valores organizacionales y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022. El enfoque de investigación es cuantitativo, de tipo básico, correlacional, diseño no experimental de corte transversal; la población estuvo conformada por 112 trabajadores de los cuales 87 participaron en la encuesta. Los resultados muestran que la dimensión logro es la que más destaca en la variable valores organizacionales con un total de 64.37%, significa que los individuos son agentes responsables de cambio en una sociedad, son conscientes y comprometidos, quienes tienen que recibir un trato digno y respetuoso. Respecto a la variable compromiso organizacional, la dimensión que más predomina es el normativo con un total de 48.28%, indica que los colaboradores sienten la necesidad emocional y moral de comprometerse a las funciones designadas dentro de su ámbito laboral. Se concluye que los valores organizacionales se correlacionan de manera positiva, de esa forma los participantes presentan un nivel alto en valores, en sentido positivo y con significancia estadística de efecto superior con el compromiso organizacional ($\rho=.564$, $p<.01$), permitiendo rechazar la hipótesis nula que estima la inexistencia de correlación entre las variables. Lo que significa que si se incrementa los valores organizacionales aumenta el compromiso organizacional de los trabajadores de dicha municipalidad.

Palabras clave: Valores organizacionales, compromiso organizacional, trabajadores, municipalidad y provincia.

Abstract

The present investigation has as its title organizational values and commitment organization in the workers of the Provincial Municipality of Huari, Ancash, Perú 2022. The research approach is quantitative, basic, correlational, non-experimental cross-sectional design; the population consisted of 112 workers, of which 87 participated in the survey. The results show that the achievement dimension is the one that stands out the most in the organizational values variable with a total of 64.37%, it means that individuals are responsible agents of change in a society, they are aware and committed, who have to receive a dignified treatment and respectful. Regarding the organizational commitment variable, the most predominant dimension is the normative one with a total of 48.28%, indicating that the collaborators feel the emotional and moral need to commit to the designated functions within their work environment. It is concluded that the organizational values are positively correlated, in this way the participants present a high level of values, in a positive sense and with statistical significance of a higher effect with the organizational commitment ($\rho=.564$, $p<.01$), allowing to reject the null hypothesis that estimates the non-existence of correlation between the variables. Which means that if the organizational values are increased, the organizational commitment of the workers of said municipality increases.

Keywords: Organizational values, organizational commitment, workers, municipality and province.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la sociedad experimenta diversos cambios en los aspectos de políticas públicas, economía, constitución social y cultural, llevando a cabo nuevas propuestas de crecimiento. Suarez (2017), refiere que estos aspectos marcan un énfasis en la adaptación del ser humano y la acogida que tiene para el buen uso de la práctica de valores organizacionales y el compromiso organizacional que tienen con las entidades u organizaciones para la adaptación al cambio. Dentro de una organización hay una estrecha relación entre valores organizacionales de los trabajadores como en el compromiso que posee cada integrante, no obstante, a esto, se presenta un punto importante para que el trabajador sea influenciado en estas modalidades de conducta dentro de su organización, el cual, depende de mucho de factores ambiente, clima, remuneración dentro del lugar de trabajo, a esto se añade el enfoque familiar que tiene y los valores que ha cultivado el trabajador a lo largo de su vida.

Diversos autores refieren que, los aspectos se involucran en el desarrollo global del individuo. Parente y Lück (2000), refieren que los cambios a nivel internacional se han visto enfocados en las personas de manera muy rápida, lo cual influye cambios en su estilo de vida, en Latinoamérica se encontró que este cambio generalmente sucede de acuerdo al entorno en la que se encuentran y las políticas que manejan dentro de su proceso de supervivencia (Briñol et al., 2010), refiere que el proceso de adaptación de los hábitos se atenúa o enriquecen, a través de normas y prototipos de comportamientos, los cuales realizan un cambio de simultaneo y acelerado hacia factores determinantes de carácter social, los cuales son considerados como procesos de confrontación para ejercer de manera idónea valores y el comportamiento individual.

A nivel nacional, las organizaciones públicas, descuidan en un porcentaje parcial o total al personal que labora dentro de su institución, como refiere Salazar (2019), que la gran mayoría de trabajadores con cargos jerárquicos menores son explotados por los funcionarios públicos con cargos jerárquicos altos, se encuentran actitudes negativas y un bajo compromiso con la institución, a diferenciade los jefes, quienes poseen mejor remuneración, mayor tiempo disponible, encontraremos mejor actitud y un compromiso eficaz en su mayoría, es claro mencionar, que depende mucho de las políticas que maneja la institución y su plan

de gobierno que posee, ya que depende mucho de eso para que sus trabajadores se encuentren satisfechos con la labor que realizan.

En la región Ancash, (Chavarry, P. 2017), refiere que existe mucha polémica sobre el trato al trabajador de sexo femenino como parte de su institución, aún se mantiene algunos rasgos machistas con respecto a los cargos que cada uno desempeña, el trabajador, así como el usuario que acude a una entidad pública, no se encuentra completamente satisfecho con el servicio. Barra (1998) refiere que existe muchos factores de desinterés por el trabajador, mostrando así, exclusión por el tiempo de servicio o la experiencia laboral, otro factor es la contratación a personas del sexo masculino que el femenino, denotando de esa forma la carencia de igualdad en las entidades públicas, de esa forma, se observa que el compromiso con su organización y la actitud que muestra frente al trabajo no será la adecuada, lo cual, llevará a la institución, ir en crecimiento constante de metas a corto, mediano y largo plazo en el cumplimiento de los objetivos.

Se plantea el problema general, ¿Cuál es la relación que existe entre valores organizacionales y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022?, de esa manera se plantean los siguientes problemas específicos, a). ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de valor de logro y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022?, b) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de valor de afiliación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022?, c) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de valor de poder y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022?, d) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de valor de participación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022? evidenciando las necesidades interrogativas, justificamos la investigación.

La investigación se enfocó en el estudio de los valores organizacionales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, debido a que las organizaciones se enfrentan a cambios constantes y se ven obligadas a transformar sus respuestas acordes a las exigencias de su entorno interno y externo, situación que afecta tanto los valores de la organización como el compromiso derivado del comportamiento individual y en trabajo en equipo del colaborador y como perciben su centro laboral. En este trabajo se encontró que a medida que los valores organizacionales se desarrollan el compromiso organizacional se eleva, lo cual contribuye de manera satisfactoria a la organización, permitiendo que los trabajadores se involucren de manera satisfactoria con sus labores. De este modo en la institución se implementará programas de capacitación, para fortalecer los vínculos laborales y mejorar la relación entre los valores de los trabajadores y su compromiso. Los principales beneficiados de esta investigación serán los trabajadores de la institución porque fortalecerá su compromiso y su valor por el trabajo que realizan dentro de su organización y la municipalidad podrá lograr los objetivos trazados.

Por lo tanto, se plantea el objetivo general, determinar la relación entre valores organizacionales y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022. De acuerdo a los objetivos específicos, a) Identificar la relación que existe entre la dimensión de valor de logro y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huari, 2022, b) Evidenciar la relación que existe entre la dimensión de valor de afiliación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022, c) Identificar la relación que existe entre la dimensión de valor de poder y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022, d) Identificar la relación que existe entre la dimensión de valor de participación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022.

La hipótesis general, existe relación significativa entre valores Organizacionales y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huari , Ancash, Perú 2022, a la vez, se hace mención a las hipótesis específicas, a) Existe relación significativa entre la dimensión de valor de logro y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022, b) Existe relación significativa entre la dimensión de valor de afiliación y el compromiso organizacional trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022, c) Existe relación significativa entre la dimensión de valor de poder y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022, d) Existe relación significativa entre la dimensión de valor de participación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos investigados anteriormente por diversos autores plasman información relevante para incorporar como antecedentes dentro de un nuevo estudio investigativo, es por ello que se toma en cuenta los siguientes antecedentes. Entre ellas encontramos en los antecedentes internacionales, a Hernández (2020), quien, en su investigación, buscó determinar la cualidad con respecto al tipo y grado de compromiso de los trabajadores de la ciudad de Durango, los cuales puedan involucrarse y desarrollarse con sus valores dentro de su ciudad. Con respecto a su población de estudio, fueron los ciudadanos de la localidad de Durango; para que la investigación sea válida y confiable utilizo como metodología, el enfoque descriptivo correlacional, después de a ver investigado, plasmó los siguientes resultados, los trabajadores, tendrán siempre un interés personal que será influenciado en su organización, de esa forma en una escala mayor obteniendo una relación satisfactoria entre la organización y el individuo, siempre y cuando se muestre interés por el trabajador y sus posibilidades de crecimiento personal, encaminado esto, se obtuvo como conclusión, que existe relación entre las dos variables, dando como punto de superación al compromiso organizacional quienes cuentan con el buen trato, es por ello que su compromiso encaja lo suficiente con su desempeño.

Según Tello (2018), en su investigación, buscó determinar la relación del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, de los trabajadores de la empresa de calzado Mil Boots de la ciudad de Ambato, con una población determinada por los trabajadores de chica empresa, en cuanto a la veracidad de estudio se utilizó la metodología investigativa de tipo correlacional, no experimental, dando continuidad a su propuesta, se obtuvo los siguientes resultados, se evidenció que no existe una relación lineal entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral, de esa forma se considera de manera general que las personas que pertenecen a la institución se encuentran insatisfechos con algunos factores de su ambiente de trabajo y clima, se concluye lo siguiente, para que exista relación eficaz entre las dos variables se tiene que tener en cuenta los diversos factores de la empresa y el trato que reciben dentro, es por ello, que su nivel de satisfacción de los trabajadores de dicha institución no es suficiente para poder desempeñarse adecuadamente.

Chicaiza (2020) en su investigación, pretende determinar la influencia de la comunicación organizacional en el compromiso organizacional de los empleados Distrito de Salud Salcedo 05D06, con el fin, de identificar factores determinantes que permitan resolver dificultades en cuanto al comportamiento de los colaboradores y plasmar en la actividad productiva, de esa forma generar crecimiento no solo empresarial si no también personal y profesional de los trabajadores, en cuanto a la población de estudio, se realizó con los trabajadores del Distrito de Salud Salcedo 05D06, se contó con 260 personas a quienes se aplicó los instrumentos psicológicos, de acuerdo a lo plasmado, para evidenciar los resultados de forma confiable y valida, se consideró utilizar la metodología de tipo correlacional, no experimental de enfoque cuantitativo, de esa forma se obtuvieron los siguientes resultados, en la que se evidencia que la mayoría de los trabajadores, cuentan con un nivel bajo de compromiso, mostrando de esa forma que no existe correlación entre variables. Por lo cual concluye, que la institución garantiza realizar taller de fortalecimiento y mejoras en cuanto a las leyes de cuidado y salud del trabajador que incluirán dentro de sus políticas para el bienestar del trabajador.

Cares (2018) en su investigación, buscó determinar la relación entre el compromiso organizacional y la adicción al trabajo de los colaboradores de la Municipalidad de Laja, quien define que los valores personales juegan un papel útil para considerar interés en cuanto a la productividad y al trabajo que realizan considerando de esa forma garantizar el bienestar institucional. Con respecto a la población de estudio, se consideró trabajar con los colaboradores de la Municipalidad de Laja, quienes conformaron por 101 personas para realizar la investigación, para tener mayor veracidad investigativa se consideró utilizar como metodología el diseño no experimental, correlacional, motivos que las variables no serán manipuladas, en cuanto a sus resultados, evidencia que solo existe relación de tres dimensiones del compromiso organizacional, las cuales son continuidad, compromiso y afectivo dejando fuera el Compromiso Normativo, con respecto a la relación que mantiene con la adicción al trabajo, mostrando de esa forma que los trabajadores no pretenden ser normativos con las funciones del trabajo que realizan, concluyendo de esa forma, que no existe una correlación significativa entre ambas variables ya que los trabajadores cuentan con un nivel normal de trabajo sin llegar a tener algún tipo de adicción.

A la vez, Crespo (2018) en su investigación, buscó determinar la correlación del clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la micro empresa de manufacturera de San Luis Potosí, con el fin de proporcionar de acuerdo a los resultados obtenidos, programas de mejorar para generar estabilidad de trabajo y colaboradores satisfechos, la población de estudio fue conformada por trabajadores administrativos de una empresa, quienes conformaron con una cantidad de 80 trabajadores, para evidenciar la fortaleza investigativa se utilizó como metodología, el diseño no experimental de tipo correlacional de un enfoque cuantitativo, de las cuales se obtuvo los siguientes resultados, que muestra una relación lineal o directa entre las dos variables, en la cual, no se muestra algún tipo de diferencia en cuando al género o edad en el compromiso organizacional, mostrando de esa forma un nivel alto de compromiso en cuanto a la institución.

Como antecedentes nacionales tenemos a Salazar (2019) quien en su investigación, busco determinar la relación entre actitudes personales y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Reque, encontrando su relación de acuerdo al nivel que los simplifica o caracteriza, con respecto a la investigación, en cuanto a la metodología, es de tipo básico, correlacional, no experimental, con ello, la investigación mostro que las actitudes personales y compromiso organizacional, pretenden tener una relación reciproca con respecto a la interacción, dando a conocer que si existe correlación entre los trabajadores y su actitud que muestra en la institución con lo que corresponde al compromiso organizacional, de acuerdo a las conclusiones, se garantizó la satisfacción con respecto al plan investigativo planteado teniendo como propósito alivianar deficiencias en el marco organizacional, generando compromiso organizacional de los trabajadores plasmado en sus valores.

Según Gutiérrez (2017) en su investigación, buscó determinar la relación entre valores organizacionales y compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud de Morales, ya que juega un papel importante en el trabajo asistencial a personas de su jurisdicción, de esa forma brindarles el soporte y la atención necesaria; se utilizó como metodología, el tipo descriptivo correlacional, no experimental, dicha investigación tuvo como población de estudio a los trabajadores del Centro de salud Morales que cumplen la parte asistencial y de atención al usuario, con respecto a su resultado, muestra que existe interés en participar en la toma de decisiones con respecto a los valores organizacionales siempre en cuando

se plasme la posibilidad de cambio en el manejo administrativo y de esa forma el compromiso organizacional incrementará, con alto nivel de satisfacción, quien concluye, que encontraron en su investigación resultados favorables dando énfasis en que si existe correlación entre ambas variables, dando cumplimiento adecuado a los roles organizacionales de cada trabajador, generando de esa forma un desempeño eficaz.

De acuerdo a De La Puente (2017), en su investigación, compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, realizó su investigación, vinculada con el compromiso organizacional y la propuesta del logro del éxito, verificando que uno de los componentes más accesibles en las entidades es el compromiso organizacional, puesto que da continuidad al avance de las metas, se obtiene resultados satisfactorios en cuanto al compromiso y su motivación del trabajador en la empresa, dentro de su investigación se pudo observar que la variable compromiso organizacional y la motivación, mantienen una buena correlación, la cual, lleva consigo determinar de forma significativa la relación que mantienen entre ellos. Por ello, se evidencia la forma en la que, a mayor veracidad en la motivación al logro, se centra con una escala mayor el compromiso afectivo con la institución, a diferencia de ello, se pretende mostrar una mayor motivación de logro en excelencia menor es el compromiso de permanencia.

También, Condemarín (2018) en su investigación, valores organizacionales y crecimiento social de los trabajadores de la Municipalidad de Ollon, en la cual evidencia el deber de la organización y la forma de como un profesional realiza sus labores sin perjudicar a su entidad, el deber en la organización y el ejercicio profesional, su población estuvo conformada por los trabajadores de la Municipalidad de Ollon, en cuanto a la metodología, se utilizó, el tipo correlación, no experimental. De acuerdo a los resultados obtenidos se tuvo que, si existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y su crecimiento social responsable que contribuye un aspecto favorable en la vida, guardando estrecha relación entre las dos variables, los trabajadores se encuentran conformes en su ambiente de trabajo generando de esa forma un desempeño eficaz, se concluyó: La forma más sencilla de realizar la labor, es ver que la organización, considere a sus colaboradores como personal apto y eficiente para manejar estándares por medio de agentes quienes pretenden enfocar y fomentar un lugar de trabajo

agradable, que constantemente practiquen el compromiso hacia la entidad, que visualizan la repercusión en cuanto al desenvolvimiento, siempre en cuando se considere la esencia de la vida humana.

Como plantea Quiroz (2019), En su investigación, propuso determinar la relación entre el compromiso organizacional y la atención al usuario dentro de su municipio, en cuanto a la población de estudio fueron los trabajadores de la Municipalidad de Carquin, para poder tener una valida y confiable investigación se utilizó como metodología de tipo explicativo, de diseño no experimental y de enfoque mixto. En cuanto a los resultados, se evidencia que la gran mayoría de trabajadores, no cuentan con un bienestar adecuado dentro de la empresa, ya que no se encuentran satisfechos con el trato que se les brinda, es por ello, que no toman en cuenta los valores y normas institucionales, de esa forma haciendo que la atención al usuario no sea adecuada dentro de la institución y no se respeten las políticas públicas, de acuerdo a los mencionado en los resultados, se concluye, que no existe una relación significativa entre ambas variables.

En cuanto a las teorías investigativas se parte desde una perspectiva psicológica desde el marco conceptual evidenciando propuestas de enfoque, para interés teórico. Sin duda, la relación de los trabajadores dentro de las organizaciones tiene un propósito de ser en su totalidad una integración general, siente este un fin relevante, ya que su propósito es brindar objetivos satisfactorios y velar por resolver sus necesidades, de esa brindan respuestas satisfactorias y con ello, brindar relación armoniosa entre el trabajador con la empresa del tiempo que permanezca en la empresa. Carrera (1999), al entablar buena conexión, resulta un buen compromiso organizacional, debido a su gran interés por las actitudes que la empresa tiene con su trabajador siente este una forma de recompensar su forma de trato dentro de su centro de trabajador.

Hodgetts y Altman (1985), quienes fueron los pioneros en hablar sobre la teoría del comportamiento humano dentro de las organizaciones, quienes conceptualizan al comportamiento organizacional, como un proceso de conductas que son observadas, en las cuales se encuentran, la comunicación entre

compañeros, dando así una relación entre el manejo del equipo y la preparación una meta en conjunto. A la vez, muestra el desarrollo interno como un factor indispensable para realizar una conducta, la toma de decisiones, el pensamiento y el nivel perceptivo. Pedroza (2007), esta teoría no solo propone un estudio de manera individual al trabajador, si no también verla fortaleza que posee el grupo y el equipo de trabajo que se forma con ellos. Además, observa la conducta de los grupos, porque quienes lo conforman no tienen el mismo desenvolvimiento que los demás. Sin embargo, Morrow (1993), existe situaciones que suceden dentro de las organizaciones no pueden ser exactamente resueltos ni explicados en consecuencia del comportamiento individual, por ello, este tipo de eventos tienen que ser explicados o analizados de manera grupal.

Tenemos otra teoría que predispone la función de nuestras variables, es la teoría del compromiso organizacional, uno de los pioneros de poner dar referencia a esta teoría es Claire (2003), quien menciona que el compromiso es parte de una actitud que tiene la persona hacia el trabajo que viene desempeñando en el proceso de la socialización, que este es uno de los factores por el cual, los empleados aprenden a compartir, valores sumergidos en su vida, normas establecidas como cultura y patrones de conducta dentro de la organización, Laemaitre (1984), cada una de ellas dando paso a mencionar, que el capital humano, deja una marca eficaz de manera personal y colectiva a la institución, puesto que el compromiso organizacional no solo parte de un proceso de políticas institucionales sino, el capital humano es un ente indispensable para el surgimiento de este mediador dentro de las empresas.

El compromiso organizacional según (Meyer et al.,1993), es un estado psicológico que tiene un peculiar énfasis de brindar un enlace positivo entre el trabajador y la entidad, es por ello, que se debe de tener una buena integración de diversas formas de estudio, los autores refieren como propuesta tres estándares limitantes al nivel de competencia, que va relacionado como primer punto el nivel afectivo, para brindar calidez al colaborador, de esa forma pasar al propósito de continuación y de esa forma se pueda entrelazar con el interés normativo de la organización de esa forma brindar resultados satisfactorios de interés institucional.

En cuanto a la investigación plasmada por Álvarez (2008), refiere que el compromiso de los colaboradores, reafirma un interés de una amplia magnitud sobre el intelecto y factores emocionales de ellos con la empresa, de esa forma su aportación los lleve al éxito en esos factores personales e institucionales. Harrington (1999). Es por ello, que a la empresa favorece que el colaborador este completamente entregado y comprometido, de esa forma sea retribuido por parte del empleador, ya que, el triunfo de la entidad depende del colaborador y sus interés personales e institucionales, de acuerdo al lineamiento estratégico que se propone y el interés humano que se considera. Guillen (2000), en este escenario, el compromiso de los trabajadores, es un punto muy importante para las estrategias a implementar para mejorar ciertas falencias. Que no predispone su crecimiento.

Chiavenato (2004), la define como, el nivel de interés que brinda el trabajador, de acuerdo al esfuerzo que tiene hacia las metas trazadas dentro de la empresa marcando diferencias de tiempo, al ingreso, en el proceso y a largo plazo, de esa forma dirigir de manera clara y concisa. De forma similar, Insel y Moos (1974) Infieren que es una forma clara de compromiso que tienen los empleados, con sus actividades y rutinas dentro de las empresas, y es de quien depende para evitar que los trabajadores realicen renuncias y abandonen el trabajo.

Graus (2019), en su artículo refiere que los valores organizacionales, van relacionado a las circunstancias del ser humano, de acuerdo a las normas, pautas que uno establece en su vida cotidiana, con el fin de poder adecuarlas a su estilo de vida, con ello, poder cumplir las expectativas personales, logros metas y satisfacer sus necesidades, estos valores reflejan los interés y necesidades, deseos de cada persona y que las consideran importante. Marquina (2013) son quienes marcan límites y parámetros en la personalidad de cada individuo, llevándolo con esto a tomar decisiones positivas en su vida diaria. Por ello, son considerados flexibles y varían de acuerdo a la necesidad y tiempo.

Meyer y Allen (1991), con respecto a las dimensiones investigativas, se considera al logro, considera que los individuos son agentes responsables de cambio en una sociedad, son conscientes y comprometidas quienes tienen que recibir un trato digno y respetuoso, la vez la afiliación, se considera que la organización es sana y asertiva, su principal característica esta predispuesta por la confianza, con ello marca énfasis en la autenticidad, para contribuir de manera

crucial en la apertura para fomentar un clima saludable. Barra (1998) también, poder, medio por el cual, las instituciones de mayor interés de crecimiento restan la veracidad e importancia de tener un control adecuado y la autoridad jerárquica, por último, tenemos a la participación, a través de este factor se predispone el incremento de interés de participación en cuanto a las acciones asignadas en decidir las acciones que favorecen los cambios de los individuos para no verse afectadas por el, de esa forma incrementar el compromiso y ponerlas en práctica.

Para Mowday, Porter y Steers (1982), el compromiso organizacional es la valentía constante de aceptación del trabajador y si realmente se siente identificado con su organización. Esta manera de identificación que tendría el individuo, brindaría bienestar laborable y fortalezas dentro de una determinada organización. Es por ello, que los investigadores toman modelos cuyas propuestas sean relativamente orientadas al interés público y organizacional. Entre ellos tenemos: Becker (1960) El compromiso aparece o nace cuando el individuo, brinda una buena conexión entre la implementación de algunos aportes y la relación que guarda con ellos, de esa forma implementar una propuesta de los parámetros de algunos intereses, las cuales pertenecen con una línea altamente definida de crecimiento, Porter y Smith, (1970), es la relación de los colaboradores y organización, que proponen formar específicas para enriquecer los objetivos de negociación de los objetivos e intereses.

Con respecto a las dimensiones de estudio, es de continuidad, refiere que los trabajadores se encuentran comprometidos a valorar la predisposición que se les brinda por medio de la oportunidad de esa forma costearlos sin dejar de ejercerlo. a la vez, el afectivo, se considera como una situación mental basado en la posibilidad de del interés de comprometerse (p. ej. Mantenerse estable dentro de un empleo, plasmas estrategias y conseguir resultados fructíferos para la empresa, etc.), también, el normativo, medio por el cual, los colaboradores sientes la necesidad emocional y moral de comprometerse a las funciones designadas.

Tafur (2019) refiere que es un conjunto de acciones, actitudes e interés hacia la institución, la cual tiene una buena relación de vincular con la identidad personal que brinda el colaborador con la empresa. Schein (1975), aportes favorables o positivos de los colaboradores para integrar actitud con sus intereses colectivos favorables. La cual permite enfatizar las dimensiones del apoyo integral social.

Enfoque afectivo-actitudinal: Esta propuesta infiere, dentro del ámbito laboral, el colaborador es considerado indispensable, que sus funciones van de acuerdo a ciertas situaciones dentro de la empresa, como la remuneración, la vigilancia laboral, la responsabilidad, el tiempo de la jornada laboral, las relaciones interpersonales etc. Parente y Luckh (2000), los que intervienen para poder definir o identificar el interés que el empleado tiene para brindar acciones positivas para las metas trazadas, de esa forma generar valores, considerándolos parte de ellos mismos. El compromiso organizacional, considera una relación de mayor fortaleza con la organización, comprometiéndose su integración afectiva sea enriquecida y consolidada, a través de factores emocionales de los funcionarios o propietarios.

Kohlberg (1969), enfoque Instrumental: Este enfoque predispone que el individuo este vinculado con la institución siempre y cuando obtenga beneficios de ley mayores a las decisiones que solo se consideren como mínimas, siendo este un factor determinante para el compromiso que pueda mostrar el colaborador. El compromiso, en esta propuesta, tiene un medio de interés que muestra ser un factor psicosocial, cuyos intereses o recompensas rigen un tiempo límite en las actividades a realizar en el futuro por los individuos. Blanchard (1999) Enfoque Sociológico: Esta propuesta brinda la relación que puede llegar a tener el trabajador con las funciones o actividades de la empresa, basando su interés en un vínculo relacionado a los medios, los cuales forman parte de la dominación empleadora, como de predisposición de los colaboradores. Gonzales (2015), quiere decir, que los trabajadores llevan al área de labores, conjunto de actitudes y aptitudes de manera correcta, por ello se afirma, que estos procesos de relación marquen aceptación por el equipo de trabajadores. En este contexto, el compromiso es conocido como una manera de generar estabilidad y satisfacción, con respecto al interés de satisfacer las metas y objetivos a la empresa.

Si bien es cierto, todo proceso debe de tener una ley que ampare lo que realmente prevalece en su entidad y país. Por eso, se considera leyes importantes que amparan las variables de investigación, entre ellas encontramos: Ley N.º 29783, esta ley tiene como nombre seguridad y salud en el trabajo. Procede como un principio de prevención, El individuo busca ser garantizado, dentro de su zona de trabajo, no solo de la calidad en cuanto al trato, sino, también, se debe tener en cuenta el establecimiento de los medio y condiciones que tengan la infraestructura

necesaria que en el lapso del trabajo no pueda atentar su vida con cualquier daño de las leyes que tienen implicancia dentro de un centro de trabajo y que va relacionado con el compromiso organizacional es la ley N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, su principal funciones es brindar una capacitación constante al trabajador, lo cual servirá eficazmente para su formación laboral y profesional, esto, forma parte de una estrategia laboral ya que capacitando constantemente al trabajador se lograra mayor productividad y compromiso con la institución y el servicio que brinde, generando así mayores ingresos para la empresa como un crecimiento salarial del personal, con merito al desempeño. Porello, se ve la posibilidad de unificar las normas de un proceso de contrato laboral y con ello, consolidar los beneficios sociales existentes.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

Tipo de estudio.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, ya que se buscó la correlación de datos y evidenciar la hipótesis en base a la información recogida Hernández (2018) la presente investigación es de tipo básico, porque permite identificar a través de los medios científicos los resultados obtenidos, lo cual, permitió actuar por medio de una resolución problemática, por medio de una necesidad investigativa, de forma teórica, practica y metódica. Las cuales se concentran en actuar a través de un problema actual, como Concytec (2020), que tiene como propuesta validar el grado de relación que tienen los valores organizacionales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huari 2022.

Diseño de estudio

Hernández (2018), dando énfasis en la investigación, el diseño utilizado es de tipo no experimental, ya que no se manipuló las variables independientes, la cual se muestra en el diagrama, anexos 03, figura de diseño de investigación, transeccional o trasversal, estas investigaciones se caracterizan porque se recogen datos en un solo momento. Tiene el fin de medir las variables y analizar su proceso o describir la relación sobre una situación determinada (Palomino et al., 2015). A la vez, es de tipo descriptivo correlacional, lo cual, pretende enfocarse al grado de correlación o de asimilación entre variables independientes. (Ñaupas et al., 2014)

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Valores organizacionales

Definición conceptual

Fleury y Fleury (1995). Refiere que van relacionados a las costumbres, creencias y principios, que tiene una organización plasmados dentro de sus funciones y actividades, su principal enfoque es brindar bienestar y calidad de trabajo a los miembros de una organización.

Definición operacional

Morrow (1993) Es por ello que se definen como acciones que pretenden dar explicación breve sobre las dimensiones valorativas del respeto, la confianza, la igualdad de poder, la confrontación y la participación.

Indicadores

El indicador logro, considera que los individuos son agentes responsables de cambio en una sociedad, quienes son sinceros y aplicados y deben merecer un trato adecuado, digno y respetuoso, quien pertenece dentro de los ítems (3, 6, 9, 12), a la vez, la afiliación, se considera que la organización es sana y eficaz, se caracteriza por la confianza y autenticidad, la apertura y un clima saludable, pertenecen a los ítems (1, 4, 10, 13), también tenemos el poder, en la cual las organizaciones eficaces restan importancia al control y a la autoridad jerárquica, entre ellas pertenecen a los ítems (2, 5, 8, 11), por último, a la participación, se plasma, ha mayor participación mayor será el grado de interés en la toma de decisiones y la afectación que los involucre y su interés de poner en práctica la toma de decisiones, las cuales se encuentran dentro de los ítems (7, 14, 15, 16).

Escala de medición

El cuestionario es de escala ordinal Likert

Variable 2: Compromiso Organizacional Definición conceptual

Meyer y Allen (1991), refiere que va relacionado al nivel cultural en la que el individuo se encuentra, basado en sus creencias relativas de la persona hacia la empresa, que caracteriza de esa forma la correlación que debe de tener el individuo con la empresa.

Definición Operacional

Bernal (2015) Consiste en la referencia del manejo continuo, afectivo y normativo del compromiso que muestra el individuo hacia la organización en la cual se encuentra laborando.

Indicadores

Dentro de las cuales tenemos el de continuidad, refiere que las personas se someten a un compromiso a un compromiso en base a valores al coste de la actitud u oportunidad de dejar de hacerlos, este se encuentra plasmado dentro de los ítems (2, 5, 8, 13, 15, 17), a la vez, tenemos el afectivo, va relacionado a la situación mental, que se evidencia por la posibilidad de comprometerse (p. ej. mantener el empleo, conseguir metas para la empresa, etc.), los cuales se encuentran plasmados dentro de los ítems (1, 3, 7, 10, 11, 12), por último, tenemos al normativo, se encuentra plasmado por el interés u obligación de someterse a un compromiso real, se encuentran dentro de los ítems (4, 6, 9, 14, 16, 18)

Escala de medición

El cuestionario es de escala ordinal Likert

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población estuvo compuesta por los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huari población conformada por 112 personas. Según refiere Carrasco (2017), la población forma parte de un conjunto o gr de unidades que pertenecen al mismo espacio o universo dentro de un lugar específico, las cuales pueden ser personas, unidades, volúmenes datos, etc. A la vez, pertenece a un grupo indeterminado o determinado de elementos que evidencian y comparten características similares y sobre los cuales se aplicarán los instrumentos de recolección de datos (Palomino et al., 2015)

Criterios de inclusión:

Personal de ambos sexos que trabaja en la municipalidad en el periodo 2022.

Criterios de exclusión:

Personal que no se encuentra laborando por licencia, trabajadores que se encuentra en comisión de servicio, personal con cargos jerárquicos mayores.

3.3.2 Muestra

Dentro de la investigación, se caracteriza como el subgrupo, subconjunto o parte representativa o significativa de la población, son quienes evidencian características similares o parecidas a esta última (Ñaupas et al., 2013). La muestra estará conformada por 87 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, entre el grupo de estudio tenemos a los varones conformado por total de 60 personas de sexo masculino, llegando a un total del 69% en cantidad, entre las mujeres tenemos a féminas, haciendo un total del 31% quienes pertenecen al grupo de estudio.

3.3.3 Muestreo

En esta investigación se utilizó muestreo no probabilístico de tipo básico, por conveniencia o juicio, el cual pretende elegir la muestra con base en la estadística a través de una fórmula, es decir, se elige la muestra considerando datos importantes que muestren características importantes que presenta la población a través, del criterio de inclusión y exclusión. (Palomino, et al., 2015). Se utilizó este tipo de muestreo, debido a la naturaleza de la población que está dividida por áreas y son grupos intactos.

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis corresponde a los trabajadores que se encuentran laborando durante el periodo del 2022, personal de ambos sexos que labora dentro de la municipalidad provincial de Huari, Ancash, Perú.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Constituye por un conjunto de normas y pautas que encaminan las tareas que ejercen los investigadores en cada una de las fases de la investigación científica. (Carrasco, 2017). Se tomó en cuenta utilizar la encuesta, como una forma de medición y estudio, en base una técnica para medir las variables. Entre las ventajas que tienen las encuestas, es que tienen una forma de intervenir fácil y sencilla.

3.4.2 Instrumentos

Garay, (2020) Es el recurso investigativo que te brinda la facilidad de abordar problemáticas, fenómenos, de esa forma extraer información de esos factores, a través de este medio, se puede evidenciar resultados satisfactorios para evidenciar la problemática.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre : El Inventario de Valores Organizacionales de Afiliación, Poder y Logro (IVO APL)

Autor : Oswaldo Romero-García

Modificado por : Rubí Raquel Gutiérrez Castillo.

Dimensiones : Logro, afiliación, poder, participación.

Ítems : 4 dimensiones conformado por 16 ítems; la dimensión logro con 4 ítems (ítems: 3, 6, 9, 12); la dimensión Afiliación con 4 ítems. (Ítems 1, 4, 10, 13) y Participación con 4 ítems (Ítems 7, 14, 15, 16); finalmente, la dimensión Poder con 4 ítems (Ítems 2, 5, 8, 11).

Escala de medición: El Coeficientes de Cronbach de Afiliación, Poder y Logro (IVO APL) es de 0.787; en la dimensión Afiliación se obtuvo un Alfa de Cronbach (0.80) en la dimensión poder se obtuvo un Alfa de Cronbach (0.80); en la dimensión logro, se obtuvo un Alfa de Cronbach (0.75) y en la dimensión participación un Alfa de Cronbach (0.80).

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre : Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Autor : Meyer y Allen

Dimensiones : De continuidad, afectivo, normativo.

Ítems : Conformada por 3 dimensiones (Consta de 18 ítems) Componente Afectivo = 6 ítems (Ítems: 1, 3, 7, 10, 11, 12) Componente de Continuidad = 6 ítems (Ítems: 2, 5, 8, 13, 15, 17) y Componente Normativo = 6 ítems (Ítems: 4, 6, 9, 14, 16, 18). La escala valorativa está en función a la mayor puntuación obtenida en cada una de las dimensiones en estudio.

Escala de medición: Los Coeficientes de Cronbach es de 0.828; en la dimensión compromiso afectivo se obtuvo un Alfa de Cronbach (0.897); para la dimensión compromiso de continuidad se obtuvo un Alfa de Cronbach de (0.774) y para el compromiso normativo (0.812). Así mismo; el Coeficientes de Cronbach para el instrumento Inventario de Valores Organizacionales de Afiliación, Poder y Logro

(IVO APL) es de 0.787; en la dimensión Afiliación se obtuvo un Alfa de Cronbach (0.80) en la dimensión poder se obtuvo un Alfa de Cronbach (0.80); en la dimensión logro, se obtuvo un Alfa de Cronbach (0.75) y en la dimensión participación un Alfa de Cronbach (0.80).

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez

Fernández y Baptista (2017), la validez de contenido se caracteriza por el nivel en que un instrumento, refleja la predisposición del dominio específico de lo que pretende medir y la validez de criterio establece la validez de un instrumento de medición comparándolo con algún criterio externo, quienes forman parte de la revisión de expertos que validan el uso de los instrumentos, la revisión de los instrumentos consiste en consultar con los profesionales expertos la revisión de los instrumentos que se aplicó, se plasmó con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, en el cual los jueces aceptan, modifican o rechazan el instrumento, a través del cual los expertos llegaron a la fiabilidad del cuestionario para ser aplicado. En cuanto a los instrumentos se marca así una estrecha relación entre los resultados obtenidos por Gutiérrez (2017), quien tiene similar población de estudio y enmarcan en la misma validez obtenida del cuestionario.

Confiabilidad

Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición, mediante el cual marca un énfasis en el grado que la aplicación será repetida el instrumento, a un mismo núcleo de estudio, de la forma que produzca iguales resultados. Cuanto más confiable sea un instrumento, mayor será la similitud de los. La confiabilidad de valores organizacionales es de 0.787, y de compromiso organizacional su confiabilidad destaca por estar dentro del 0.828.

3.5 Procedimientos

Se emitió un documento de autorización a nombre de la investigadora, el cual, se presentó la carta al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Huari, con el fin de aplicar el instrumento a sus trabajadores en sus instalaciones, a la vez, se plasmó fechas tentativas para emitir la aplicación del instrumento, con una duración aproximada de 20 minutos para ambos instrumentos de aplicación presencial, de esa forma, al término de la aplicación se obtuvo los resultados a través del programa Excel para su análisis estadístico.

3.6 Método de análisis de datos

Se realizó a través del gráfico de barras y descripción de los resultados de la aplicación del coeficiente de correlación chi cuadrado, encontrando resultados que se plasmaron dentro de la propuesta investigativa con resultados válidos. Por lo cual la contrastación de las hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica, el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Ferro et al. (2009). Refiere los principios de ética, se plasmó la información de manera confidencial, por medio del cuestionario emitido de manera anónima y confidencial, ya que no se plasmó los datos del entrevistado en ninguno de los instrumentos, de esa forma serán calificados para ser registrados de manera discreta y serán manejados exclusivamente para realizar investigación, cuidando el anonimato de la información, también, se plasmó el principio de maleficencia, no se generó ningún riesgo al entrevistado, el principio de autonomía, se dejó al entrevistado desarrollar el cuestionario de manera autónoma, marcar las alternativas por decisión propia, otro de los principios utilizados es de justicia, no existe ningún tipo de discriminación a los participantes durante el momento del llenado del cuestionario. Por último, se incluyó las normas dirigidas para el desarrollo de la investigación, por parte del área de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de la variable valores organizacionales (n=87)

Nivel	Variable		Dimensiones							
	Valores organizacionales		Logro		Afiliación		Participación		Poder	
	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Alto	38	43.68	56	64.37	19	21.84	49	56.32	23	26.44
Medio	44	50.57	27	31.03	64	73.56	33	37.93	59	67.82
Bajo	5	5.75	4	4.60	4	4.60	5	5.75	5	5.75
Total	87	100.00	87	100.00	87	100.00	87	100.00	87	100.00

Nota. “n”, pertenece al número de la muestra que es 87 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2022.

Interpretación:

En la tabla 1, se presenta el análisis descriptivo de la variable valores organizacionales y sus respectivas dimensiones, de tal manera que para la variable general predomina el nivel medio (50.57%), seguido del nivel alto (43.68%); así también se aprecia que en las dimensiones afiliación y poder prevalecer el nivel medio (73.56% y 67.82%), seguido del nivel alto (21.84% y 24.44%), en tanto, en las dimensiones logro y participación prevalece el nivel alto (64.37% y 54.32%), seguido del nivel medio (31.03% y 37.93%). Como refiere Graus (2013), los valores organizacionales, van relacionado a las circunstancias del ser humano, de acuerdo a las normas, pautas que uno establece en su vida cotidiana, con el fin de poder adecuarlas a su estilo de vida.

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de la variable compromiso organizacional (n=87)

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Compromiso organizacional		Afectivo		Continuidad		Normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	28	32.18	18	20.69	29	33.33	42	48.28
Medio	54	62.07	58	66.67	54	62.07	44	50.57
Bajo	5	5.75	11	12.64	4	4.60	1	1.15
Total	87	100.00	87	100.00	87	100.00	87	100.00

Nota. "n", pertenece al número de la muestra que es 87 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2022.

Interpretación:

En la tabla 2, se aprecia que en el total de la variable compromiso organizacional predomina el nivel medio (62.07%), seguido del nivel alto (32.18%), una dinámica similar se aprecia en la distribución de las dimensiones de compromiso afectivo y de continuidad donde predomina el nivel medio (66.67% y 62.07%), seguido del nivel alto (20.69% y 33.33%), y en la dimensión compromiso normativo hay una distribución similar en los niveles medio y alto (50.57% y 48.28%). Como refiere Graus (2013), los valores organizacionales, van relacionado a las circunstancias del ser humano, de acuerdo a las normas, pautas que uno establece en su vida cotidiana, con el fin de poder adecuarlas a su estilo de vida.

4.2. Análisis inferencial

Análisis de normalidad

Tabla 3

Distribución de las puntuaciones derivadas de la aplicación de los instrumentos de valores organizacionales y compromiso organizacional (n=87)

Variable	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p	Estadístico	gl	p
Valores organizacionales	.17	87	.00	.84	87	.00
Logro	.20	87	.00	.89	87	.00
Afiliación	.15	87	.00	.90	87	.00

Participación	.19	87	.00	.82	87	.00
Poder	.14	87	.00	.96	87	.01
Compromiso organizacional	.17	87	.00	.93	87	.00

Nota: gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística, “n”, pertenece al número de la muestra que es 87 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2022.

Interpretación:

En la tabla 3, se aprecia la distribución de las puntuaciones de los instrumentos de valores organizacionales y compromiso organizacional, de tal manera que, tanto en el total de valores organizacionales y sus respectivas dimensiones, así como en compromiso organizacional la distribución no es normal ($p < .05$). Por lo cual, para el análisis correlacional de las variables se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman (ρ).

Análisis correlacional

Tabla 4

Correlación entre valores organizacionales y compromiso organizacional (n=87)

Variable	rho	p
Valores organizacionales Compromiso organizacional	,564**	.000

Nota: ρ =coeficiente de correlación de Spearman; $p < .05^*$ =relación significativa; $p < .01^{**}$ =relación muy significativa; “n”, pertenece al número de la muestra que es 87 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2022.

Interpretación:

En la tabla 4, se observa que la variable valores organizacionales se correlaciona en sentido positiva y con significancia estadística de efecto grande con el compromiso organizacional ($\rho = .564$, $p < .01$), permitiendo rechazar la hipótesis nula que estima la inexistencia de correlación entre las variables, denotando así que los participantes que presentan un nivel alto en valores organizacionales suelen mostrarse comprometidos con la organización.

Tabla 5*Correlación entre la dimensión logro y compromiso organizacional (n=87)*

Variable		rho	p
Logro	Compromiso organizacional	,248*	.020

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p<.05^*$ =relación significativa; $p<.01^{**}$ =relación muy significativa; “n”, pertenece al número de la muestra que es 87 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2022.

Interpretación:

En la tabla 5, se observa que la dimensión logro se relaciona en sentido positivo y significativamente de efecto pequeño con el compromiso organizacional ($\text{rho}=.248$, $p<.05$), dicha evidencia permite rechazar el supuesto de la hipótesis nula que estima la inexistencia de correlación entre las variables, indicando que los participantes con altos niveles en la dimensión logro suelen mostrarse comprometidos con la organización.

Tabla 6*Correlación entre la dimensión afiliación y compromiso organizacional (n=87)*

Variable		rho	p
Afiliación	Compromiso organizacional	,815**	.000

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p<.05^*$ =relación significativa; $p<.01^{**}$ =relación muy significativa; “n”, pertenece al número de la muestra que es 87 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2022.

Interpretación:

En la tabla 6, se aprecia que la dimensión afiliación se relaciona en sentido positivo y significativamente de efecto grande con la variable compromiso organizacional ($\text{rho}=.815$, $p<.01$), lo cual permite rechazar el supuesto de la hipótesis nula que estima la inexistencia de correlación entre las variables, indicando que los participantes que se ubican en niveles altos en la dimensión afiliación se muestran altamente comprometidos con la organización donde se desempeñan.

Tabla 7*Correlación entre la dimensión participación y compromiso organizacional (n=87)*

Variable		rho	p
Participación	Compromiso organizacional	,260*	.015

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p<.05^*$ =relación significativa; $p<.01^{**}$ =relación muy significativa; “n”, pertenece al número de la muestra que es 87 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2022.

Interpretación:

En la tabla 7, se aprecia que la dimensión participación se correlaciona en sentido positivo y significativamente de efecto pequeño con el compromiso organizacional ($\text{rho}=.260$, $p<.05$), lo cual permite rechazar el supuesto de la hipótesis nula que postula la independencia de variables, denotando que los colaboradores que se ubican en un nivel alto en participación suelen mostrar niveles altos en compromiso organizacional.

Tabla 8*Correlación entre la dimensión poder y compromiso organizacional (n=87)*

Variable		rho	p
Poder	Compromiso organizacional	,495**	.000

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p<.05^*$ =relación significativa; $p<.01^{**}$ =relación muy significativa; “n”, pertenece al número de la muestra que es 87 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, 2022.

Interpretación:

En la tabla 8, se aprecia que la dimensión poder se correlaciona positiva y significativamente de efecto medio con el compromiso organizacional ($\text{rho}=.495$, $p<.01$), permitiendo rechazar el supuesto de la hipótesis nula que niega la correlación entre variables, indicando que los participantes con altos niveles en la dimensión poder suelen mostrarse buen compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

Después de haber obtenido los resultados de investigación, a la vez, de plasmar los antecedentes y las teorías, se realiza la discusión de resultados. Los valores organizacionales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari 2022, se obtiene que no son independientes, de esa forma permitiendo rechazar el supuesto de la hipótesis nula que niega la correlación entre variables, indicando que los participantes con altos niveles en la dimensión poder, suelen mostrarse con un buen compromiso organizacional, de igual forma Gutiérrez, R (2017) en su investigación encontró que las variables no son dependientes, los cuales se encuentran asociados, ya que el valor chi cuadrado calculado fue (16,09), siendo mayor que el valor tabular (12.59), contó con una participación de 30.95% que infiere el compromiso en la participación en las decisiones de un cambio, el tipo de compromiso organizacional más frecuente en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud de Morales 2017, es de continuidad con 37.50%, lo que implica que un individuo percibe que debe permanecer en su organización. Dando de esta forma énfasis en la posibilidad de crecimiento profesional y personal dentro de su institución, sin la necesidad de salir para conseguir expectativas dentro de ella, es por eso que ambas poblaciones involucran su interés por pertenecer por más tiempo prolongado a su centro de trabajo.

Así mismo, Los resultados obtenidos en la investigación realizada en la Municipalidad Provincial de Huari, donde se infiere que la dimensión logro se relaciona en sentido positivo y significativamente de efecto pequeño con el compromiso organizacional ($\rho = .248$, $p < .05$), dicha evidencia permite rechazar el supuesto de la hipótesis nula que estima la inexistencia de correlación entre las variables, indicando que los participantes con altos niveles en la dimensión logro suelen mostrarse comprometidos con la organización, donde se asemeja con la investigación realizada por De la Puente (2017), donde evidencio que existen correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y Motivación de Logro, asimismo, se evidencia la forma en la que, a mayor veracidad en la motivación al logro, se centra con una escala mayor el compromiso afectivo con la institución, a diferencia de ello, se pretende mostrar una mayor motivación

de logro en excelencia menor es el compromiso de permanencia. Dando importancia significativa y semejante con el interés del logro de ambas poblaciones de estudio, mostrando que, al incrementar el logro de sus trabajadores, mayor será el interés de compromiso con su institución, de esa forma se cumplan las metas trazadas sin dificultades mayores.

También, la variable valores organizacionales se correlaciona en sentido positiva y con significancia estadística de efecto grande con el compromiso organizacional ($\rho=.564$, $p<.01$), marcando así, interés en el estándar significativo para su mejora dentro de la municipalidad correspondiente, donde se compara con la investigación de Salazar (2019) quien en su investigación mostro que las actitudes personales y compromiso organizacional, pretenden tener una relación recíproca con respecto a la interacción, dando a conocer que, si existe correlación entre los trabajadores y su actitud que muestra en la institución con lo que corresponde al compromiso organizacional. Es indispensable encaminar el interés de ver los valores y su relación de manera directa con las actitudes, dando de esta forma significancia positiva y que ambos tienen un tras fondo donde el compromiso de los trabajadores dentro de su organización, el por ello, que ambos investigadores obtienen una estrecha correlación entre las dos variables de su interés y para que esto funcione, las organizaciones deberán de mantener a su personal con expectativas positivas sobre su labor y garantizar de esa forma calidad de trabajo y cumplimiento de metas.

Por otro lado, se aprecia que la dimensión participación se correlaciona en sentido positivo y significativamente de efecto pequeño con el compromiso organizacional ($\rho=.260$, $p<.05$), lo cual permite rechazar el supuesto de la hipótesis nula que postula la independencia de variables, denotando que los colaboradores que se ubican en un nivel alto en participación suelen mostrar niveles altos en compromiso organizacional. Por lo que se compara con la investigación de Condemarín (2018) en la que refiere que existe una relación apropiada entre el compromiso organizacional y su consumo responsable que contribuye un aspecto favorable en la vida, guardando estrecha relación entre las dos variables, los trabajadores se encuentran tranquilos en su ambiente de trabajo generando de esa forma un desempeño eficaz, lo cual rechaza, la hipótesis nula que manifiesta una trayectoria de manejo independiente de sus variables. Es por ello, que ambas

investigaciones garantizan el interés de involucrar a sus trabajadores en diversas actividades y puedan tener participación significativa sobre las funciones que desempeñan como otras actividades extramurales, evidenciando de esa forma, calidad, compromiso y trabajo en equipo de sus colaboradores, puesto que, reflejan la importancia que sus jerárquicos emplean con ellos, con el fin de mantener a los mismos trabajadores y enriquecer sus metas.

También, se aprecia que la dimensión afiliación se relaciona en sentido positivo y significativamente de efecto grande con la variable compromiso organizacional ($\rho=.815$, $p<.01$), lo cual permite rechazar el supuesto de la hipótesis nula que estima la inexistencia de correlación entre las variables, indicando que los participantes que se ubican en niveles altos en la dimensión afiliación se muestran altamente comprometidos con la organización donde se desempeñan. A la que difiere con la investigación realizada por Quiroz (2019), la mayoría de trabajadores, no cuentan con un bienestar adecuado dentro de la empresa, ya que no se encuentran satisfechos con el trato que se les brinda, es por ello, que no toman en cuenta los valores y normas institucionales. De esa forma haciendo que la atención al usuario no sea adecuada dentro de la institución y de esa forma no se respeten las políticas públicas, de acuerdo a los mencionado en los resultados. Ambas investigaciones presentan resultados diversos lo cual, refleja que la importancia de los trabajadores de las organizaciones no es de igual importancia, ya que pueden existir empleadores que realizan mala organización de recursos humanos, como de interés hacia sus colaboradores, de esa forma no garantizar calidad de trabajo, por otro lado, existen instituciones que garantizan la calidad y buen trato hacia el recurso humano que posee y evidenciando resultados satisfactorios.

A la vez, tenemos la dimensión participación se correlaciona en sentido positivo y significativamente de efecto pequeño con el compromiso organizacional ($\rho=.260$, $p<.05$), lo cual permite rechazar el supuesto de la hipótesis nula que postula la independencia de variables, denotando que los colaboradores que se ubican en un nivel alto en participación suelen mostrar niveles altos en compromiso organizacional, de igual forma en la investigación de Hernández (2020), donde rescata la similitud de resultados, en la cual, obtiene que en su propósito de investigar el tema de involucrar a sus trabajadores en el ámbito participativo

muestra una escala mayor obteniendo una relación satisfactoria entre la organización y el individuo, siempre y cuando se muestre interés por el trabajador y sus posibilidades de crecimiento personal, encaminado esto. Dando así un crecimiento participativo de sus colaboradores para la contribución adecuada de cada integrante, involucrando de esa forma su fortaleza y motivación. Es por ello, que ambas investigaciones muestran el interés sobre la participación de los trabajadores en actividades que su organización realiza, no solo en sus funciones que desempeñan, sino también en actividades que les permitan desenvolverse y mostrar las fortalezas que poseen.

Seguidamente, se aprecia que la dimensión poder se correlaciona positiva y significativamente de efecto medio con el compromiso organizacional ($\rho=.495$, $p<.01$), permitiendo rechazar el supuesto de la hipótesis nula que niega la correlación entre variables, indicando que los participantes con altos niveles en la dimensión poder suelen mostrarse buen compromiso organizacional, de lo que se difiere con los resultados obtenidos por Tello (2018), donde se evidenció que no existe una relación lineal, dando así, un parámetro diminutivo entre el crecimiento por poder o el bienestar con la satisfacción laboral en una institución, de esa forma se considera de manera general que las personas que pertenecen a la institución se encuentran insatisfechos con algunos factores de su ambiente de trabajo y clima. El propósito de cada institución es cumplir expectativas con referencia a las metas que poseen y con ello evidenciar calidad en los datos estadísticos, pero existen organizaciones en la que su interés por el trabajador no es constante o de calidad fomentando de esa forma bajo rendimiento en la productividad, así como evidencia el antecedente en su investigación, pero, por otro lado, se tiene total significancia entre el trabajo y el trabajador mostrando su interés de poder al colaborador dándole la posibilidad de considerar su propia opinión como mejora y sin forzar el cumplimiento de metas de manera negativa.

Dando énfasis de manera distributiva y de interés variables, se aprecia la distribución de las puntuaciones de los instrumentos de valores organizacionales y compromiso organizacional, de tal manera que, tanto en el total de valores organizacionales y sus respectivas dimensiones, así como en compromiso organizacional la distribución no es normal ($p<.05$). Por lo cual, para el análisis correlacional de las variables se hizo uso del coeficiente de correlación de

Spearman (rho). Donde difiere de la investigación de Cares (2018), En la cual, se evidencia la relación en dos de las tres dimensiones del compromiso organizacional, quienes son conformados por el Compromiso de Continuidad y Compromiso afectivo dejando fuera el Compromiso Normativo. Dando de esa forma diferencia entre la posibilidad investigativa ya que, Cares solo correlaciona 3 dimensiones de sus variables a diferencia de nuestra investigación, en la cual se plasma de manera positiva el interés de todas las dimensiones en cuanto a nuestras dos variables, dando significancia en el interés del recurso humano y ellos puedan cumplir de manera satisfactoria los objetivos de la empresa, no dejando de lado sus funciones personales de manera forzosa.

Seguidamente, se observa que la dimensión logro se relaciona en sentido positivo y significativamente de efecto pequeño con el compromiso organizacional ($\rho=.248$, $p<.05$), dicha evidencia permite rechazar el supuesto de la hipótesis nula que estima la inexistencia de correlación entre las variables, indicando que los participantes con altos niveles en la dimensión logro suelen mostrarse comprometidos con la organización. En la que se difiere con la investigación realizada por Chicaiza (2020) en la que se evidencia que la mayoría de los trabajadores, cuentan con un nivel bajo de compromiso, marcando cierta distancia en el interés de logro organizacional, de esa forma se mostró que no existe correlación entre variables, después de plasmar los resultados, la institución garantizo realizar taller de fortalecimiento y mejoras en cuanto a las leyes de cuidado y salud del trabajador que incluirán dentro de sus políticas para el bienestar del trabajador. El interés varía de acuerdo a cada organización, es por ello, que se tienen en las estadísticas de metas diferentes resultados, ya que sus políticas de trabajo o su trato del personal jerárquico no es el mismo y con eso, el personal no tiene el mismo interés para su organización.

También, se aprecia que la dimensión afiliación se relaciona en sentido positivo y significativamente de efecto grande con la variable compromiso organizacional ($\rho=.815$, $p<.01$), lo cual permite rechazar el supuesto de la hipótesis nula que estima la inexistencia de correlación entre las variables, indicando que los participantes que se ubican en niveles altos en la dimensión afiliación se muestran altamente comprometidos con la organización donde se desempeñan. De igual forma Crespo (2018) en su investigación, muestra una

relación lineal o directa entre las dos variables, en la cual, no se muestra algún tipo de diferencia en cuanto al género o edad en el compromiso organizacional, mostrando de esa forma un nivel alto de compromiso en cuanto a la institución, de esa forma su interés de afiliación incrementa significativamente en el compromiso organizacional que posee cada individuo dentro de su organización. Ambas investigaciones tienen como interés velar por la calidad de trato que recibe el colaborador, de esa forma garantizar de manera eficaz los resultados dentro de las funciones que cada uno desempeña.

Por último, es importante discutir con las teorías investigativas y los resultados obtenidos donde se rescata que los valores organizacionales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huari 2022, no son independientes, permitiendo rechazar el supuesto de la hipótesis nula que niega la correlación entre variables, indicando que los participantes con altos niveles en la dimensión poder, suelen mostrarse con un buen compromiso organizacional, donde uno de los pioneros de hablar sobre el compromiso es Becker (1960) donde refiere que el compromiso aparece o nace cuando el individuo, brinda una buena conexión entre la implementación de algunos aportes y la relación que guarda con ellos, de esa forma implementar una propuesta de los parámetros de algunos intereses, las cuales pertenecen con una línea altamente definida de crecimiento, es por ello que el compromiso complementa de manera satisfactoria con la organización, puesto que su relación es simultánea con su propósito de crecimiento en valores como lo marca Sheldon (1971) donde refiere que los valores son un conjunto de acciones, actitudes e interés hacia la institución, la cual tiene una buena relación de vincular con la identidad personal que brinda el colaborador con la empresa. De esa forma, la organización incrementaría de manera satisfactoria con los valores y el compromiso que cada trabajador presenta con su institución.

Dentro de la propuesta metodológica, se enmarca con énfasis el interés investigativo y los recursos utilizados para la obtención de resultados, en la que se obtiene fortalezas de manera eficaz, ya que se desarrolló sin dificultades el proceso investigativo.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : El valor organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari 2022, la variable valores organizacionales se correlaciona en sentido positiva y con significancia estadística de efecto grande con el compromiso organizacional ($\rho=0.564$, $p<0.01$), permitiendo rechazar la hipótesis nula que estima la inexistencia de correlación entre las variables, lo cual significa que, los trabajadores que presentan un nivel alto en valores organizacionales suelen mostrarse comprometidos con la organización.
- Segunda** : El tipo de valor organizacional predominante dentro de la investigación realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari 2022, es el logro con un total de 64.37%, esto significa que los individuos son agentes responsables de cambio en una sociedad, son conscientes y comprometidas quienes tienen que recibir un trato digno y respetuoso
- Tercera** : El tipo de compromiso organizacional predominante dentro de la investigación realizada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari 2022, es el normativo con un total de 48.28%, lo cual, significa que, los colaboradores sienten la necesidad emocional y moral de comprometerse a las funciones designadas dentro de su ámbito laboral y garantizar calidad de trabajo.
- Cuarta** : El valor organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari 2022, comprende una distribución de las puntuaciones de los instrumentos de valores organizacionales y compromiso organizacional, de tal manera que, tanto en el total de valores organizacionales y sus respectivas dimensiones, así como en compromiso organizacional la distribución no es normal ($p<0.05$). Por lo cual, para el análisis correlacional de las variables se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman (ρ).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : A las autoridades de la Municipalidad Provincial de Huari, periodo 2022; proponer programas de capacitaciones, que permitan a sus colaboradores capacitarse constantemente para generar compromiso dentro de su organización, de esa manera se generen mejoras en la calidad de atención al usuario.
- Segunda** : A las autoridades de la Municipalidad Provincial de Huari, periodo 2022; implementar estrategias para sensibilizar y brindar la importancia sobre los valores organizacionales, con el fin de mejorar el compromiso de los trabajadores.
- Tercera** : Al alcalde y sus regidores de la Municipalidad Provincial de Huari, periodo 2022; implementar programas de participación que involucren la mejora del ambiente de trabajo relacionado a los valores organizacionales y ver la posibilidad de mejorar el compromiso y la calidad de vida dentro del trabajo.
- Cuarta** : A los nuevos investigadores, que realicen su investigación en la Municipalidad Provincial de Huari, de esa forma dar continuidad a la investigación ya realizada con el fin de incluir programas preventivos y de fortalecimiento institucional.

REFERENCIAS

- Allen, N. y Meyers, J. (1996). *Affective, continuance and normative commitment to the organization*. Revista de Journal of vocational behavior. https://ia902702.us.archive.org/16/items/Commitment_708/AllenMeyer1996.pdf
- Álvarez, G. (2008). *Determinantes del compromiso organizacional: ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?* Estudios Empresariales. <https://www.redalyc.org/journal/944/94467989007/html/>
- Baron, R. y Byrne, D. (1994). *Social psychology: Understanding human interaction*. Revista Allyn and Bacon. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26325/1/Psicologia%20educativa-Logos%20signum%20-%20-%20Capitulo%204.pdf>
- Barra, E. (1998). *Psicología Social* (Informe de Tesis). Universidad de Concepción: Chile. <https://www.coursehero.com/file/p20oq1f/Barra-E-1998-Psicolog%C3%ADa-Social-Chile-Universidad-de-Concepci%C3%B3n-Berman-A-J/>
- Becker, H. (1960). *Notes on the concept of commitment*. Revista de American Journal of Sociology. <http://dx.doi.org/10.1086/222820>
- Bernal, J. (2015). *Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos*. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, Zaragoza, España. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/298/delapuerta_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Beyer, Janice M. (2000) "Ideologies, Values and Decision-Making in Organizations" en Nystrom, P. C. y W. H. Starbuck. *Handbook of Organizational Design*. New York: Oxford Universit. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306989>

- Briñol, P, Falces, C. y Becerra, A. (2007). Actitudes. En J. F. Morales. *Revista Psicología Socail*, 24 (1), 34 – 39. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n1/v26n1a02.pdf>
- Blanchard, O. (1999). *Administración por valores: Cómo lograr el éxito organizacional y mediante el compromiso con una misión y unos valores compartidos*. Santa Fe de Bogotá: Norma. <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/423>
- Carrera, L. (1999). *¿Cómo educar en Valores?* Madrid: Nancea. <https://www.redalyc.org/pdf/368/36825582016.pdf>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos. <https://isbn.cloud/9789972383441/metodologia-de-la-investigacion-cientifica/>
- Cares, F (2018). *Efecto mediador del compromiso organizacional sobre la adicción al trabajo*. Universidad De Concepción Campus Los Ángeles. (Informe pregrado) Los Ángeles: Chile. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3233/4/Cares%20Gallegos%20-%20Melo%20Mart%C3%ADnez%20-%20Xep%7Bulveda%20Beltr%C3%A1n.pdf>
- Crespo, C. (2018). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis, México. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/3742>
- Condemarin, M (2018) *Valores organizacionales, crecimiento social y personal*.de la Municipalidad de Ollon: Perú. <https://revistas.ucm.es/index.php/DIDA/article/view/DIDA9191110148A>
- Chavarry, P (2017). *Desempeño Laboral del Personal Administrativo Nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote* (Informe Posgrado). Universidad César Vallejo de Chimbote: Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001?show=full&locale-attribute=en>

- Claure, M (2018). *Revista de ciencias políticas y compromiso organizacional*. Santiago: Bolivia. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-090X2019000200147&lng=pt&nrm=iso
- Chicaiza, K (2020). *La comunicación organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los empleados del distrito de salud salcedo 05d06 salcedo*. Universidad Tecnológica Indoamericana. (Informe de pregrado). Ambato: Ecuador. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTEL_359c442c0679615d1ed79883287cf63a
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (Concytec,2020). Lima: Perú. <https://www.gob.pe/concytec>
- Damasio, A. (1996). *The somatic marker hypothesis rtex*. *Philosophical Transactions of the Royal Societex*. Revista de Biological Sciences. <https://royalsocietypublishing.org/doi/10.1098/rstb.1996.0125>
- De la puente, L (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Informe Posgrado). Universidad César Vallejo de Trujillo: Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/298?show=full&locale-attribute=es>
- Enz, C. (1998) “*The Role of Value Congruity in Intraorganizational Power*” en *Administrative Science Quarterly*. <https://doi.org/10.2307/2393060>
- Ferro, M., Molina, L., & Rodríguez, W. (2009). Bioethics and its principles. *Acta Odontológica Venezolana*, 47(2), 481-487. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029&lng=es&tlng=es

- Fleury, A. y Fleury. M (1995) *Aprendizagem e inovação organizacional*. San Pablo: Atlas.
https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/fleury_-_os_desafios_da_aprendizagem_e_inovacao_organizacional.pdf
- Hernández, H. (2020). *Valores y compromiso organizacional de personal empleado en la Ciudad de Durango*. *Trascender, Contabilidad Y Gestión*, (13), 17–33. Durango: México. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-63882020000100017&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Hernández, R; Fernández C. y Baptista, M. (2017). *Metodología de la investigación*, México, Editorial Mc Graw Hill, séptima edición.
<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Hodgetts, R. Altman, S. (1985), *Teoría Del Comportamiento Organizacional*. (4ed) México: Mc Graw Hill.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Kohlberg, L. (1969). *Stages and sequence, the cognitive developmental approach to socialization*. handbook of socialization theory and research.
<https://doi.org/10.4236/sm.2019.92009>
- Gonzales, W. (2015). *Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y Asociados*. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, Zaragoza, España.
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/111?show=full>
- Gordon, J. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
<https://www.redalyc.org/pdf/823/82310304.pdf>
- Guillén, J. (2000). *Equilibrio entrevista personal y trabajo*. Madrid: Excelencia.
<http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/423/3272>
- Harrington, T. (1999). *Relaciones Laborales*. Madrid: Siglo Veintiuno de España.
<http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/423>

Graus, A (2019), *Valores personales*. (artículo), revisor internacional Moreiros: México.

https://issuu.com/valoresonline/docs/valores_miss_mexico/26

Gutiérrez, R (2017). *Valores organizacionales y compromiso organizacional en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud de Morales 2017*. (Informe Posgrado). Universidad César Vallejo de Tarapoto: Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30500?show=full>

Lemaitre, N. (1984) “*La culture d’entreprise, facteur de performance*” en *Revue Française de Gestion*. <https://www.cairn.info/la-resistance-culturelle--9782804141097-page-335.htm>

Ley N° 728, *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario el Peruano. Lima: Perú. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0075/ley-productividad-competitividad-laboral-2021.pdf>

Ley N.º 29783, *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Diario El Peruano: Lima: Perú. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/462576-29783>

Marquina, C. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima, 2011*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUPEU_5e8177e4e6e364cf461e05faee2a2380/Details

Meyer, J, Allen, N, y Smith, C. (1993). *Commitment to Organizations and occupations: Extension and test of a three - component conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*.

[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2515039](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2515039)

Meyer, J. y Herscovitch, L. (2001): “*Commitment in the Workplace: Toward a General Model*”, *Human Resource Management Review*, [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2515039](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2515039)

- Morrow, P. (1993): *The theory and measurement of work commitment*, Jai Press
Inc, Greenwich, CT.
[https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2g\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1222885](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2g))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1222885)
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Cuantitativa – cualitativa y redacción de las tesis. (4ed).
<https://universoabierto.org/2021/03/30/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis/>
- Quiroz, A. (2019). *Compromiso Organizacional y atención al usuario en la Municipalidad Distrital de Carquien 2019*. (Informe Posgrado) Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión. Huacho: Perú.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3730>
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., y Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación*. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación. San Marcos.
<https://isbn.cloud/9786123152628/metodologia-de-la-investigacion/>
- Pant, N. y Lachman R. (1998). “*Value Incongruity and Strategic Choice*” en Journal of Management Studies. <https://www.semanticscholar.org/paper/Value-Incongruity-and-Strategic-Choice-Pant-Lachman/679a7954ac778f6d1a494bb0dec365d5f96cbf91>
- Parente, M. y Lück.H. (2000) “*Mapeamento de estruturas de gestão colegiada em escolas dos sistemas estaduais de ensino*” en Em aberto, Brasília. 17(72), 156-162. Brasil.
https://anpae.org.br/iberoamericano2016/publicacao/cntnt/artigos/eixo_1/E1_A072.html
- Pedroza, E (2007). *Compromiso organizacional, motivación de logro y satisfacción laboral de los trabajadores públicos en Caracas*. (tesis de maestría). Universidad Simón Bolívar, Venezuela.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_fef0af56403fd4c79b326f1bc7416b67

- Rocha, M (2003) *Compromiso organizacional*. Órgano de Difusión Científica En Psicología. Bolivia. <https://isidore.science/document/10670/1.b2i0vm>
- Porter y Lawler (1965). "Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior." Psychological Bulletin.
- Randall, D y Cote, J (1991): "Interrelationships of work commitment constructs", Work and Occupation. <https://www.deepdyve.com/lp/sage/interrelationships-of-work-commitment-constructs-w0EBMrsGfF?key=sage>
- Rodríguez, D (2019). *Valores Personales*. (Artículo) Liferder: Colombia. <https://www.liferder.com/valores-personales/>
- Tafur, M (2016). *Valores personales y compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital público Callao-Perú 2016*. (Informe Posgrado). Universidad César Vallejo de Callao: Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21982/Tafur_MMN.pdf?sequence=1
- Tello, L (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. (tesis de maestría). Ambato: Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
- Salazar, C. (2019). *Actitudes Personales y Compromiso Organizacional en la Municipalidad de Reque* (informe posgrado). Universidad Cesar Vallejo de Chiclayo: Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65479/Salazar_SCN-SD.pdf?sequence=1
- Schein, E. (1985) *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: J. Bass.
- Suarez, R. (2017) *Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada De Manchay Lima 2017*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8720/Suarez_FRS.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Valores organizacionales y compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial de Huari, Ancash, Perú 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable: Compromiso Organizacional				
¿Cuál es la relación que existe entre valores organizacionales y compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial de Huari, Ancash, Perú 2022?	Determinar la relación entre valores organizacionales y compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial de Huari, Ancash, Perú 2022.	Existe relación significativa entre valores organizacionales y compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial de Huari, Ancash, Perú 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			De continuidad	Compromiso en base a valores	2,5,8,13,15,17	Ordinal	Los niveles de rango se encuentran entre 12 a más preguntas con SI, es considerada buena y 12 a menos se encuentran por debajo de lo esperado y menos de 6, considerado malo
			Afectivo	Posibilidad de comprometerse	1,3,7,10,11,12		
			Normativo	Someterse a un compromiso real	4,6,9,14,16,18		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable: Valores Organizacionales				
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de valor de logro y el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial de Huari, Ancash, Perú 2022?	Identificar la relación que existe entre la dimensión de valor de logro y el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial de Huari, 2022.	Existe relación significativa entre la dimensión de valor de logro y el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial de Huari, Ancash, Perú 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Logro	Agentes responsables de cambio en una sociedad	3,6,9,12	Ordinal	Los niveles de rango se encuentran entre 12 a más preguntas con SI, es considerada buena y 12 a menos se
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de valor de afiliación y el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial de Huari, Ancash, Perú 2022?	Evidenciar la relación que existe entre la dimensión de valor de afiliación y el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial de Huari, Ancash, Perú 2022.	Existe relación significativa entre la dimensión de valor de afiliación y el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial de Huari, Ancash, Perú 2022.	Afiliación/ Participación	Confianza y autenticidad, la apertura y un clima saludable	1,4,10,13		

	Identificar la relación que existe entre la dimensión de valor de poder y el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial de Huari, Ancash, Perú 2022	Existe relación significativa entre la dimensión de valor de poder y el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial de Huari, Ancash, Perú 2022.	Poder	importancia al control y a la autoridad jerárquica	2,5,8,11		encuentran por debajo de lo esperado y menos de 6, considerado malo
			Participación	Ha mayor participación mayor será el grado de interés	7;14;15,16		
¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de valor de participación y el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial de Huari, Ancash, Perú 2022?	Identificar la relación que existe entre la dimensión de valor de participación y el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial de Huari, Ancash, Perú 2022.	Existe relación significativa entre la dimensión de valor de participación y el compromiso organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial de Huari, Ancash, Perú 2022.					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: Diseño: No experimental		Población: 112 Muestra: 87	Técnicas: Entrevista Instrumentos: El Inventario de Valores Organizacionales de Afiliación, Poder y Logro (IVO APL) Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen.		Descriptiva		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Tabla 9

Matriz de operacionalización de la variable 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VALORES ORGANIZACIONALES	Son creencias y principios referidos a actividades propias de una organización, cuyo objetivo principal es conseguir el bienestar de todos los miembros de una institución. (Fleury, 1995).	Son acciones que permiten expresar las dimensiones valorativas del respeto, la confianza, la igualdad de poder, la confrontación y la participación. (Fleury y Fleury, 1995).	Logro	Se piensa que las personas son responsables, conscientes y dedicadas que deben de recibir un trato digno y respetuoso. (Ítems: 3, 6, 9, 12)	Ordinal
			Afiliación	La organización sana y eficaz se caracteriza por la confianza y autenticidad, la apertura y un clima saludable: (Ítems: 1, 4, 10, 13)	
			Poder	Las organizaciones eficaces restan importancia al control y a la autoridad jerárquica (Ítems: 2, 5, 8, 11)	
			Participación	cuanta más participación tengan en las decisiones de un cambio las personas que se verán afectadas por él, tanto mayor su compromiso para poner en práctica esas decisiones (Ítems: 7, 14, 15, 16)	

Tabla 10

Cuadro de operacionalización de la variable 2

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso organizacional	Es un conjunto de creencias relativos Del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación. Meyer y Allen (1991)	Consiste en la manifestación de continuidad, afectiva y normativa del compromiso organizacional. Meyer y Allen (1991)	De continuidad	Los individuos se comprometen al valorar el coste de oportunidad de dejar de hacerlo (Ítems: 2, 5, 8,13, 15, 17)	Ordinal
			Afectivo	Un estado mental caracterizado por el deseo de comprometerse (p. ej. mantener el empleo, conseguir metas para la empresa, etc.) (Ítems: 1, 3, 7, 10, 11, 12)	
			Normativo	Sienten la obligación moral de comprometerse (Ítems: 4, 6, 9, 14, 16, 18)	

Tabla 11

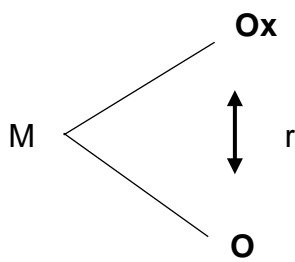
Población de estudio

Grupo de estudio				Total	
Hombres		Mujeres		Hombres	Mujeres
F	%	F	%	F	%
87	87	9	18	50	100

Fuente: CAP de la Municipalidad Provincial de Huari.

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

Figura 1 *Diagrama de relación entre variables*



Dónde:

M: Muestra

Ox: Observación de variable 1

Oy: Observación de variable 2

R: Relación entre las variables

Figura 02: *fórmula para la muestra*

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

N= Población o universo.

Z= Valor del nivel de confianza.

p= Proporción de individuos que poseen las características de estudio.

q= Proporción de individuos que no poseen las características del estudio.

e= Porcentaje o margen de error

Figura 03: *Forma siguiente de la muestra.*

$$n = \frac{112 * (1.96^2) * (0.5 * 0.5)}{(0.05^2) * (112 - 1) + (1.96^2) * (0.5 * 0.5)}$$

$$n = 87$$

Los valores de la formula son los siguientes:

$$N = 112$$

$$Z = 95\% \text{ ----- } 1,96$$

$$p = 50\% \text{ ----- } 0,5$$

$$q = 50\% \text{ ----- } 0,5$$

$$E = 5\% \text{ ----- } 0,05$$

La muestra final corresponderá a 87 trabajadores de la municipalidad provincial de Huari.

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Ficha Técnica del Test: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Nombre / Autores: Meyer y Allen

Procedencia: Estados Unidos

Particularidad: Instrumento de Información Psicológico

Objetivo: Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización

Se considera como un mediador de compromiso organizacional a la capacidad que el individuo tiene con las actitudes y capacidades brindadas a la empresa a la cual pertenecen tendiendo de esa forma estrecha relación con las funciones que realiza.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

Totalmente en Desacuerdo (TED)

Levemente en Desacuerdo (LD)

Levemente de Acuerdo (LA)

Totalmente de Acuerdo (TDA)

En Desacuerdo (ED)

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA)

De Acuerdo (DA)

Nº	CONDICION	Respuesta						
		TED	ED	LD	NA	LA	DA	TDA
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad							
2	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en este centro es porque siento la obligación moral de permanecer en ella							
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización							
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en este centro, es porque otro centro no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí							
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi Centro.							
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi centro considerando todo lo que me ha Dado							
7	Este centro tiene un gran significado personal para mí							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar este centro de trabajo							
9	Ahora mismo no abandonaría mi centro de trabajo, porque me siento obligado con toda su gente							
10	Me siento como parte de una familia en este centro de trabajo							
11	Realmente siento como si los problemas de este centro fueran mis propios problemas							
12	Disfruto hablando de este centro con gente que no pertenece a ella.							
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo							
14	El centro donde trabajo merece mi lealtad							

15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en el centro de donde Trabajo							
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar el centro donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo							
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi centro							
18	Creo que le debo mucho a este centro							

TIPOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
DE CONTINUIDAD (Items: 2, 5, 8, 13, 15, 17)	
AFECTIVO (Items: 1, 3, 7, 10, 11, 12)	
NORMATIVO (Items: 4, 6, 9, 14, 16, 18)	

Inventario de Valores Organizacionales APL

Autor: Oswaldo Romero-García - Modificado por Rubí Raquel Gutiérrez Castillo.

Objetivo: Conocer los valores de las personas dentro de las organizaciones. Es necesario conocer que los valores organizacionales juegan un papel muy importante en las necesidades personales que uno tiene con lo que dispone para el buen cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa, es necesario conocer sobre los valores que predisponen a la institución para conocer su interacción total.

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, marca la respuesta que se ajuste a tu sentir y pensar, recuerda que no existen respuestas buenas o malas.

TD: Totalmente en desacuerdo

D: En desacuerdo

AV: Algunas veces

A: De acuerdo

TA: Totalmente de acuerdo

Nº	CONDICION	Respuestas				
		TD	D	AV	A	TA
1	Solidarizarse con los compañeros cuando es necesario					
2	Hacerse obedecer					
3	Alcanzar la máxima eficiencia en las actuaciones					
4	Tener espíritu de grupo					
5	Cumplir exactamente lo ordenado por el jefe					
6	Ascender a través del esfuerzo					
7	Cumplir las metas					
8	Controlar de cerca a los supervisados					
9	Alcanzar posiciones más altas					
10	Tolerar opiniones opuestas a las tuyas					
11	Cumplir con las normas estrictamente					
12	Exigir excelencia a los resultados					
13	Ser apreciado por supervisores, compañeros y supervisados					
14	la información llega oportunamente a mi área					
15	La información que llega al área se réplica oportunamente y organiza con el equipo para mayor compromiso.					
16	Me siento comprometido con las decisiones que se toman.					

Logro (3, 6, 9, 12)

Afiliación /Participación (1, 4, 10, 13)
--

Poder (2, 5, 8, 11)

Participación (7, 14, 15, 16)

ANEXO 05: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DE CONTINUIDAD							
1	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en este centro es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		
2	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi centro.	X		X		X		
3	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar este centro de trabajo	X		X		X		
4	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	X		X		X		
5	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en el centro donde trabajo.	X		X		X		
6	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi centro.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AFECTIVO							
7	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad	X		X		X		
8	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización	X		X		X		
9	Este centro tiene un gran significado personal para mí	X		X		X		
10	Me siento como parte de una familia en este centro de trabajo.	X		X		X		
11	Realmente siento como si los problemas de este centro fueran mis propios problemas.	X		X		X		

12	Disfruto hablando de este centro de trabajo con gente que no pertenece a ella.	X					
DIMENSIÓN 3: NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No
12	Una de las razones principales para seguir trabajando en este centro, es porque otro centro no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X	
13	Me sentiría culpable si dejase ahora mi centro considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X	
14	Ahora mismo no abandonaría mi centro, porque me siento obligado con toda su gente.	X		X		X	
15	El centro donde trabajo merece mi lealtad	X		X		X	
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar el centro donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X	
17	Creo que le debo mucho a este centro.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Sandra Soledad Acuña Saavedra

DNI: 46805213

Especialidad del validador: Psicóloga

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

16 de Mayo del 2022


Mg. Sandra S. Acuña Saavedra
PSICOLOGA
C. P. S. P. 29828

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: VALORES ORGANIZACIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LOGRO							
1	Alcanzar la máxima eficiencia en las actuaciones	X		X		X		
2	Ascender a través del esfuerzo	X		X		X		
3	Alcanzar posiciones más altas	X		X		X		
4	Exigir excelencia a los resultados	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AFILIACIÓN/ PARTICIPACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Solidarizarse con los compañeros cuando es necesario.	X		X		X		
8	Tener espíritu de grupo.	X		X		X		
9	Tolerar opiniones opuestas a las suyas	X		X		X		
10	Ser apreciado por supervisores, compañeros y supervisados	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PODER	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Hacerse obedecer	X		X		X		
12	Cumplir exactamente lo ordenado por el jefe	X		X		X		
13	Controlar de cerca a los supervisados	X		X		X		
14	Cumplir con las normas estrictamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cumplir las metas.	X		X		X		
16	La información llega oportunamente a mi área.	X		X		X		

17	La información que llega al área se réplica oportunamente y organiza con el equipo para mayor compromiso.	X		X		X	
18	Me siento comprometido con las decisiones que se toman.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg.Sandra Soledad Acuña Saavedra
Especialidad del validador: Psicóloga

DNI: 46805213

16 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Sandra S. Acuña Saavedra
PSICOLOGA
C.Ps.P. 29826

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DE CONTINUIDAD							
1	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en este centro es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		
2	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi centro.	X		X		X		
3	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar este centro de trabajo	X		X		X		
4	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	X		X		X		
5	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en el centro donde trabajo.	X		X		X		
6	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi centro.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AFECTIVO							
7	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad	X		X		X		
8	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización	X		X		X		
9	Este centro tiene un gran significado personal para mí	X		X		X		
10	Me siento como parte de una familia en este centro de trabajo.	X		X		X		
11	Realmente siento como si los problemas de este centro fueran mis propios problemas.	X		X		X		

12	Disfruto hablando de este centro de trabajo con gente que no pertenece a ella.	X					
DIMENSIÓN 3: NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No
12	Una de las razones principales para seguir trabajando en este centro, es porque otro centro no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X	
13	Me sentiría culpable si dejase ahora mi centro considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X	
14	Ahora mismo no abandonaría mi centro, porque me siento obligado con toda su gente.	X		X		X	
15	El centro donde trabajo merece mi lealtad	X		X		X	
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar el centro donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X	
17	Creo que le debo mucho a este centro.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Carmen Ivonne Cárdenas Lara** **DNI: 40258436**

Especialidad del validador: **Psicóloga Educativa**


18 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg. Carmen I. Cárdenas Lara
PSICOLOGA
C.Ps.P. 9868

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: VALORES ORGANIZACIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LOGRO							
1	Alcanzar la máxima eficiencia en las actuaciones	X		X		X		
2	Ascender a través del esfuerzo	X		X		X		
3	Alcanzar posiciones más altas	X		X		X		
4	Exigir excelencia a los resultados	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AFILIACIÓN/ PARTICIPACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Solidarizarse con los compañeros cuando es necesario.	X		X		X		
8	Tener espíritu de grupo.	X		X		X		
9	Tolerar opiniones opuestas a las suyas	X		X		X		
10	Ser apreciado por supervisores, compañeros y supervisados	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PODER	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Hacerse obedecer	X		X		X		
12	Cumplir exactamente lo ordenado por el jefe	X		X		X		
13	Controlar de cerca a los supervisados	X		X		X		
14	Cumplir con las normas estrictamente	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cumplir las metas.	X		X		X		
16	La información llega oportunamente a mi área.	X		X		X		

17	La información que llega al área se réplica oportunamente y organiza con el equipo para mayor compromiso.	X		X		X	
18	Me siento comprometido con las decisiones que se toman.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Carmen Ivonne Cárdenas Lara **DNI: 40258436**

Especialidad del validador: Psicóloga Educativa


18 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


.....
Mg. Carmen I. Cárdenas Lara
PSICOLOGA
C.Ps.P. 9868

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DE CONTINUIDAD							
1	Una de las principales razones por las que continué trabajando en este centro es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		
2	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi centro.	X		X		X		
3	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar este centro de trabajo	X		X		X		
4	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	X		X		X		
5	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en el centro donde trabajo.	X		X		X		
6	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi centro.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AFECTIVO							
7	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad	X		X		X		
8	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización	X		X		X		
9	Este centro tiene un gran significado personal para mí	X		X		X		
10	Me siento como parte de una familia en este centro de trabajo.	X		X		X		
11	Realmente siento como si los problemas de este centro fueran mis propios problemas.	X		X		X		

12	Disfruto hablando de este centro de trabajo con gente que no pertenece a ella.	X					
DIMENSIÓN 3: NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No
12	Una de las razones principales para seguir trabajando en este centro, es porque otro centro no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X	
13	Me sentiría culpable si dejase ahora mi centro considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X	
14	Ahora mismo no abandonaría mi centro, porque me siento obligado con toda su gente.	X		X		X	
15	El centro donde trabajo merece mi lealtad	X		X		X	
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar el centro donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X	
17	Creo que le debo mucho a este centro.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. RÓMULO FRANCISCO GASTAÑADUÍ RODRÍGUEZ

DNI: 10458875

Especialidad del validador: Magister en Gestión Publica

18 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: VALORES ORGANIZACIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LOGRO							
1	Alcanzar la máxima eficiencia en las actuaciones	X		X		X		
2	Ascender a través del esfuerzo	X		X		X		
3	Alcanzar posiciones más altas	X		X		X		
4	Exigir excelencia a los resultados	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: AFILIACIÓN/ PARTICIPACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Solidarizarse con los compañeros cuando es necesario.	X		X		X		
8	Tener espíritu de grupo.	X		X		X		
9	Tolerar opiniones opuestas a las suyas	X		X		X		
10	Ser apreciado por supervisores, compañeros y supervisados	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PODER	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Hacerse obedecer	X		X		X		
12	Cumplir exactamente lo ordenado por el jefe	X		X		X		
13	Controlar de cerca a los supervisados	X		X		X		
14	Cumplir con las normas estrictamente	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cumplir las metas.	X		X		X		
16	La información llega oportunamente a mi área.	X		X		X		
17	La información que llega al área se réplica oportunamente y organiza con el equipo para mayor compromiso.	X		X		X		
18	Me siento comprometido con las decisiones que se toman.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. RÓMULO FRANCISCO GASTAÑADUÍ RODRÍGUEZ**

DNI: 10458875

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

18 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Base de datos

Carta de presentación a la institución de estudio.



CONSTANCIA

El CPC. Richard Paul Jaimés Cáceres, Gerente de Administración, Finanzas y Tributación de la Municipalidad Provincial de Huari, hace constar que la Universidad de Cesar Vallejo – Filial Lima, mediante Carta P.0539-2022-UCV-EPG-SP presenta a **Lucas Rosario Stefany Roxana**, estudiante del Programa DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA, con la finalidad de realizar su trabajo de investigación titulado: “Valores organizacionales y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Peru 2022”. Por lo que en merito a lo solicitado, se le autoriza la aplicación de los Instrumentos en la Municipalidad Provincial de Huari.

Se expide el presente a solicitud de la Universidad para los fines consiguientes.

Huari, 20 de junio del 2022


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI
C.P.C. RICHARD PAUL JAIMÉS CÁCERES
DNI N° 48377835
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS Y TRIBUTACIÓN

ANEXO 07 RESULTADOS

Tabla 12

Puntos de corte según el método de distribución por rangos para el instrumento de valores organizacionales

Nivel	Dimensiones								Valores organizacionales						
	Logro		Afilación		Participación		Poder								
Alto	16	-	20	16	-	20	16	-	20	16	-	20	60	-	80
Medio	10	-	15	10	-	15	10	-	15	10	-	15	38	-	59
Bajo	4	-	9	4	-	9	4	-	9	4	-	9	16	-	37

Tabla 13

Puntos de corte según el método de distribución por rangos para el instrumento de comportamiento organizacional

Nivel	Dimensiones						Compromiso organizacional					
	Afectivo		Continuidad		Normativo							
Alto	31	-	42	31	-	42	31	-	42	91	-	126
Medio	19	-	30	19	-	30	19	-	30	55	-	90
Bajo	6	-	18	6	-	18	6	-	18	18	-	54

Tabla 14

Índices de homogeneidad corregido y consistencia interna del instrumento de valores organizacionales

Factor	Ítem	IHC		α
		Ítem-factor	Ítem-test	

Logro	VO3	.57	.50	.74
	VO6	.46	.68	
	VO9	.55	.69	
	VO12	.58	.52	
Afiliación	VO1	.20	.65	.58
	VO4	.28	.19	
	VO10	.47	.32	
	VO13	.58	.64	
Participación	VO7	.45	.49	.71
	VO14	.55	.50	
	VO15	.50	.51	
	VO16	.51	.73	
Poder	VO2	.64	.63	.48
	VO5	.46	.57	
	VO8	.01	.23	
	VO11	.16	.36	
Valores organizacionales				.86

Nota: IHC=índice de homogeneidad corregido; α =coeficiente de consistencia interna Alfa

Anexo 15

Índices de homogeneidad corregido y consistencia interna del instrumento de compromiso organizacional

Factor	Ítem	IHC		α
		Ítem-factor	Ítem-test	
Afectivo	CO01	.64	.58	.80
	CO03	.60	.58	
	CO07	.58	.47	
	CO10	.61	.74	
	CO11	.33	.49	
	CO12	.66	.78	
Continuidad	CO02	.60	.64	.79

	CO05	.69	.70	
	CO08	.68	.57	
	CO13	.55	.50	
	CO15	.53	.61	
	CO17	.25	.40	
Normativo	CO04	.69	.71	
	CO06	.45	.53	
	CO09	.74	.77	.82
	CO14	.54	.63	
	CO16	.48	.52	
	CO18	.71	.76	
Compromiso organizacional			.92	

Nota: IHC=índice de homogeneidad corregido; α =coeficiente de consistencia interna Alfa

Figura 04

Distribución de porcentajes de la variable valores organizacionales

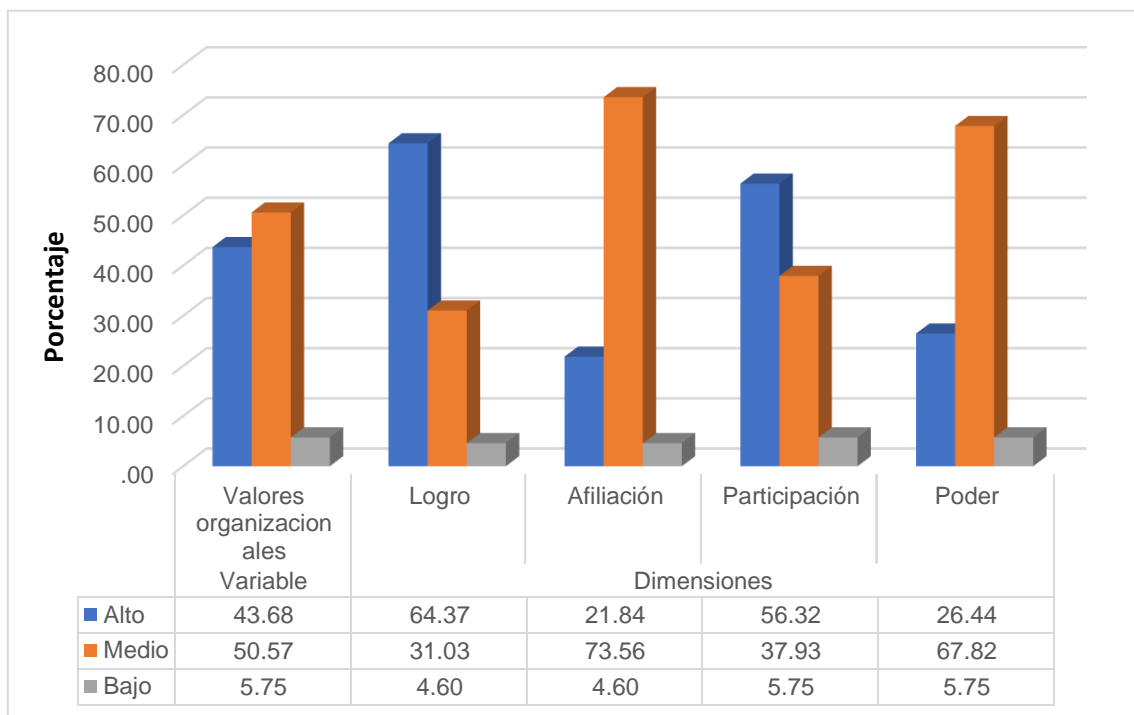
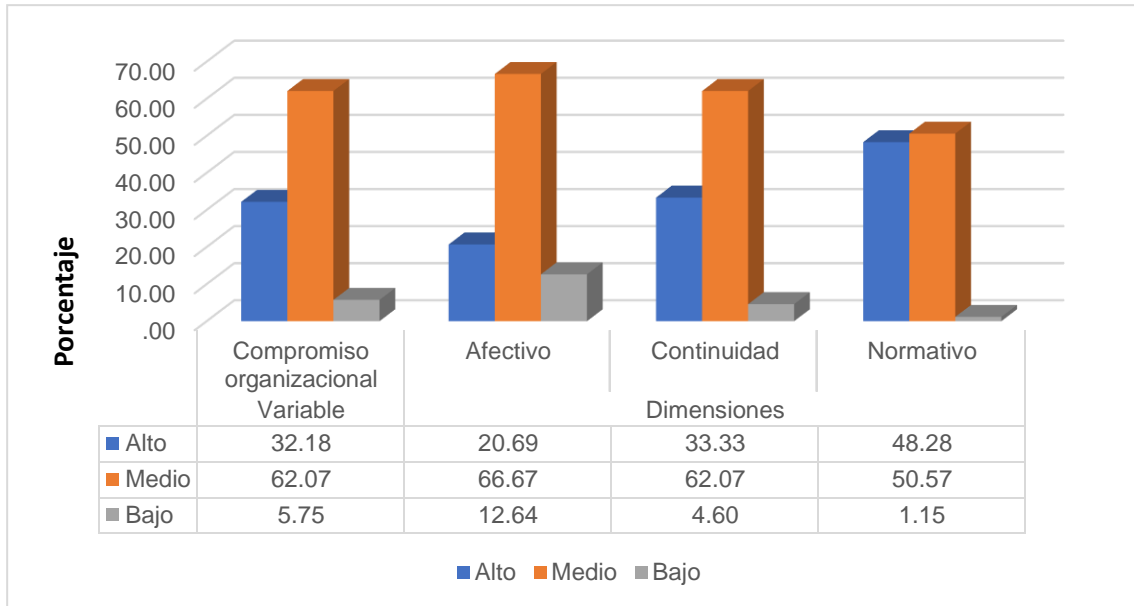


Figura 05

Distribución de porcentajes de la variable compromiso organizacional





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLA SANTILLAN MARIA SILVIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Valores organizacionales y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, Ancash, Perú 2022.", cuyo autor es LUCAS ROSARIO STEFANY ROXANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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, 21 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLA SANTILLAN MARIA SILVIA DNI: 08712710 ORCID: 0000-0003-1971-2545	Firmado electrónicamente por: MVILLAS el 30-12- 2022 09:41:13

Código documento Trilce: TRI - 0429999