



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso organizacional en el personal nombrado y
contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima
Norte, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Romero Flores, Marisabel Yesica

ASESOR:

Dr. Vértiz Osore, Jacinto Joaquín

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

Página del jurado

.....
Dr. Arturo Melgar Begazo
Presidente

.....
Mg. Jesús Enrique Núñez Untiveros
Secretario

.....
Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoros
Vocal

Dedicatoria

A mis padres.

A mis hijas Grecia y Antonella quienes me dieron todo su apoyo y comprensión durante el tiempo que realice mis estudios de maestría en Gestión Pública, y que son las personas que comparten mis alegrías, tristezas y triunfos.

Agradecimiento

Agradezco muy especialmente a Dios.

A mis compañeras de la maestría Hayme Siancas Blas y Angela Quispe Medina

Al personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.

A mis Maestros formadores de la Universidad, en especial al Dr. Joaquín Vértiz por su paciencia, apoyo y comprensión.

Resolución de vicerrectorado académico N° 00011-2016-UCV-VA**Lima, 31 de marzo de 2016.****Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Marisabel Yesica Romero Flores, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, declaro que el trabajo académico titulado “Compromiso organizacional en el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017” presentada, en 70 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.

- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 5 de abril del 2018

Br. Romero Flores Marisabel Yesica

DNI:08128853

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Compromiso organizacional en el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017”, que tuvo como objetivo determinar la diferencia del Compromiso organizacional entre el personal Contratado y Nombrado de la corte de justicia de Lima Norte, 2017.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación fue: Existe diferencia significativa del Compromiso organizacional entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.

La Autora

Índice

	pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras.	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática.	15
1.2 Trabajos previos.	16
1.3 Teorías relacionadas al tema.	22
1.4 Formulación del problema.	29
1.5 Justificación del estudio.	30
1.6 Hipótesis	31
1.7 Objetivos	32
II. Método	
2.1 Diseño de Investigación	34
2.2 Variables, operacionalización.	35
2.3 Población y muestra.	36
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	36
2.5 Métodos de análisis de datos.	37
III. Resultados	
3.1 Descripción de los resultados.	39
3.2 Contraste de hipótesis.	44
IV. Discusión	47
V. Conclusiones	51
VI. Recomendaciones	53

VII. Referencias	55
Anexos	
Anexo 1. Matriz de consistencia.	60
Anexo 2. Instrumentos.	62
Anexo 3. Base de datos.	63
Anexo 4. Carta de aceptación de ejecución de trabajo de tesis	66

Lista de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable.	35
Tabla 2.	Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento.	37
Tabla 3.	Frecuencias de clasificación del Compromiso organizacional por sexo en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	39
Tabla 4.	Frecuencias de clasificación del Compromiso organizacional por condición laboral en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	40
Tabla 5.	Frecuencias de clasificación del Compromiso organizacional por dimensiones en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	41
Tabla 6.	Frecuencias de clasificación de las dimensiones del compromiso organizacional por sexo en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	42
Tabla 7.	Frecuencias de clasificación de las dimensiones del compromiso organizacional por condición laboral en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	43
Tabla 8.	Prueba de contraste de los niveles de compromiso organizacional entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	44
Tabla 9.	Prueba de contraste de los niveles del compromiso organizacional afectivo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	45

- Tabla 10. Prueba de contraste de los niveles del compromiso organizacional continuo entre el personal contratado y nombrado de la corte de justicia de Lima Norte, 2017. 45
- Tabla 11. Prueba de contraste de los niveles del compromiso organizacional normativo entre el personal contratado y nombrado de la corte de justicia de Lima Norte, 2017. 46

Lista de figuras.

- Figura 1. Distribución de frecuencias de clasificación del Compromiso organizacional por sexo en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. 39
- Figura 2. Distribución de frecuencias de clasificación del Compromiso organizacional por condición laboral en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. 40
- Figura 3. Distribución de frecuencias de clasificación de las dimensiones del Compromiso organizacional en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. 41
- Figura 4. Distribución de frecuencias de clasificación de las dimensiones del compromiso organizacional por sexo en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. 42
- Figura 5. Distribución de frecuencias de clasificación de las dimensiones del compromiso organizacional por condición laboral en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. 43

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la diferencia del Compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Fue una investigación con enfoque cuantitativo, tipo básica descriptivo, con diseño no experimental comparativo transversal. Se empleó la encuesta, teniendo a 55 profesionales trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, entre contratados y nombrados. Para el contraste de hipótesis se empleó la prueba U-Mann Whitney para dos grupos independientes a un nivel de significación de 0,05.

Las conclusiones fueron las siguientes: Existe diferencia significativa ($p=0,004<0,05$) del compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado de la Corte de Justicia de Lima Norte, 2017. Determinándose que el personal contratado mostró mejor compromiso organizacional que el personal Nombrado. Asimismo, no hubo diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal nombrado y contratado la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017. Existe diferencia significativa ($p=0,046<0,05$) del compromiso organizacional continuo entre el personal contratado y nombrado, observándose que el personal contratado mostró mayor compromiso continuo. Finalmente no existe diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Palabras clave: Compromiso organizacional, personal contratado y nombrado.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the difference of the organizational Commitment between the contracted and appointed personnel of the court of justice of Lima North, 2017.

It was an investigation with quantitative approach, basic type, with non-experimental comparative design. The survey was used, with 55 professional workers in the superior court of Justice of Lima between hired and appointed. To test the hypothesis, the U-Mann Whitney test was used for two independent groups at a significance level of 0.05.

The conclusions were the following: There is a significant difference ($p = 0.004 > 0.05$) in the organizational commitment between the hired and appointed staff of the Lima North Court of Justice, 2017. It was determined that the hired personnel showed better organizational commitment than the staff Appointed Likewise, there was no difference in affective organizational commitment between the hired and appointed personnel of the court of justice. There is a significant difference ($p = 0.046 < 0.05$) in the continuous organizational commitment between the hired and appointed personnel, observing that the hired personnel showed greater continuous commitment. Finally, there is no difference in normative organizational commitment between the hired and appointed personnel of the Lima North Court of Justice, 2017.

Keywords: Organizational commitment, personnel hired and appointed.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática.

Actualmente, el compromiso organizacional es un tema imprescindible en la temática de gestión institucional, dentro de un contexto de modernización de las entidades y la revolución de la gestión del talento humano sugerido por el tratadista internacional Idalberto Chiavenato en sus libros de administración y de la moderna gerencia empresarial.

En nuestro país, El plan bicentenario, elaborado por el CEPLAN (2011) señala como una de las metas nacionales, plasmados como políticas estratégicas, la necesidad de la gestión institucional con mística de énfasis en el talento humano, empoderando al personal como parte esencial de dinamismo institucional para brindar una atención de calidad creciente, evidenciándose en procedimientos más ágiles, resultados en menor tiempo y con mayor efectividad y, sobre todo, usuarios satisfechos con sus instituciones. Pero, a pesar de los esfuerzos técnicos y normativos que realiza el estado peruano, colocando como planes transversales en todo la gestión institucional pública, poco se ha avanzado en este tema, Haciéndose notoria la afirmación en la creciente cantidad de personas procesadas por temas de corrupción y/o abuso de autoridad, entre otras más frecuentes, interpretándose que muy probablemente haya una falencia en el compromiso organizacional y se confundan estos, transformándose en ‘compromisos personales’.

Con relación a esto último Brunet (2011) indicó que “el compromiso organizacional consta de un conjunto de características percibidas dentro de una organización y/o de sus unidades que pueden ser deducidas según la forma en la que la organización y/o sus unidades funcionales actúen con sus empleados” (p. 23); por lo que, las características que se perciben del compromiso organizacional dentro de la Corte de Justicia de Lima Norte son evidenciadas en las escasas posibilidades de desarrollo personal a pesar del involucramiento laboral que muchos muestran, teniendo una alta deserción de talentos, que cansados de la postergación, optan por forjarse un futuro en otras instituciones públicas o privadas. Las causales podrían barajarse desde las mencionadas hasta objetivos personales de cada profesional que llega a esta entidad, sin embargo es notorio que existen debilidades en el compromiso institucional, en el cumplimiento y desarrollo de la Organización; reforzándose en la debilidad en los procesos de supervisiones y/o

evaluación del trabajo, dificultades en la comunicación y condiciones laborales, haciéndose necesario un diagnóstico base sobre el cual podría elaborarse otros instrumentos de gestión que podrían revertir –o disminuir- lo actualmente observado.

Esta problemática se colige a la debilidad mostrada por algunos de los líderes de la institución, que durante años ha manejado la institución sin que haya cambios visibles en la funcionalidad plasmada en la ineficiencia e ineficacia de la gestión administrativa de la aplicación de los procedimientos administrativos que se emplea dentro de la entidad, observándose fallas continuas que muchas veces acarrear procesos administrativos y hasta denuncias penales por errores (reales) o “errores” del personal. Si bien es cierto esta debilidad es recurrente en muchas otras entidades estatales en nuestro país, en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte eso debería tener otro desenvolvimiento debido a que, funcionalmente, esta institución tiene elementos normativos claros y definidos en base a metas pre establecidas, y en consecuencia, los resultados deberían ser mejores, teniendo la oportunidad de hacerlo mediante el desarrollo de esta investigación, teniendo a dos grupos de evaluación para efectos de probar el supuesto de que el personal de planta es el que mayor compromiso tiene.

Por la problemática antes mencionada se pretende determinar la diferencia entre este personal, teniendo en cuenta que, debido al vínculo laboral permanente o a plazo determinado, podría ser el factor clave de distinción entre estos dos grupos, pudiendo advertir algunos otros problemas domésticos propios de las instituciones públicas de nuestro país, que si bien es cierto, aún no tienen ninguna dificultad lo suficientemente fuerte para dañar severamente el clima aboral, no deja de ser preocupante el incremento del malestar y hasta las rencillas entre los empleados.

1.2 Trabajos previos.

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Borja (2017) en su investigación sobre *La comunicación organizacional y el clima laboral en los empleados del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza*, se propuso conocer la influencia de la

comunicación organizacional sobre el clima laboral del área administrativa, para contribuir a su mejora. Fue una investigación no experimental Básica. Su cuestionario fue aplicado a 90 personas. Los resultados se expresaron descriptivamente. Para el contraste de hipótesis se usó la prueba de Chi cuadrado. Encontró que la comunicación organizacional influye en el clima laboral de esta área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza. Por esto, se debe aplicar una comunicación organizacional responsable, que permita evaluar el clima laboral existente en esta institución de la Provincia de Pastaza; con la finalidad de evitar distorsión de información y problemas en el ambiente laboral.

Serrano y Portalanza (2014) se propusieron el objetivo de este artículo fue analizar la influencia del *liderazgo sobre el clima organizacional*. Se hizo una revisión de los antecedentes del liderazgo, sus conceptos y las diferentes teorías propuestas por varios autores. En sus conclusiones afirmaron que el liderazgo es un concepto cultural, social y sobre todo histórico que ha permitido entender a las organizaciones en distintos contextos. Desde la revisión histórica realizada sobre el liderazgo y su incidencia en clima organizacional se puede concluir que el líder es el principal generador de la calidad del clima organizacional debido a su capacidad para formar en los trabajadores aquellas percepciones que le dan vida al clima organizacional.

Frías, (2014), en su tesis de maestría titulada: *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. Universidad de Chile*, se orientó a identificar y describir los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones. Para este fin, se realizó una revisión teórica de las distintas fuentes de la literatura que explican estos fenómenos y a partir de ello, se revisó una serie de instrumentos que permiten relevar las principales causas por las cuales los miembros de la Generación Y y de una ONG (organización no gubernamental) abandonan la organización. En este sentido, a partir de las entrevistas de salida se observa que actualmente la carencia de planes de desarrollo profesional parece ser el motivo principal de salida de los ex integrantes de la ONG, pertenecientes a la generación Y, lo que lleva a la ONG a perder talento organizativo. De esta forma, se confirma la hipótesis planteada,

acerca de que las percepciones de satisfacción hacia la estructuración de un plan de carrera afectará positivamente la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otras dimensiones del trabajo. Sin duda este hallazgo plantea importantes desafíos en el ámbito de la Gestión de Personas. En particular, si bien se levanta la importancia de medir y monitorear la satisfacción y compromiso de las personas, se vuelve aún más importante profundizar en los motivos de salida de la generación Y, a fin de planear mejores estrategias de atracción, desarrollo y sobre todo, retención de ellos. En este sentido, el observar que un alto porcentaje de satisfacción y compromiso no es un factor que prevenga la rotación en sí y que es más bien un “dato” se vuelve importante que las organizaciones vuelquen sus esfuerzos en acciones prácticas y concretas que apunten a trabajar el desarrollo profesional de sus trabajadores, lo que probablemente impactará positivamente en la satisfacción y compromiso.

Gómez *et al.* (2013) en su Tesis de Maestría: *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados en Rioverde. México. Universidad Autónoma de San Luis Potosí* se propuso el objetivo de esta investigación es identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional, medido en tres dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo); y la satisfacción laboral evaluada también en tres dimensiones (supervisión, ambiente físico de trabajo y prestaciones percibidas), así como también la asociación de las mismas con las características sociodemográficas del empleado como: sexo, estado civil, edad, escolaridad, puesto actual, antigüedad en la empresa y antigüedad en su puesto actual. El estudio es transversal realizado bajo el tipo de investigación descriptiva y correlacional, además de enfocarse a la investigación cuantitativa. El área de estudio se delimito a aplicar un instrumento exclusivamente a los trabajadores que prestan su servicio a alguna de las empresas de la ciudad de Rioverde S.L.P. Se utilizaron medias y gráficas de sectores para describir las variables además del método de análisis bivariado para identificar las asociaciones y relaciones entre las variables, el coeficiente de correlación de Pearson (r) y de Spearman (ρ) conjuntamente con el Análisis de la Varianza (ANOVA) y la prueba t para muestras independientes. De acuerdo con los resultados arrojados por el instrumento utilizado en esta investigación se presentan

las siguientes conclusiones, las cuales pretenden facilitar la interpretación de los resultados. Se concluye que si existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre si y también existe relación con las variables sociodemográficas, mostrando que existe relación entre el compromiso afectivo, de continuidad y normativo con todas las dimensiones de la satisfacción laboral (con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y las prestaciones percibidas), además se arrojaron pruebas de que existe también correlación con las variables sociodemográficas.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Colque (2017) en su tesis sobre *Percepción del clima organizacional en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas de los hospitales Manuel Nuñez Butrón Puno y Carlos Monje Medrano Juliaca, 2015*, se propuso determinar la percepción del clima organizacional de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas de estos Hospitales. El enfoque fue cuantitativo-descriptivo, transversal. La muestra estuvo conformada por 52 profesionales de enfermería. Se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario de López Fernández, que mide las percepciones sobre el clima de acuerdo a las dimensiones; trabajo en equipo, cooperación y cohesión. Los resultados mostraron que: el 51,9% de los profesionales de enfermería de los Hospitales Puno y Juliaca, percibieron un clima laboral medianamente favorable, el 48,1% favorable y 0% desfavorable. En el hospital de Puno el 58.1% de enfermeras perciben un trabajo en equipo medianamente favorable, mientras en cooperación el 54,8% favorable y en cohesión el 67,7% medianamente favorable. En el Hospital de Juliaca el 57,1% de enfermeras perciben un trabajo en equipo medianamente favorable, en cooperación el 66,7% favorable y en la cohesión el 57,1% medianamente favorable.

Pineda (2017) en su trabajo sobre *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza de Trujillo*, se propusieron determinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza, en Trujillo. Fue un estudio no experimental, diseño correlacional, de corte transversal. La población fue igual a la muestra: 84 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron la Escala

de Clima Social en el Trabajo (WES) para medir el clima laboral y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, cuyas propiedades psicométricas fueron adecuadas. Finalmente, se concluyó que los niveles de clima laboral general de los trabajadores del hospital I La Esperanza, se encuentra en un nivel medio (82.1%). Finalmente, existe una correlación prácticamente nula entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima laboral: relaciones, estabilidad y autorrealización.

Balladares (2016) en su tesis *Liderazgo y compromiso organizacional del recurso humano del Gobierno Regional del Callao, 2016*, determinar la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Regional del Callao. El tipo de investigación fue básica, descriptiva, diseño no experimental transeccional y correlacional. La muestra fue de 130 trabajadores del Gobierno Regional del Callao, a los que se les aplicó encuestas. Concluyo que el 59.2% tuvieron un nivel de Liderazgo de “Regular” y el 33.1% tuvieron un nivel de Liderazgo como “Bueno”. El 81.5% tuvieron un nivel de compromiso “Regular”. No existió relación significativa ($p=0.103>0.05$) entre el Liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Regional del Callao con un nivel de confianza del 99%.

Loli (2015) en su investigación titulada *Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. Este trabajo se centró en determinar el compromiso organizacional de los trabajadores no docentes de una universidad de Lima y su relación con variables demográficas, para ello se tomó una muestra de 205 personas de un total de 20 facultades de la Universidad. Dicho trabajo realizó un análisis a detalle de la variable compromiso organizacional definiendo los siguientes: Indicadores para su medición: satisfacción general con el trabajo, compromiso con el trabajo, compromiso de conveniencia, compromiso afectivo, sentimiento de permanencia y jerarquía del puesto. En las conclusiones indicó que el resultado establece la asociación de los factores de compromiso organizacional es consistente y arroja una tendencia favorable de dichos trabajadores hacia el compromiso organizacional, lo cual significa que existe un alto porcentaje de trabajadores administrativos que no se comprometen a plenitud con la organización. Por el

contrario si existe una correlación muy significativa y positiva entre el compromiso afectivo y el sentimiento de permanencia, y la jerarquía del puesto; lo que quiere decir, que a mayor compromiso afectivo se da mayor sentimiento de permanencia y mayor compromiso con la jerarquía del puesto, mientras que las variables demográficas tales como sexo, edad, estado civil, condiciones laborales, número de trabajadores no determinan ninguna relación con el compromiso organizacional.

Pérez (2014) en su investigación sobre *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas. PUCP* se trazó el propósito de precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico. La investigación tuvo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional. La Motivación ha sido medida con la escala de Motivación en el trabajo-MAWS la cual considera motivación autónoma y controlada, el compromiso organizacional ha sido evaluado con la escala de Compromiso Organizacional que incluye al compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. El autor concluye que: Se puede señalar que, en el ámbito de la Universidad Privada, los trabajadores reportan mayor Compromiso Afectivo, es decir, son más proclives a desarrollar un lazo emocional. Finalmente, en relación a las diferencias observadas entre los grupos estudiados en función a las variables socio demográficas y el compromiso organizacional, se halla que para el Compromiso de Continuidad, por un lado serían los trabajadores de la universidad pública con pareja (casados o convivientes), con un tiempo de permanencia superior a 11 años y en la adultez media, quienes destacan en este componente, sin embargo considerando el contexto de trabajo peruano podríamos suponer la presencia de la variable de escasas alternativas de trabajo, componente integrante del Compromiso de Continuidad, que junto a la Regulación Externa supondría un mayor interés por recompensas externas que podría ser fomentado por una escasa satisfacción de las necesidades psicológicas básicas por parte de un contexto laboral poco atractivo y con poco apoyo del gobierno central.

Flores (2012) en su investigación titulada *Compromiso Organizacional y la calidad del servicio de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano Puno* tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso

organizacional y la calidad de servicio en una muestra tipo censal de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano, utilizando para ello el sustento teórico de Allen y Meyer sobre Compromiso Organizacional. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional mediante enfoque cuantitativo, La investigación utiliza el método descriptivo comparativo. La muestra fue de tipo censal, al tomar el universo de la población, 681 trabajadores administrativos. La autora concluye que las dos variables estudiadas se encuentran relacionadas significativamente en dichos trabajadores. Asimismo que los diversos factores de dichas variables se encuentran significativamente relacionadas en dichos trabajadores. Respecto al análisis de diferencia entre hombres y mujeres, obtuvo que la mayor calificación respecto al compromiso organizacional corresponde a los trabajadores varones respecto de los trabajadores mujeres. Asimismo el análisis de varianza del compromiso organizacional por rango de edades indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno.

Gómez (2012) en su tesis *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal militar y civil de la Fuerza Aérea del Perú* analizando las relaciones entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de Técnicos, Suboficiales y Civiles de las unidades y dependencias de la Fuerza Armada del Perú. El método de investigación es el descriptivo correlacional. Se aplicó a una muestra de 486 personas, mediante dos instrumentos para las dos variables analizadas respectivamente: Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral. Conclusiones: Los resultados revelan que existen correlaciones significativas entre dichas variables. Asimismo se encontró algunas diferencias significativas considerando el sexo y en mayor medida considerando los rangos de edad y tiempos de servicio.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

A continuación se presentan las diferentes concepciones y teorías relacionadas con el compromiso organizacional, y se describen las dimensiones que permitieron la medición de la variable de estudio, bajo la cual se desarrolló la presente investigación.

Compromiso organizacional.

García e Ibarra (2014, cita a Robbins, 2010) define el compromiso organizacional como “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización”. (p.6)

En esa perspectiva, el compromiso organizacional, implica una acción planificada por la organización establecida por los directivos para hacer efectiva a esta a través de acciones previamente planificadas con apoyo del conocimiento científico y también el del comportamiento

Nuevamente García *et al.* (2014, citando a Arias, 1998) señala que el compromiso organizacional “es como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización”. (p. 8)

Si bien todo esto es teórico, estas teorías se aplican hacia el Team Force o fuerza de equipo apoyándose en las competencias previamente desarrolladas con un proceso de fuerte liderazgo para propulsar el cambio.

En esa perspectiva, García *et al.* (2014, citando a Chiavenato, 2010) opina que “el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes”. (p. 7)

Se dirige desde el más alto nivel jerárquico con el apoyo de los mandos intermedios contemplando los usos y costumbres del pasado que desembocan en la cultura organizacional donde se incluyen a todos los trabajadores para un cambio a la eficiencia de la organización.

García *et al.* (2014, citando a Mowday, 2006) indicó que es “La fuerza de identificación de un individuo con la organización en particular y de su organización en la misma, caracterizándose por tres factores conceptuales”. (p. 7)

Lo que significa la concatenación de las estrategias y ciencias administrativas con el desarrollo de las capacidades de los trabajadores de la organización para que estos actúen en una suma de integración total.

García (2014, citando a De Cottis, 2001) indican que el compromiso organizacional es:

La extensión en la cual un individuo acepta e intercambia las metas y los valores de una organización y ve su rol organizacional en términos de su contribución a estas metas y valores, aparte de cualquier instrumentalidad que pueda acompañar a su contribución, ellos implica factores de afectivos, continuidad en el trabajo y una normatividad que contribuya al compromiso del personal. (p. 8)

De esto se deduce que se da como una reacción a los cambios producto de la globalización, una estrategia elaborada para cambiar las percepciones, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, para que se adapten rápidamente a nuevas tecnologías, mercados y retos, a la par del cambio.

Enfoques de compromiso organizacional

Caamaño, (2008) identificó los enfoques del compromiso organizacional:

Se identificaron tres enfoques que muestran en común que el compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que éste decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización. Éstos se logran presentar en: compromiso como una conexión afectiva hacia la organización, compromiso como la percepción del costo asociado a abandonar la organización y compromiso como una obligación de permanecer en la organización. (p. 2).

Etapas importantes para que los trabajadores de la organización puedan alcanzar el cambio hacia lo efectivo a través de una correcta capacitación y planificación, teniendo como objetivo principal la excelencia del trabajo propio, considerando para esto cambiar actitudes, valores, estrategias para superar el avance competitivo de otras organizaciones producido por la globalización, los

cambios de tecnología, los entornos ambientales y el surgimiento de nuevos valores adecuados a la modernidad.

Identidad organizacional versus el compromiso organizacional

Es interesante hacer esta diferenciación debido a la similitud de concepciones que muchos investigadores emplean. Al respecto Caamaño (2008) indica que la identificación organizacional es:

Un tipo de identificación social en donde el empleado internaliza los atributos de la organización, en conjunto con las metas y logros propios, percibiendo la identificación como perteneciente o que opera con ella. En términos de la identidad organizacional, podemos decir que ésta es una parte específica de la identidad social definió la identidad social como la parte del concepto propio que una persona tiene de sí mismo, incluyendo los valores y las emociones, dentro de un grupo o grupos de individuos del cual forma parte. El compromiso organizacional refleja las metas individuales del empleado. (p. 3)

Implica proponer la formulación de estrategias y líneas de acción para lograr los objetivos de la institución formando a la vez a sus trabajadores para mejorar su nivel científico y laboral, proponiendo un intercambio académico, colaborando con la difusión del conocimiento, estimulando a su vez la calidad de la investigación científica. También está en sus funciones Dirigir y controlar las fases previas de la implementación para lograr que el proceso sirva a la organización en su desempeño a través del desarrollo integral de sus trabajadores de acuerdo con las competencias corporativas que se dan en la organización.

Compromiso organizacional

Gómez, (2013). Establece que:

Se han encontrado diversas opiniones a favor de que un trabajador satisfecho y comprometido, es un trabajador con un buen desempeño,

así como opiniones en el sentido de que un alto grado de compromiso organizacional no es garantía de un buen desempeño. El compromiso organizacional ha sido estudiado como un constructo relacionado con las personas y su trabajo; y en relación hacia diferentes enfoques como puede ser la organización, el director general, el director, supervisor o coordinador de área (p. 88)

Se adoptó como base el concepto de un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Se asume que el compromiso organizacional es un factor determinante en el logro de los objetivos de las instituciones o empresas cualquiera que sea.

Teorías psicológicas del compromiso organizacional

Teorías del comportamiento

Adeyinka, (2010): indicó que:

Se citan varios factores de comportamiento en la creación de una persona comprometida. Estos son la variedad de trabajo, 'la ambigüedad del rol', la actitud de los compañeros de trabajo y amigos, las alternativas de la organización y, la variedad de habilidades en el trabajo. (p.10).

Mucha de la literatura en este campo es de comportamiento. Esto significa que se trata de encontrar los ingredientes específicos que hacen que alguien se comprometa con un grupo, en lugar de limitarse a ser un miembro o simpatizante. Estos parecen apuntar al rol de la libertad, la falta de especialización excesiva e interesante y el trabajo gratificante.

Teoría de la identidad social

Nuevamente Adeyinka (2010) indicó que:

La identidad social es un enfoque simple que sostiene que todos los seres humanos quieren aumentar su autoestima al sentirse conectados a una organización o grupo específico. Esto no niega los enfoques conductuales,

al contrario, pretende colocarse detrás de los ingredientes específicos para este tipo de compromiso. (p.11)

La teoría de la identidad sostiene que un auto concepto positivo es; al menos en parte; creado por tener asociaciones positivas para un grupo que está conectado a tu propia persona. Un ejemplo podría ser un hombre que trabaja para una organización de servicio social.

Teoría de la auto-categorización

Adeyinka, (2010) cita lo siguiente:

Los enfoques de auto-categorización sostienen que el 'yo' se construye a través de estos vínculos de organización y que las personas pueden verse a sí mismas en varios niveles diferentes. Puedes verte a ti mismo como un individuo, pero esto, en parte, está relacionado con los grupos sociales a los que perteneces. (p.11)

Esto quiere decir que el empleado se convierte en un 'individuo subordinado' o una persona cuya identidad se deriva en parte de estas conexiones sociales tales como el trabajo en un lugar determinado o que viven en un área determinada.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

Respecto al Instrumento: encuesta de compromiso organizacional los autores: Meyer y Pretell (1993) se describen las siguientes dimensiones amparado en los siguientes autores:

Dimensión 1: Afectiva

Gómez *et al.* (2013). "Se refiere a la relación emocional que las personas forjan con la organización, ya que refleja el apego emocional y sentimental al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización". (p. 4)

Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. Al respecto, Arias, (2011) agregó que:

El compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización”. (p.11)

De esta concepción se traduce que los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización, como se ha observado empíricamente en la corte de justicia de Lima Norte.

Dimensión 2 Continua o de continuidad.

Gómez *et al.* (2013) señaló que “el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización” (p. 5)

Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo. Percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Al respecto Arias (2011) indica que el “Compromiso de continuación: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización”. (p.12)

Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Dimensión 3 Normativa

Gómez *et al.* (2013): “Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones, se crea un sentido de reciprocidad con la organización”. (p.6)

En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Arias, (2011) agrega que:

El compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. (p.13)

Todo colaborador experimenta las tres dimensiones, aunque desde luego, con distinto énfasis, esto porque en el compromiso afectivo el colaborador manifiesta actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia hacia la empresa, y así se emociona al decir que trabaja para la institución o habla mucho de ella en reuniones con amigos y familiares.

1.4 Formulación del problema.

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017?

¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional continuo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017?

¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017?

1.5 Justificación del estudio.

La investigación se justifica en los siguientes aportes:

Justificación teórica

A nivel general de la teoría de las organizaciones de Chiavenato (2009), y en particular sobre la gestión del potencial humano, se conoce que las organizaciones están en constante cambio, sea por factores internos o externos (ambiente). En la actualidad los cambios se deben en gran medida al proceso de globalización que incluye adelantos tecnológicos e innovaciones comerciales y financieras, además de nuevas formas de comunicación y organización. En el contexto señalado, las instituciones de justicia se enfrentan con la necesidad de innovar de manera constante, para lograr un mayor nivel de competitividad, y para ello la tratativa del recurso humano es de especial importancia.

Por otro lado, el enfoque de este trabajo se justifica en la búsqueda de la ratificación teórica proporcionado por los tratadistas y teóricos del compromiso organizacional, concatenándolo a la teoría de la Administración de Chiavenato (2009), en donde señala las actividades ligadas a la función del personal, orientándola en cuatro dimensiones básicas y características de la administración actual. No obstante, tampoco deja de lado el contexto de la entidad pública en donde se desenvolverá, por lo tanto, la realización de este trabajo contribuirá con una mayor dilucidación teórica en la gestión estatal de nuestro país, pudiendo ser un modelo teórico en el futuro.

Justificación práctica

El presente estudio pretende mejorar aspectos importantes del compromiso organizacional de esta institución, partiendo de la observación de que actualmente el Clima laboral en los trabajadores no es del todo positiva, a pesar de la obligatoriedad del trabajo en equipo para la consecución de las metas institucionales impuestas desde el ministerio de justicia, influyendo de forma desfavorable en el desempeño laboral de los trabajadores y por ende su repercusión negativa en los usuarios externos.

En consecuencia, el hecho de atender a un gran número de personas demandantes de un servicio de calidad en el rubro de justicia, exige el afinamiento de planes de mejora dentro la institución. Muchos de estos planes proveen procedimientos técnicos pero hay otros que indican procesos de manejo de personal y aseguramiento del bienestar del trabajador. Por esa razón, se hace importante analizar esta variable, donde la presión diaria de trabajo deja traslucir la manifestación de conductas de poco liderazgo y comportamientos que comprometen el compromiso organizacional. Los resultados proveerán insumos para la implementación de planes y programas que mejoren el compromiso institucional así como también reajusten el desenvolvimiento de los procesos organizacionales administrativos internos.

Justificación metodológica

Esta tesis pretende aportar un enfoque de trabajo para otras instituciones similares u otras áreas dentro de esta misma institución, pudiendo ser una guía consultiva referente para trabajos de investigación y de gestión tanto para instituciones públicas como privadas de nuestro país.

El abordaje de esta problemática permitirá el desarrollo de una ruta de trabajo en donde, el desenvolvimiento de los procedimientos metodológicos que facilitan la obtención de los objetivos se transformen en una alternativa de solución a la problemática en estudio. En ese sentido esta investigación se constituye en un método de solución de problemas similares, que por analogía, podría ser útil para otros trabajos de investigación similares en este u otro sector público.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe diferencia de compromiso organizacional entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

Existe diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.

Existe diferencia de compromiso organizacional continuo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.

Existe diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la diferencia del compromiso organizacional entre el personal contratado y nombrado de la corte de justicia de Lima Norte, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la diferencia del compromiso organizacional afectivo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.

Determinar la diferencia de compromiso organizacional continuo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.

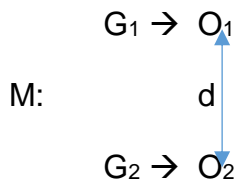
Determinar diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.

II. Método

2.1 Diseño de Investigación

El diseño fue no experimental, de corte transversal, porque no hubo manipulación de variables, observando naturalmente los fenómenos o hechos, es decir tal y como ocurren en su contexto real, social. Es transversal porque se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único. (Tamayo, 2003, p. 130)

Se usará un arreglo con nivel comparativo debido a que se busca encontrar la diferencia entre los dos grupos, teniendo como supuesto que ambos son distintos, de acuerdo con lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2010) el diagrama de la investigación es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación del grupo 1 (G₁: Nombrados)

O2: Observación del grupo 2 (G₂: Contratados)

d: Diferencia entre los grupos.

Metodología

Se aplicó el método hipotético deductivo el mismo que permitió arribar a las conclusiones propuestas en el esquema metodológico de esta investigación. Este método permite hacer conclusiones de algo general a lo particular, basándose en las hipótesis previamente planteada (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Citando nuevamente a Hernández *et al* (2010), el enfoque cuantitativo “es una modalidad de medición numérica de las variables”. (p.135)

Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo básica, pues no busca solucionar un problema de manera directa sino que solamente se orientó a generar conocimiento que servirá

como base para la solución. Es descriptivo porque solo describe la realidad observada. (Tamayo, 2003, p. 122).

2.2 Variables, operacionalización.

Variable: Compromiso Organizacional

2.2.1. Definición Conceptual de la variable

Respeto a esta variable, García e Ibarra (2014) define el compromiso organizacional como:

La extensión en la cual un individuo acepta e intercambia las metas y los valores de una organización y ve su rol organizacional en términos de su contribución a estas metas y valores, aparte de cualquier instrumentalidad que pueda acompañar a su contribución, ellos implica factores de afectivos, continuidad en el trabajo y una normatividad que contribuya al compromiso del personal. (p. 6).

2.2.2. Definición operacional de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Afectiva	Emoción	1 - 9	Totalmente en Descuerdo (1)	Malo (23-53)
	Satisfacción			
Continuidad	Reconocimiento	10- 17	En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni desacuerdo (3)	Regular (54-84)
	Del valor institucional Vinculo Institucional			
Normativa	Lealtad Laboral	18-23	Totalmente de acuerdo (5)	Bueno (85-115)
	Sentido de Reciprocidad			

2.3 Población y muestra.

2.3.1. Población

Dado que el presente estudio se realizó en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, teniendo un total de 670 personas en total entre trabajadores nombrados y por modalidad de contrato.

2.3.2. Muestra.

Cuando se procedió a solicitar la resolución de los instrumentos con los cuales se realizó la encuesta, se tuvo problemas en algunos trabajadores, los mismos que se rehusaron a participar, pudiendo recoger solamente 55 cuestionarios correctamente resueltos, los mismos que se usaron para la emisión de los resultados de la presente investigación, correspondiendo, por lo tanto, un muestreo intencional no probabilístico.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1 Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, la misma que, de acuerdo a Hernández *et al* (2010) es una técnica masiva que facilita la toma de datos de una gran cantidad de sujetos de análisis. (p. 154) Así, Flick (Citado por Hernández *et al*. 2010) indicó que la encuesta es una técnica masiva de recolección de datos, en donde el anonimato es importante para asegurar la veracidad de la información recolectada.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos:

Ficha técnica para el instrumento de Compromiso Organizacional.

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Autor: Tomado de Mehech, Cordero y Gómez (2016).

Año: 2016

Técnica de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Determinar el nivel de compromiso organizacional del empleado.

Población: Personas adultas trabajadores en general

Número de ítem: 23 preguntas

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: de 15 a 20 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Niveles o rango: Malo, (23-53); Regular, (54-84) Bueno; (85-115)

2.4.2. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Para el instrumento que mide el Compromiso organizacional, al ser un instrumentos estandarizado y reconocido internacionalment, no requiere de validación de parte de expertos nacionales.

La aplicación se realizó a través de la recolección de datos por parte de la investigadora, quien previa autorización de la autoridad competente, aplicó las encuestas a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0,977

Tabla 2.

Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach del instrumento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.977	23

2.5 Métodos de análisis de datos.

Se hizo uso de la estadística descriptiva para los datos organizados. Se los presentó en tablas y figuras descriptivas. Dado que el análisis corresponde a una medición de diferencias, la prueba elegida fue la No paramétrica de U-Mann Whitney para dos grupos independientes (Nombrados y Contratados), debido a que se busca encontrar la diferencia entre grupos donde se midió una variable ordinal. El nivel de significación fue de 0,05 (α).

III. Resultados

3.1 Descripción de los resultados.

Tabla 3.

Frecuencias de clasificación del Compromiso organizacional por sexo en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Categorías	Varones		Mujeres	
	n	%	n	%
Malo	0	0,0	3	9,7
Regular	9	37,5	11	35,5
Bueno	15	62,5	17	54,8
Total	24	100,0	31	100,0

Se observó que en el caso del personal del sexo masculino el 62,5% de los 24 trabajadores se ubicaron en el nivel 'Bueno' y un 37,5% fueron 'Regular' y ninguno en el nivel 'Malo'. En el caso de las 31 mujeres, el 54,8% se categorizaron en el nivel 'Bueno'; un 35,5% en el nivel 'Regular' y un 9,7% se ubicó en la categoría 'Malo', como también se observa en la siguiente figura.

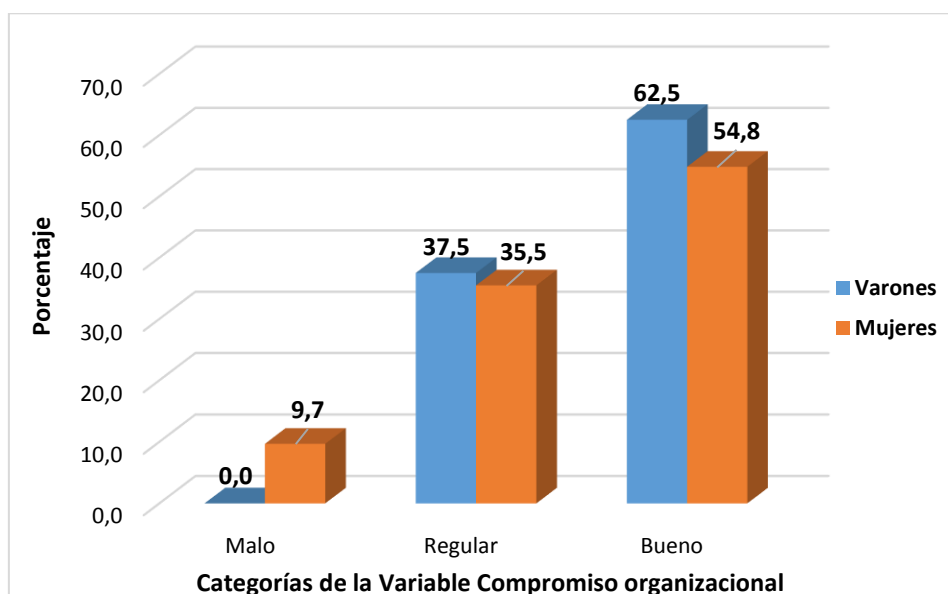


Figura 1. Distribución de frecuencias de clasificación del Compromiso organizacional por sexo en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 4.

Frecuencias de clasificación del Compromiso organizacional por condición laboral en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Categorías	Nombrado		Contratado	
	n	%	n	%
Malo	2	8,7	1	3,1
Regular	12	52,2	8	25,0
Bueno	9	39,1	23	71,9
Total	23	100	32	100

Se observó que en el caso del personal nombrado el 52,2% de los 23 trabajadores se ubicaron en el nivel 'Regular', un 39,1% fueron 'Bueno' y un 8,7% en el nivel 'Malo'. En el caso de los 32 contratados, el 71,9% se categorizaron en el nivel 'Bueno'; un 25,0% en el nivel 'Regular' y un 3,1% se ubicó en la categoría 'Malo', como también se observa en la siguiente figura.

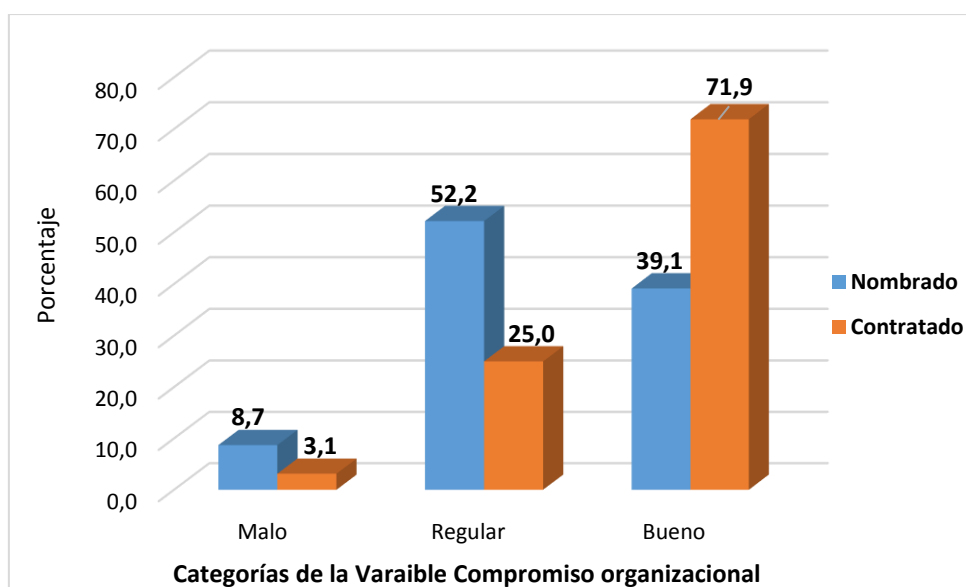


Figura 2. Distribución de frecuencias de clasificación del Compromiso organizacional por condición laboral en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 5.

Frecuencias de clasificación del Compromiso organizacional por dimensiones en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Compromiso laboral	Mala		Regular		Buena	
	n	%	n	%	n	%
D1:Afectiva	2	3,6	4	7,3	10	18,2
D2: Continua	1	1,8	10	18,2	14	25,5
D3:Normativa	0	0,0	6	10,9	8	14,5

Se apreció que en la Dimensión 1 Afectiva, un 18,2% se categorizó como 'Buena', un 7,3% como 'Regular' y un 3,6% como 'Mala'. En la Dimensión 2 Continua se observó que un 25,5% se categorizó como 'Buena', un 18,2% como 'Regular' y un 1,8% como 'Mala'. En la Dimensión 3 Normativa, un 14,5% fue 'Buena', un 10,9% como también se observa a continuación.

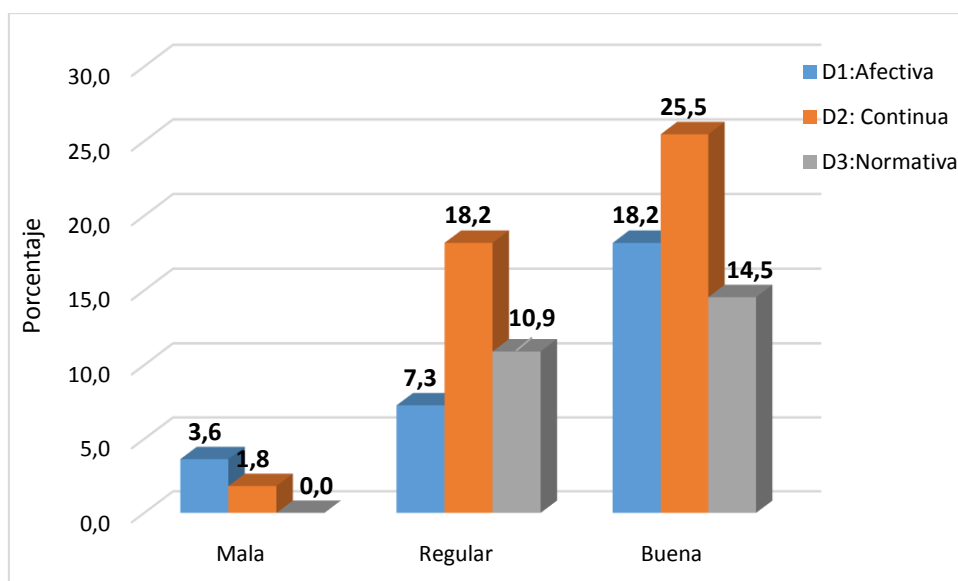


Figura 3. Distribución de frecuencias de clasificación de las dimensiones del Compromiso organizacional en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 6.

Frecuencias de clasificación de las dimensiones del compromiso organizacional por sexo en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Dimensiones	Sexo	Mala		Regular		Buena	
		n	%	n	%	n	%
D1:Afectiva	Varones	0	0,0	10	18,2	14	25,5
	Mujeres	3	5,5	10	18,2	18	32,7
D2: Continua	Varones	0	0,0	9	16,4	15	27,3
	Mujeres	3	5,5	9	16,4	19	34,5
D3:Normativa	Varones	0	0,0	8	14,5	16	29,1
	Mujeres	3	5,5	7	12,7	21	38,2

Se observó que en todas las dimensiones las mayores frecuencias se ubicaron en la categoría ‘Buena’ tanto para Varones como Mujeres, seguidas por la categoría ‘Regular’ para todas las dimensiones. Ninguno de los varones se ubicaron en la categoría ‘Mala’, como también se aprecia en la figura.

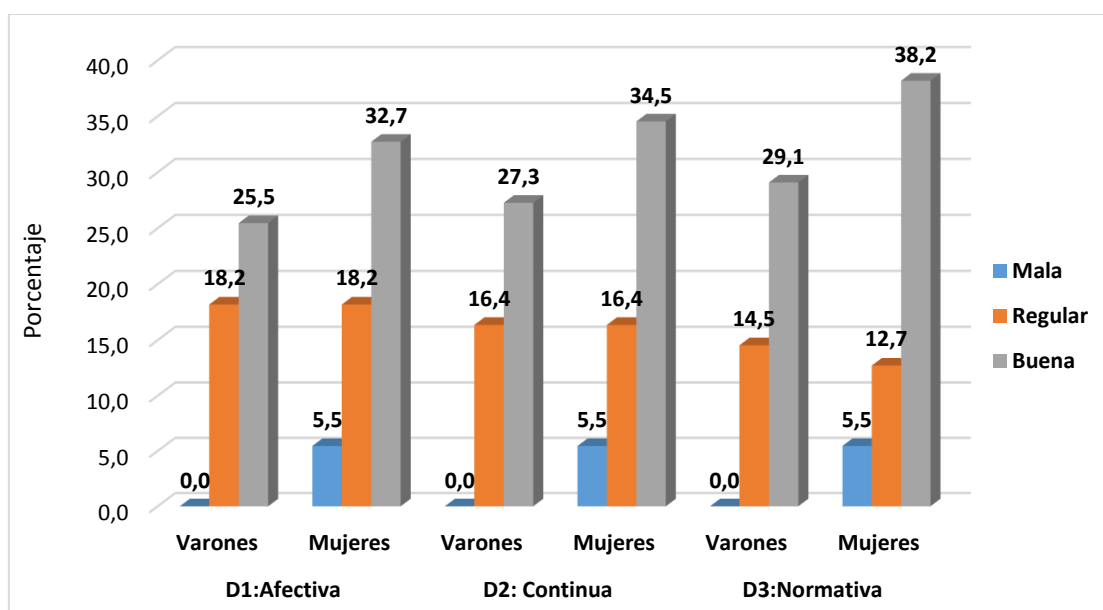


Figura 4. Distribución de frecuencias de clasificación de las dimensiones del compromiso organizacional por sexo en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 7.

Frecuencias de clasificación de las dimensiones del compromiso organizacional por condición laboral en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Dimensiones	Sexo	Mala		Regular		Buena	
		n	%	n	%	n	%
D1:Afectiva	Nombrados	2	3,6	8	14,5	13	23,6
	Contratados	1	1,8	12	21,8	19	34,5
D2: Continua	Nombrados	2	3,6	12	21,8	9	16,4
	Contratados	1	1,8	8	14,5	23	41,8
D3: Normativa	Nombrados	2	3,6	10	18,2	11	20,0
	Contratados	1	1,8	10	18,2	21	38,2

Se observó que en la D1 la mayor frecuencia se observó en la categoría 'Buena', En la D2 en los Nombrados la mayor categoría se vio en 'Regular' mientras que en los contratados fue de 41,8%. En la D3 tanto en nombrados como contratados se vio mayor frecuencia en la categoría 'Buena', como también se aprecia en la figura.

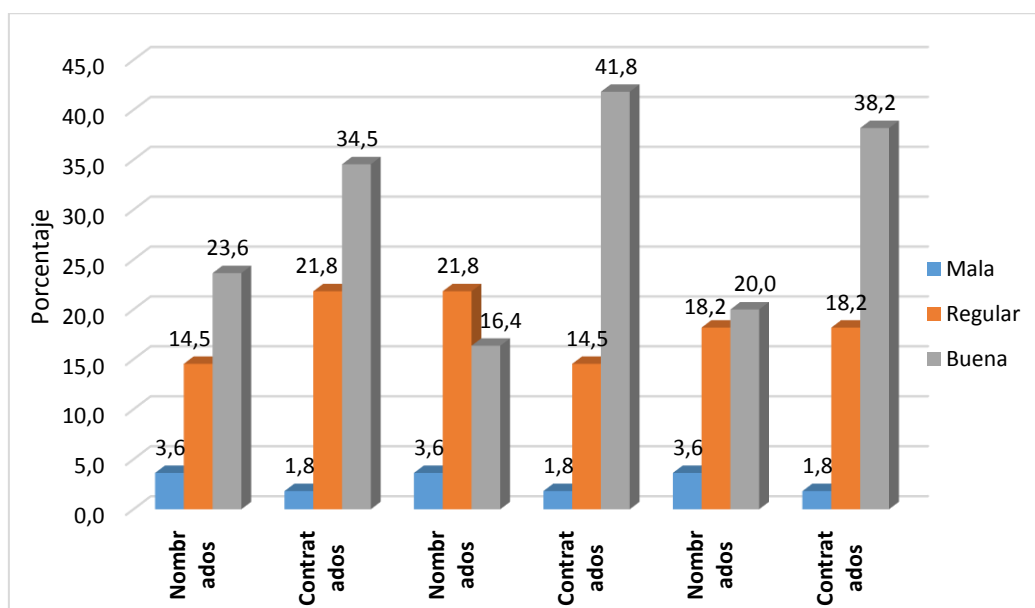


Figura 5. Distribución de frecuencias de clasificación de las dimensiones del compromiso organizacional por condición laboral en el personal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

3.2 Contraste de hipótesis.

Hipótesis general:

H1: Existe diferencia de compromiso organizacional entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

H0: No existe diferencia de compromiso organizacional entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 8.

Prueba de contraste de los niveles de compromiso organizacional entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Compromiso organizacional	
U de Mann-Whitney	1001,000
W de Wilcoxon	2931,000
Z	-2,531
Sig. asintót. (bilateral)	,004

a. Variable de agrupación: Condición_Laboral

Se vio que el valor de la significancia obtenida en la prueba fue menor que el nivel de significación propuesto ($p=0,004 < 0,05$) por lo que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula, teniendo que afirmar que: Existe diferencia de compromiso organizacional entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017. Observando los resultados descriptivos se afirma que en los Contratados se ve mayor frecuencia en la categoría 'Bueno' del compromiso organizacional, a diferencia del personal Nombrado.

Hipótesis específica 1:

H1: Existe diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.

H0: No existe diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 9.

Prueba de contraste de los niveles del compromiso organizacional afectivo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

	D1: Afectivo
U de Mann-Whitney	1118,000
W de Wilcoxon	2985,000
Z	-,189
Sig. asintót. (bilateral)	,427

a. Variable de agrupación: Condición_Laboral

Se observó que el valor de la significancia obtenida en la prueba fue mayor que el nivel de significación propuesto ($p=0,427 > 0,05$) por lo que No existe diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal contratado y nombrado de la corte de justicia de Lima Norte, 2017.

Hipótesis específica 2:

H1: Existe diferencia de compromiso organizacional continuo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

H0: No existe diferencia de compromiso organizacional continuo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 10.

Prueba de contraste de los niveles del compromiso organizacional continuo entre el personal contratado y nombrado de la corte de justicia de Lima Norte, 2017.

	D2: Continuo
U de Mann-Whitney	1002,210
W de Wilcoxon	2781,500
Z	-2,942
Sig. asintót. (bilateral)	,046

a. Variable de agrupación: Condición_Laboral

Se observó que el valor de la significancia obtenida en la prueba fue menor que el nivel de significación propuesto ($p=0,046<0,05$) por lo que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula, teniendo que afirmar que: Existe diferencia de compromiso organizacional continuo entre el personal contratado y nombrado de la corte de justicia de Lima Norte, 2017, situación que se observó en los resultados descriptivos en donde los contratados mostraron mayores frecuencias en la categoría Buena.

Hipótesis específica 3:

H1: Existe diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

H0: No existe diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.

Tabla 11.

Prueba de contraste de los niveles del compromiso organizacional normativo entre el personal contratado y nombrado de la corte de justicia de Lima Norte, 2017.

	D3: Normativo
U de Mann-Whitney	1140,500
W de Wilcoxon	2736,500
Z	-,743
Sig. asintót. (bilateral)	,322

a. Variable de agrupación: Condición_Laboral

Se observó que el valor de la significancia obtenida en la prueba fue mayor que el nivel de significación propuesto ($p=0,322>0,05$) por lo que no hay evidencia para rechazar la hipótesis nula, teniendo que afirmar que: No existe diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.

IV. Discusión

En los estadísticos descriptivos se observó que en las mujeres hubo mayor frecuencia de personas categorizadas en el nivel 'Malo' del compromiso organizacional a diferencia de los varones, en donde no hubo ninguno y cuando se analizó los resultados de la comparación entre Nombrados y Contratados, se observó que en los contratados el porcentaje categorizadas en 'Bueno' de personas fue casi el doble de frecuencia, situación inversa vista en la categoría 'Regular' en donde el porcentaje de Nombrados fue más del doble que la de los Contratados. Cuando se hizo el análisis detallado de las dimensiones, se vio que en la dimensión continua hubo diferencias entre contratados y nombrados, viendo que fueron los contratados quienes mostraron mayor nivel de compromiso continuo, en comparación de los nombrados. Probablemente esto se traduzca en la seguridad que tienen los nombrados dentro de la entidad, en comparación del grupo de contratados donde el vínculo laboral es a plazo determinado y, aunque Gómez (2013) señaló que el compromiso no varía mucho entre los trabajadores, al igual que lo señaló Colque (2017), con la diferencia de que el detalle descriptivo tuvo mayores detalles, adicionando otra variable de su estudio titulado Percepción del clima organizacional en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas de los hospitales Manuel Núñez Butrón Puno y Carlos Monje Medrano Juliaca, 2015.

En la determinación de la hipótesis general se demostró que hubo diferencia significativa del compromiso organizacional entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, señalando que el personal contratado mostró mejor compromiso organizacional que el personal Nombrado, en base a los resultados descriptivos observados previamente. En esa perspectiva Pineda (2017) enfatiza la necesidad de una profundización de la variable Compromiso, a pesar de que su estudio fue correlacional, en contraste a este estudio comparativo. Yendo a investigadores que trabajaron comparaciones, se tuvo a Loli (2015) quien comparó a docentes y trabajadores administrativos de una universidad, en base al tipo de vínculo laboral y funcionalidad, en contraste de este trabajo en donde el criterio de comparación fue la condición laboral en base a la ligazón entre nombrados y contratados. Criterio empleado también por Pérez

(2014) y que proporcionó información relevante para su estudio dentro de un contexto académico universitario.

En la demostración de la hipótesis específica 1 (Dimensión afectiva) se demostró que no existe diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, resultado previsible y sustentado por las observaciones propias dentro del contexto institucional, así como también es refrendado por Flores (2012) ya que en su investigación titulada Compromiso Organizacional y la calidad del servicio de los trabajadores administrativos determinó que en esta dimensión es más constante debido a que mayoritariamente las personas que desempeñan una función similar coinciden en un afecto o fundamento motivacional afectivo que viene desde la vocación profesional y/o amor por lo que se hace, tal como lo sustenta Adeyinka, (2010) cuando indicó que en la creación de una persona comprometida, los factores distintos como la variedad de trabajo, 'la ambigüedad del rol', la actitud de los compañeros de trabajo y amigos, las alternativas de la organización y, la variedad de habilidades en el trabajo son irrelevantes debido al fuerte nexo entre lo que hace y lo quiere, situación traducida como vocación, pues como cita también este tratadista, mucho tiene que ver el enfoque de la auto categorización que constituye un filtro para que el trabajador acepte realizar una u otra labor dentro de los escenarios laborales, los mismos que se traducen en la formación de lazos emocionales con la organización, tal como lo definieron también Gómez et al. (2013).

En la demostración de la hipótesis específica dos, se determinó que existe diferencia significativa del compromiso organizacional continuo entre el personal contratado y nombrado de la corte de justicia de Lima Norte, observándose que el personal contratado mostró mayor compromiso continuo en base a los resultados descriptivos hechos inicialmente en el capítulo de resultados. Ahora, tomando como base lo señalado por Gómez *et al.* (2013), ésta dimensión se define como "el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización" y como es natural, la mayor presión recae en el personal contratado debido a que su nexo laboral es menos estable que el de los

nombrados que tienen vínculo indeterminado. En ese sentido, Flores (2012) señala que el aspecto continuo del compromiso organizacional resulta fundamental en el sentido de que es el trabajador que tiene vínculo más inestable el que más nivel de compromiso de continuidad presenta

En la demostración de la hipótesis específica tres se determinó que no existe diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal contratado y nombrado de la corte de justicia de Lima Norte. Este resultado es coherente con la realidad pues de acuerdo con la definición de Arias, (2011) el compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización, situación que no es variable ni distintivo entre nombrados y contratados, lo mismo que es reforzado por Gómez (2012) cuando indicó que este tipo de compromiso es muy transversal entre los trabajadores ya que en muchos de los casos los vínculos de este compromiso son personales, es decir que el trabajador hace nexo directo con los directores. En todo caso, se hace importante un estudio detallado a mayor profundidad que podría aperturar nuevos escenarios de investigación no solo en este tipo de entidad, sino en otras parecidas.

V. Conclusiones

- Primera:** Existe diferencia significativa ($p=0,004>0,05$) del compromiso organizacional entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017. Determinándose que el personal contratado mostró mejor compromiso organizacional que el personal nombrado.
- Segunda:** No existe diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.
- Tercera:** Existe diferencia significativa ($p=0,046<0,05$) del compromiso organizacional continuo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017, observándose que el personal contratado mostró mayor compromiso continuo.
- Cuarta:** No existe diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal contratado y nombrado de la corte de justicia de Lima Norte, 2017.

VI. Recomendaciones

- Primera:** A la alta Dirección de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte se recomienda que establezcan alianzas que permitan la realización estratégica de muchos trabajos de investigación, dilucidando aspectos importantes para que se tengan mayores insumos para la toma de decisiones con respecto a la gestión y al personal.
- Segunda:** A los jefes de área se recomienda que propongan talleres y programas de capacitación de reforzamiento de aspectos ligados al compromiso organizacional a todos los trabajadores, incidiendo en los aspectos distintivos como la dimensión de continuidad que se encontró como diferencia significativa entre el personal nombrado y contratado.
- Tercera:** A los trabajadores, tanto nombrados como contratados, de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, se recomienda que amplíen sus capacidades en gestión y gerencia de tal manera que no solamente se incremente sus competencias respecto al compromiso sino a otras habilidades blandas que requiere tanto su profesión como la entidad.
- Cuarta:** A los investigadores sociales y tesisistas se recomienda profundizar el aspecto de continuidad que se determinó como significativo en esta tesis, con la finalidad de dilucidar mucho más las razones de la diferencia significativa encontrada en los resultados, asimismo se recomienda que amplíen esta variable con otras más dentro del contexto laboral estatal.

VII. Referencias

- Adeyinka, T. (2010). *Motivación y satisfacción laboral, Compromiso Organizacional*. Recuperado de: Bibliotecarios académicos e investigación. Oyo, Nigeria. http://www.ehowenespanol.com/teorias-delcompromiso-organizacional-info_501253/
- Arias, S. (2011). *Dimensiones del Compromiso Organizacional*. Recuperado de: http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- Balladares, O. J. (2016). *Liderazgo y competencias del recurso humano del Gobierno Regional del Callao, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Borja, L. A. (2017). *La comunicación organizacional y el clima laboral en los empleados del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperando <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/2594>
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en la Organizaciones*. Trillas: México.
- Caamaño, E. (2008). *Organizational commitment, turnover, and absenteeism: An examination of direct and interaction effects*. Journal of Organizational Behavior, 16, 49–58
- CEPLAN (2011). *Perú rumbo al 2021. Plan bicentenario*. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/doc_gestion/PlanBicentenarioversionfinal.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9ma ed.). México D.F.: McGraw-Hill-Interamericana.
- Colque, A. L. (2017). *Percepción del compromiso organizacional en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas de los hospitales Manuel Nuñez Butrón Puno y Carlos Monje Medrano Juliaca, 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano. Perú. Recuperado de <http://bit.ly/2EW8EcF>

- Flores, F. (2012). *Compromiso Organizacional y la calidad del servicio de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano Puno*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>
- García, M. G. e Ibarra, L. A. (2014). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Eumed. Recuperado.http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.
- Gómez, D., Reyes, R., Avalos, M. F. y Gonzales, J. H. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde, S.L.P. Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*. 4 (1). 59 - 76
- Gómez, G. (2012). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal militar y civil de la Fuerza Aérea del Perú*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación científica*. (5ta ed.) México D.F.: McGraw Hill.
- Hersey, P y Blanchard, K. (1982): *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, USA: Ed.Prentice-Hall
- La Torre, (2012). *La Gestión de Recursos Humanos el Desempeño Laboral*. (Tesis de maestría) Escuela de Post Grado de la Facultad de psicología de la Universidad de Valencia.
- Loli, A. (2015). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. Producción y Gestión, 10 (2); 30 – 37. Recuperado de revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/download/6259/5461

- Manosalvas, C. A., Manosalvas, L. O. y Nieves, C. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación*. *AD-minister* (26): 5 – 15.
- Meyer, J.P. & Pretell, T. L. (1993). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings*. *Personnel Psychology*. Recuperado de: 46, 259-293. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. (Tesis de maestría). PUCP. Lima. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5747>
- Pineda, M. M. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I la esperanza de Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte. Lima. Recuperado de <http://bit.ly/2AtRrUp>
- Serrano, B. J. y Portalanza, A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*, *Suma Neg.* 5(11); 117 – 125. Recuperado de <http://bit.ly/2CHcnsP>
- Stallworth, J. y Kleiner, B. (1996). *Recent developments in office design*. *Journal of Facilities*, 14 (1/2); 34 – 42.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. (4ta ed.). México: LIMUSA – Noriega Editores.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR: COMPROMISO ORGANIZACIONAL. DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES
¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017?	Determinar la diferencia del compromiso organizacional entre el personal contratado y nombrado de Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.	Existe diferencia de compromiso organizacional entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.	Dimensión 1: Afectiva	Apego emocional	1 - 5	1 (Totalmente en desacuerdo) 2 (En desacuerdo) 3 (Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo) 4 (De acuerdo) 5 (Totalmente de acuerdo)	23 – 53 (Malo) 54 – 84 (Regular) 85 – 115 (Bueno)
				Satisfacción de necesidades	6 - 9		
Dimensión 2: Continua.	Reconocimiento del valor institucional	10 - 13					
	Vinculación institucional	14 - 17					
Dimensión 3: Normativa.	Lealtad laboral	18 - 20					
Sentido de reciprocidad	20 - 23						
¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017?	Determinar la diferencia del compromiso organizacional afectivo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.	Existe diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.	Diseño de Investigación:	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS		Método hipotético deductivo. Técnicas Estadísticas.	
			No Experimental.	Descriptivas e inferenciales:	Excel;		
			Metodología	U - Mann Whitney	SPSS Versión 22		Escalamiento: Tipo Likert
¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional continuo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017?	Determinar la diferencia de compromiso organizacional continuo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.	Existe diferencia de compromiso organizacional continuo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
			Tipo de Estudio:	Población: 670 profesionales.		Técnica:	
			Básico, Comparativo			Encuesta	
				Muestra: 55 profesionales de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte	Instrumento: Cuestionario Mehech, Cordero y Gómez, 2016		

<p>¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017?</p>	<p>Determinar diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.</p>	<p>Existe diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017.</p>	<p>Muestreo: No probabilístico, intencional.</p>		
--	---	---	---	--	--

Anexo 2. Instrumentos.

Escala de medición del Compromiso laboral

(Basado en el Modelo de Compromiso de AON Hewitt (Mehech, Cordero y Gómez, 2016) empleado en la medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de empresas).

GÉNERO: F M VÍNCULO LABORAL: CONTRAT NOMB

Nº	Ítems	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación.					
2	Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.					
3	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo.					
4	Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución.					
5	Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo.					
6	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.					
7	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.					
8	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución.					
9	Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas.					
10	Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y jefes.					
11	Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago.					
12	Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.					
13	Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido					
14	Mi jefe es justo y equitativo en su trato					
15	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.					
16	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.					
17	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.					
18	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.					
19	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.					
20	Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares.					
21	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios.					
22	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.					
23	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro					

Anexo 3. Base de datos.

Clima Organizacional

Sujetos	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	CO21	CO22	CO23
SUJ1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
SUJ2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	1
SUJ3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
SUJ4	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	5	3	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1
SUJ5	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2
SUJ6	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	3	2	2	2	1	3	2	1	4	2	2	1
SUJ7	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	5	2	3	4	3	2	3	5	5	5	2	2	2
SUJ8	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	1	1	1
SUJ9	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	5	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3
SUJ10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
SUJ11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3
SUJ12	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
SUJ13	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	1	1	2	2	2
SUJ14	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	1	2
SUJ15	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3
SUJ16	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2
SUJ17	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	5	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2
SUJ18	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
SUJ19	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
SUJ20	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	3
SUJ21	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
SUJ22	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
SUJ23	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2

SUJ24	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3	2	2	3
SUJ25	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2
SUJ26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SUJ27	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
SUJ28	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	5	3	2	3
SUJ29	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
SUJ30	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	4	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2
SUJ31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3
SUJ32	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
SUJ33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
SUJ34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
SUJ35	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	5	4	2	2	3	2	2	2	2	2
SUJ36	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
SUJ37	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUJ38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
SUJ39	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2
SUJ40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
SUJ41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2
SUJ42	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUJ43	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
SUJ44	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
SUJ45	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	4	2	2	2
SUJ46	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
SUJ47	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2
SUJ48	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3
SUJ49	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	2	4
SUJ50	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2
SUJ51	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	4	2	2	3	2	4	4	4	2	5	2	2	1

SUJ52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
SUJ53	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SUJ54	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
SUJ55	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3

Anexo 4. Carta de aceptación de ejecución de trabajo de tesis



PODER JUDICIAL
DEL PERU

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE ADMINISTRACION

"Año del Dialogo y Reconciliación Nacional "

Independencia, 26 de Enero de 2018

OFICIO N°37-2018-ADM-CSJLN/PJ


Señor:
Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOZO
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo-Campus Lima Norte

Presente.-

Es grato dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento, que se tiene a bien otorgar permiso y las facilidades a la estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, Marisabel Yesica Romero Flores, para la recolección de datos para el trabajo de investigación (Tesis) "Compromiso organizacional en el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017".

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.


PODER JUDICIAL
SILVIA RAQUEL PASTOR RÍOS
JEFE
UNIDAD DE SERVICIOS JUDICIALES Y RECAUDACION
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

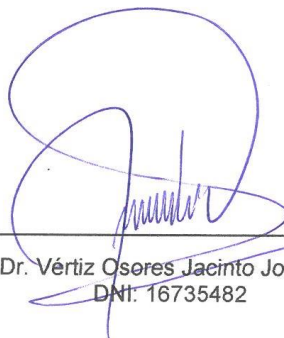


ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Vertiz Osores Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Motivación en el personal del módulo de familia y módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017.**"; de la estudiante **Siancas Blas, Hayme Olivia**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.


Lima, 25 de marzo de 2018



Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín
DNI: 16735482

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&u=1049816754&s=1&o=936531905&lang=es

feedback studio Tesis Maestría 2da entrega /5 104 de 105



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compromiso organizacional en el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Romero Flores Marisabel Yesica

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias:

16	1	repositorio.ucv.edu.pe	10 %
	2	repositorio.uta.edu.ec	1 %
	3	ojs.revistanegotium.or...	<1 %
	4	scifent.usd.es	<1 %
	5	www.elsevier.es	<1 %
	6	upcominars.upc.edu	<1 %
	7	recismolaboralperu.bio...	<1 %
	8	www.scielo.org.pe	<1 %
		sk.sagepub.com	<1 %

Text-only Report

Página: 1 de 71 Número de palabras: 13107

17:28 26/03/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Romero Flores Marisabel Yesica
D.N.I. : 08128853
Domicilio : Calle 8 N° 1133 La Florida Rímac
Teléfono : Fijo : 4828128 Móvil : 990520679
E-mail : m.y.r.f.205@yahoo.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro
Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Romero Flores Marisabel Yesica
.....
.....

Título de la tesis:

Compromiso Organizacional en el personal nombrado
y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima
Norte, 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

14-06-18

795-18
Segundo Perez



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:
Visto Bueno para
empastado

ESCUELA DE POSGRADO

Parisabel Yesica Romero Flores con DNI N° 081288553
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Calle 8 No 1133 La Florida Rimac
(Calle y No. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:
Que en mi condición de alumno de la promoción: del programa: Gestión Pública
(Promoción) (Nombre del programa)

identificado con el código de matrícula N° 6000140815
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Que habiendo sustentado la Tesis para obtener el
grado de Maestra en Gestión Pública y apostado
solición a sus despacho disponer a quien correspon
da la revisión para el visto bueno para empastar

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 16 de Mayo de 2018

[Firma manuscrita]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. Copia de Res. de Sustentación
 - b. Copia de Dictamen de sustentación
 - c. Copia de Acta de Aprobación
 - d. de Originalidad
- 4- (01) Tesis Anillado

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos:
Email:

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
CAMPUS LIMA NORTE
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
16 MAYO 2018
RECIBIDO
Hora: 10:07 AM Firma: *[Firma]*