



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Actitudes Personales y Compromiso Organizacional en la  
Municipalidad de Reque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Salazar Salazar, Cintia Natali (ORCID: 0000-0003-3595-574X)

**ASESOR:**

Dr. Alarcón Díaz, Orlando (ORCID: 0000-0003-2042-7282)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

A Dios, por estar presente en todo momento y darme fuerza y sabiduría para seguir adelante y vencer los obstáculos que existen en la vida, porque sin él no se hubiese cumplido las metas y objetivos.

## **A MI FAMILIA**

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me han permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

Cintia Natali

### **Agradecimiento**

A nuestra casa de estudios, Universidad César Vallejo, por ser cada día un mejor lugar para poder crecer constantemente en nuestro desarrollo profesional y con ella al Dr. Orlando Alarcón Díaz, mi asesor

A la Municipalidad Distrital de Reque por permitirme realizar la investigación y a sus trabajadores admirativos.

Cintia Natali

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO .....	16
2.1 Tipo de Estudio y Diseño de investigación .....	16
2.1.1 Tipo de Estudio.....	16
2.1.2. Diseño de investigación .....	16
2.2. Variables y Operacionalización de las variables .....	16
2.2.1. Variables .....	16
2.2.2. Operacionalización de variables .....	17
2.3. Población y muestra.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	19
2.5. Procedimiento.....	21
2.6. Métodos de análisis de datos .....	21
2.7. Aspectos éticos .....	21
III. RESULTADOS .....	23
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS .....	38

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Cuadro de operacionalización de variables -Variable 1</i> .....	17
Tabla 2 <i>Cuadro de operacionalización de variables- Variable 2</i> .....	18
Tabla 3 <i>Población de Estudio</i> .....	19
Tabla 4 <i>Estadístico de confiabilidad</i> .....	20
Tabla 5 <i>Dimensión Cognitiva</i> .....	23
Tabla 6 <i>Dimensión afectiva</i> .....	23
Tabla 7 <i>Dimensión conductual</i> .....	24
Tabla 8 <i>Compromiso normativo</i> .....	24
Tabla 9 <i>Compromiso de continuidad</i> .....	25
Tabla 10 <i>Compromiso emocional</i> .....	25
Tabla 11 <i>Análisis de resultados</i> .....	26
Tabla 12 <i>Correlación entre las variables</i> .....	30
Tabla 13 <i>Baremo general</i> .....	44
Tabla 14 <i>Baremo específico</i> .....	44
Tabla 15 <i>Estadísticos de fiabilidad</i> .....	45
Tabla 16 <i>Varianza por ítem</i> .....	56
Tabla 17 <i>Alfa de Cronbach</i> .....	57

## Índice de Figuras

Figura 1 <i>Diagrama de relación entre variables</i> .....	16
--	----

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación surgió como una necesidad de determinar el nivel de relación que existe entre las actitudes personales y compromiso organizacional en la municipalidad de Reque, considerando que al realizar el análisis de la problemática se observó que, es pertinente llevar a cabo un estudio que contribuya a establecer el nivel de significatividad, respecto de las actitudes personales y el compromiso organizacional. Esta situación motivó la realización del presente estudio fundamentado en la teoría del intercambio social de Becker, la teoría del desarrollo moral de Kohlberg, la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner y la teoría del liderazgo participativo y democrático. El nivel de relación que existe entre las actitudes personales y compromiso organizacional en la municipalidad de Reque se determinó a través del test elaborado por la investigadora y validado por expertos en investigación científica. El estudio se realizó orientado por el tipo de investigación correlacional y el diseño no experimental. Se trabajó con una población de 50 integrantes. Luego del proceso se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que las actitudes personales y el compromiso organizacional tienen implicancia recíproca en la municipalidad distrital de Reque, provincia de Chiclayo.

**Palabras clave:** Actitudes, personales, compromiso, organizacional

## **Abstract**

The present research work arose as a need to determine the level of relationship that exists between personal attitudes and organizational commitment in the municipality of Reque, considering that when carrying out the analysis of the problem it was observed that it is pertinent to carry out a study that contributes to establish the level of significance, regarding personal attitudes and organizational commitment. This situation motivated the realization of this study based on Becker's theory of social exchange, Kohlberg's theory of moral development, Gardner's theory of multiple intelligences and the theory of participatory and democratic leadership. The level of relationship that exists between personal attitudes and organizational commitment in the municipality of Reque was determined through the test prepared by the researcher and validated by experts in scientific research. The study was conducted guided by the type of correlational research and the non-experimental design. We worked with a population of 50 members. After the process, the results were analyzed, interpreted and discussed, concluding that personal attitudes and organizational commitment have reciprocal implications in the district municipality of Reque, province of Chiclayo.

**Keywords:** Attitudes, personal, commitment, organizational

## I. INTRODUCCIÓN

El mundo actual se encuentra experimentando profundas transformaciones en todos los aspectos, ocasionando nuevas estructuras de constitución social, política, económica y cultural, observándose carencia de una adecuada práctica de valores y de actitudes personales, en los cuales las representaciones éticas se encaminan a distintas tendencias, originando en varias ocasiones pugnas y discrepancias, menoscabo del aparato social, produciendo dificultades en las instituciones, en las que subsiste conflictos internos, fanatismo y desarticulación.

El estudio de las disposiciones se muestra bastante importante para el entendimiento del comportamiento de los seres humanos, en la medida que se fortalecen en instancias que reciben distintos conocimientos, puesto que las personas comprenden y asocian los datos que receptionan del contexto, en cuanto se refiere a facetas valorativas.

Asumen una gama de funciones indispensables al momento de ir hacia la búsqueda, el procesamiento y la respuesta, no solamente de la información respecto del ecosistema, sino a la que se encuentra asociada consigo mismo, mantienen una cercana interacción con el propio comportamiento, en consecuencia, el reconocimiento de las predisposiciones contribuirá hacia la realización de predicciones más concretas en torno a los pareceres y en relación a los cambios que experimentan los seres humanos (Briñol et al., 2010).

Esto implica, indudablemente, que las actitudes respecto de la manera en que razonan y accionan los seres humanos coadyuvan a vincular la realidad en la que subsistimos con el comportamiento personal o, mejor dicho, las actitudes expresan la interiorización de las reglas y costumbres que direccionan en los equipos e instituciones en los que coexistimos. De modo que, las diferentes agrupaciones sociales pueden ser diferenciadas consigo mismas por las actitudes que sobre ciertas situaciones o temas colaboran los sujetos que los constituyen.

Los cambios en las predisposiciones de los seres humanos pueden modificar el entorno. Si las actitudes de un determinado número de gente se transforman, probablemente, la normativa de la sociedad, por su parte puede modificarse también (Briñol et al., 2010). “Hábitos enraizados se atenúan, normas y prototipos de comportamientos se cambian con mucha rapidez hacia otras interacciones de carácter social, que es indispensable confrontar con el ejercicio de valores y el desarrollo de



conductas individuales que respondan a la transformación direccionándolo con destino a la búsqueda del bien común y del progreso de las personas” (Briñol et al., 2010).

Entre los aspectos que intervienen en el desarrollo integral de la persona están las relaciones que existen con los demás, las cuales se enmarcan como una de las variables sociales y afectivas importantes que intervienen en la conducta del individuo, la que le marca una proyección particular de él, de los otros y del contexto global

Aunque circunstancias adversas admiten que las interrelaciones se adulteran, acarreando consigo que el frenesí entre ellos ocasione una inadecuada predilección en torno al planeta, al límite de su doctrina, o categoría social y económica (Becerra y Mondragón, 2013). Aparentemente se ha ignorado que las personas convivimos en comunidad, conformando una fracción de la existencia, por todo ello, el meollo de la vida en común es fundamental para una vida provechosa y sana (Rodríguez, 2013).

Las actitudes de la persona se desenvuelven en tanto como ella se desarrolla, sin embargo están supeditadas con los demás. Las actitudes son promovidas mediante la satisfacción de las carencias, sumado al hecho de ofrecer un significado al entorno personal. Se utilizan para alcanzar objetivos y enmendar diversos propósitos. Existen fuerzas determinantes que repercuten en la conducción, esencialmente de las actitudes (Marcos, 2013, p. 17).

Las actitudes abarcan asociaciones entre los individuos y su comportamiento y valoraciones de esos individuos que también pueden ser calificadas como estimaciones de distintas asociaciones que están almacenadas en los recuerdos (Baron y Byrne, 1994, p. 129). “Las actitudes pueden ser comprendidas, así como instancias sociales y como instancias cognoscitivas, las cuales incorporan el conocimiento personal con la participación en la sociedad, no resulta sorprendente que para varios especialistas la comprensión de las actitudes, en qué medida se conforman y en qué medida actúan origine el problema elemental de la psicología social” (Sabini, 1992, p. 613).

Las actitudes conforman un componente de los caracteres implícitos de las personas, lo cual comprende que genere alguna participación en algunos actos que se ejecuten, considerando que se hallan constituidas en nuestra manera de sentir, razonar y proceder. Tanto las autoridades como los empleados de la municipalidad de Reque consolidan las actitudes de manera involuntaria como consecuencia de la exteriorización

frecuente de situaciones asociadas con la vida cotidiana. “Las actitudes en torno al compromiso organizacional se encuentran relacionadas a intereses y motivaciones, que los trabajadores perciben y administran para entender el contexto, acercarse a él, con presunción introspectiva, problematizados produciendo diferentes valoraciones” (Romero y Utrilla, 2014, p.292).

En este escenario fomentar buenas actitudes, en los servidores así como en quienes los emplean se establece como la base del éxito de los profesionales como para la misma institución. La administración de las capacidades y fortalezas de los empleados, quienes, después de todo, se tornan en el eje central de las actitudes laborales, que requieren desempeñar sus labores en un ambiente adecuado y un contexto sin revoluciones.

“En circunstancias en que los trabajadores se hallan estimulados tienen una inclinación benéfica con el ambiente de labores que favorece a tener un entorno acogedor cediéndole el paso a la gestión eficiente de los trabajos a realizar en la vida diaria” (Forero, 2014, p.22). Ejercer una actitud conveniente en la tarea efectuada en la municipalidad de Reque establece, indudablemente, un deber con la entidad y colabora de alguna forma a establecer y conservar un ámbito laboral favorable.

“La actitud requiere impulsar la originalidad, la determinación, la manifestación del individuo, el trabajo en equipo, la acelerada transmisión de información y la lucha de adaptación” (Forero, 2014, p.26). Las personas responden frente su entorno desarrollando estimaciones. Aman y cuidan a sus familiares y lidian por preservar valores objetivos de ellos y de las personas que se encuentran próximas. Estiman lo original de los otros, asimismo evalúan y deciden por específicos gobernantes, toman medidas referentes a la inversión de sus recursos económicos y planifican el porvenir que anhelan.

Este accionar implícito y explícito comprende siempre opiniones como si las cosas, así como uno mismo o los otros son positivos o negativos, atractivos o frustrantes, malos o buenos. Los expertos en este campo indagan respecto a los elementos que se encuentran presentes en estas valoraciones, es decir, cómo se conforman, se transforman y se registran en la memoria y cómo se interpreta en aspectos cognitivos, estímulos y actuaciones. Respecto al compromiso organizacional se distingue, básicamente, a partir de los últimos años del centenario previo, las instituciones viven experimentando modificaciones con respecto a sus conocimientos asociados con el trabajador y el beneficio adicional de este

para la entidad, en la medida que se sienta apoyado, integrado, asegurado o comprometido con la institución.

De hecho, se percibe que las tareas se han convertido universales y altamente inestables, por ello se vuelve complejo para las instituciones y más explícitamente para las personas encargadas de la conducción del recurso humano diseñar métodos o planes que encaminen al cumplimiento de los fines predeterminados (Fernández, 2017, p. 6). Por consiguiente, las instituciones han observado que un trabajador que se siente bien con él mismo y consecuentemente acepta que la entidad lo aprecia, ejecutara sus tareas con actitudes excelentes.

En tiempos antiguos se consideraba a los trabajadores como una herramienta con el fin de alcanzar los objetivos establecidos por la entidad, sin tener en cuenta que dichas maneras podrían afectar al empleado, sin embargo, actualmente ese concepto ha evolucionado significativamente y a medida que pasa el tiempo se hace hincapié en el bienestar de la persona en calidad de empleado. En consecuencia, el desafío fundamental para la administración de los recursos humanos permanecerá ligada con la utilización de tácticas que ayuden a los trabajadores a probar estados anímicos placenteros y a experimentar el compromiso con la dependencia y sus objetivos, a fin de obtener beneficios que permanezcan con el tiempo (Fernández, 2017, p. 6).

Es de suma importancia evaluar la función que toman los trabajadores con relación a la entidad donde trabajan y por qué estos continúan trabajando en la dependencia. El compromiso es una gran e inmensa correspondencia que las personas poseen en relación a la entidad en la cual desempeñan sus labores, que establece el fruto de un deseo originario de recorrer alrededor de las expectativas que la empresa posee de uno por uno de sus trabajadores, beneficiando a la institución a alcanzar sus fines y convertirse en una entidad que permanentemente consigue triunfos (Ramón, 2009, p. 48)

Como dice Brunet (2011), “el compromiso organizacional cuenta con un cúmulo de peculiaridades las cuales son distinguidas dentro de la organización y de sus áreas internas, de acuerdo a la manera en la que la organización opere o actúe con sus empleados” (p. 25).

El compromiso es un estado mental que define la relación de un ser humano y una institución, la misma que trae consigo derivaciones sobre la determinación que se adopte para proseguir en la dependencia o abandonarla (Meyer y Allen, 1997, p.11).

Hoy en día las empresas necesitan de un capital humano que cuente con el conocimiento y ciertas habilidades, pero sobretodo las actitudes, que son de gran influencia para cada organización; ya que mediante éstas se puede determinar la lealtad y el grado de relación que el trabajador tiene con la empresa, a esto se le llama compromiso organizacional, el cual jamás anteriormente había tenido tanta relevancia como lo tiene actualmente en la actualidad, ya que afronta varios desafíos

El análisis del comportamiento organizacional ofrece conocimientos muy importantes que apoyan a comprender con meridiana claridad este nuevo escenario de trabajo y perfeccionar, con el propósito de crear una ilustración institucional que progrese con la evolución. El compromiso organizacional está asociado con el anhelo del trabajador de continuar laborando en la entidad (Colquitt, 2007, p. 4).

El Compromiso organizacional está reflejado en la fidelidad de los trabajadores y es conceptualizado como el nivel en el que un empleado siente identificación con la entidad donde labora y siente la necesidad de continuar ejerciendo su trabajo en ella. (Davis y Newstrom, 2000, p. 14). El compromiso organizacional es una ruta de doble vía entre organización y colaborador. En este marco, Hellriegel, (1999 define al compromiso organizacional como aquel “ímpetu del trabajador para contribuir e identificarse con la institución” (p.43).

“El compromiso organizacional determina por el reconocimiento y conformidad que se ofrece a las metas y a la práctica de valores en la institución. La predisposición para poner en marcha un despliegue significativo en beneficio de la institución y la aspiración de pertenecer a la dependencia” (Ibid, 2008, p.43). Al respecto, Robbins, (1998): precisa al compromiso organizacional como escenario en el que un trabajador se muestra plenamente identificado con la institución en la que labora, con sus aspiraciones y metas, para salvaguardar el sentido de pertenencia. “Un elevado nivel de compromiso en las labores implica permanecer altamente identificado con la tarea en particular que realiza” (Robbins, 1998, p. 54)

Mientras tanto Kruse (2013) precisa que un trabajador comprometido es el que confía la institución en la que labora a una amistad próxima, muestra mucho orgullo por la entidad y existe muy poca probabilidad que se encamine hacia otras labores (p.13). El compromiso organizacional implica ciertas predisposiciones de los trabajadores por las que

expresan su satisfacción y orgullo de ser integrantes de la institución a la que atañen, lo cual significa que no tiene que escatimar esfuerzo alguno y trabajar en forma ardua y sentirse parte de ella.

Esta actitud es de gran aprovechamiento para todas las organizaciones, así como para la municipalidad de Reque; ya que se necesita tener gente responsable y comprometida con la comuna, laborando no solamente para alcanzar una meta individual, sino también para lograr el éxito de la entidad en general. Sobre el tema Moreno (2018) efectuó un proyecto de investigación vinculado a las actitudes y el rechazo a la transformación institucional asumiendo que: “Las actitudes son las valoraciones que efectúa todo sujeto acerca del propósito de la misma, logrando tratar sobre sujetos, opiniones o sucesos; estas valoraciones por su parte, se convierten en categorías positivas, negativas o neutras”. (p.23).

Las actitudes se constituyen en virtud a la trayectoria que el individuo posee con terceras personas o elementos a partir de periodos anteriores, al igual que en los distintos periodos de existencia, se encuentran fundamentadas en la experiencia; además, los grupos de referencia brindan al individuo parámetros por medio de los cuales logra constituir sus actitudes y conducta (Moreno, 2018. p.23). Las actitudes de los trabajadores de la municipalidad de Reque siempre deben estar orientadas al establecimiento de un ecosistema agradable a fin de que repercuta en pro del logro de los logros institucionales.

Por su parte, Máñez (2016) elaboró un estudio respecto a la cultura y compromiso emocional, finalizando en el sucesivo contexto: “El conocimiento común y el deber no simplemente predominan como componentes significativos en el terreno de la actuación de la institución, concretamente, en el intento de comprender el ámbito de las entidades y la forma como se dirigen” (p.2) El deber es un componente importante para entender el comportamiento de los trabajadores, establece una posición en donde una persona se reconoce con la institución

Los trabajadores requieren contraer obligaciones conscientes y sensatas con la municipalidad de Reque, en donde intercambian principios sin limitar cualquier iniciativa en lo que respecta al cumplimiento de las metas institucionales.

El género humano logra compenetrarse con algunas instituciones con quienes forman diversos nexos duplicando tareas con la intención de concretar las metas, debido a

que de esta manera actúan en armonía con su comportamiento propiamente dicho (Allen y Meyer, 1996, p.5).

El compromiso afectuoso resalta a manera de deseado por las entidades, cada vez que, el empleado se mantiene en esta, ya que así lo desea; este prototipo de deber se demuestra en situaciones que el trabajador, en relación con sus conocimientos especializados en la entidad cubre sus expectativas y consigue atender sus necesidades básicas (Meyer et al., 1993, p.5). El estudio refiere que el compromiso afectivo se debe resaltar en toda organización, lineamientos que han servido de base para el proceso de la presente investigación.

Por su parte, España (2008) analizó una pesquisa referente al entendimiento, actitudes, doctrina y principios en los testimonios acerca de asuntos socio académicos concernientes a los productos alimenticios, en la Universidad de Málaga, quien finalizó en el que: Los principios y la buena voluntad son la reacción al enlace entre la intención, el afecto y la cognición, en cuyo marco los sentimientos desempeñan un rol céntrico en la conformación de decisiones que implica puntos de vista íntegros y emocionales” (Sanmartí y Tary, 1999). “Las emociones realizan la tarea de orientarnos por la rumbo adecuado y nos llevan a la dirección correcta en un entorno de toma de iniciativas” (Damasio, 1996, p.10).

Evidentemente, el trabajo desarrollado por el investigador precitado ha ofrecido ciertas pautas para la gestión del presente estudio. Por lo mismo, Barra (1998), en su libro Psicología Social refiere que: “Las actitudes son o pueden ser factores muy útiles para conjeturar conductas. Desempeñan disposiciones particulares para cada individuo y constituyen el eje central de una cadena de situaciones sociales relevantes” (p.7).

“La mayor parte de las predisposiciones son aprendidas, mediante la práctica, porque en la medida que los seres humanos promueven el aprendizaje de un determinado objeto actitudinal cimentan una representación cognoscitiva del objeto” (Barra, 1998, p.13). De igual modo, De la Puente (2017) realizó una búsqueda vinculada con el compromiso organizacional y estimulación del éxito, admitiendo que, “uno de los componentes más notables en las entidades es el compromiso organizacional, dado que asiste al avance, resultado de metas y obligación del trabajador en la empresa” (p.12).

“Un trabajador se involucra con la institución cuando esta se encuentra en la facultad de brindar escenarios adecuados para el ejercicio de las labores encargadas, sin embargo, hay entidades que no han conseguido interiorizar la información de la sociedad existente permaneciendo con sus conceptos arcaicos ocasionando molestia en sus trabajadores” (De la Puente, 2017, p.12). “Los miembros del personal que no se hallan vinculados con la entidad incurren en conductas de distanciamiento, inclusive, terminan marchándose de la entidad” (Ibid, p.16).

En tal direccionamiento, Condemarín (2017) realizó un estudio sobre el deber en la organización y el ejercicio profesional, concluyó: “Una de las maneras de alcanzar el éxito en las instituciones es considerar a los trabajadores como agentes que fomentan un ambiente laboral que cimiente en forma constante índices de compromiso hacia la entidad que repercutan en el desenvolvimiento poniendo énfasis en la condición humana” (p.14).

“El compromiso organizacional es esencialmente gestión. En la medida que se administren apropiadamente los resultados en provecho de la organización, la colectividad, en su conjunto, tendrán buenos resultados” (Ibid, p.14). Se rescata de la investigación precitada que el compromiso organizacional responsablemente sumido constituye un aspecto favorable en la vida

En este ámbito, la teoría del intercambio social de Becker (1960) afirma el reciente informe de investigación respecto a: El compromiso constituye “el lazo que implanta la persona con su institución como producto de las interrelaciones que se producen en el devenir del tiempo” (p.63). Esto presupone que los servidores acopian inversiones importantes con la institución que no están dispuestos a perder, si se percatan que los costes de quedarse en ella son elevados, el nivel de compromiso se deteriora (Meyer y Allen, 1984). “Un individuo asume el compromiso para tomar una determinación personal si es que le ofrece provecho, el cual es dado por la organización” (Betanzos et al., 2006.).

De este modo si un trabajador asume el compromiso con su institución conseguirá delinear sus propios propósitos con los de la entidad desarrollando actividades sobresalientes en provecho de la dependencia. Esto se percibe como perseverancia comportamental, toda vez que este comportamiento de compromiso realizado al amparo de unas condiciones propias, perjudica su reaparición (Hurtado, 2017, p.22). “Todo comportamiento humano que sucede entre dos individuos que interacciona repentinamente,

es un intercambio: una interrelación ocurre si ambos personajes aguardan tener alguna recompensa y se conserva si las aspiraciones se confirman” (Morales, 2008 p.131)

El intercambio social en la municipalidad de Reque surge en la medida que los trabajadores interactúan ofreciendo y recibiendo en forma recíproca ciertas opciones inherentes a la asunción de compromisos y responsabilidades que, obviamente, repercutan en el logro de los objetivos institucionales. Igualmente, Kohlberg (1987), por su Teoría del Desarrollo Moral de Kohlberg: Conceptúa el conocimiento ético como un procesamiento epistemológico que contribuye a la deliberación acerca de los principios y organizarlos con mecanismos razonable, en

“El ejercicio de la vida íntegra no solo se limita a inusuales situaciones de la existencia, sino que es parte del proceso que empleamos para distraer encaminamiento hacia los conflictos éticos que acontecen de la cotidianidad” (Hersh et al., 1984, 137). A fin de resolver el entendimiento ético resulta primordial que se tomen funciones relativas a la capacidad de ponerse en lugar de los demás, comprender la situación de incertidumbre a partir de una perspectiva general. Las condiciones inciertas provocan un desequilibrio en el mantenimiento del género humano, por esta razón, se debe restablecer el balance, liberando su fe y manifestando su valor.

Kohlberg inició un análisis sobre el juicio ético. Investigaba la capacidad de emitir perspectivas éticas, a través de la muestra de una sucesión de conflictos ante los que se espera alcanzar que las personas razonen. Las disyuntivas éticas se convierten en descripciones de situaciones, básicamente de índole hipotético que revelan una pugna de valores y la obligación de tomar una decisión con relación a él. Tiene tres categorías, a los que citó preconvencional, convencional y posconvencional (Navas, 2009, p.3).

Convencional manifiesta someterse a reglas, anhelos y compromisos de la comunidad y de quienes practican el poder y cimentarlas, obligatoriamente, ya que son normas. Dicha categoría está establecida por la aceptación y mantenimiento de las normas y acuerdos de las agrupaciones más inmediatas y de la comunidad, dado a que preserva nuestra representación y el correcto desempeño de la especie humana. En el posconvencional, los sujetos entienden y reconocen en gran medida las normas de la colectividad en el grado en que éstas se respaldan en modelos íntegros generales, como consideración a la existencia o al honor del género humano.



En el marco de la siguiente averiguación se subraya, la integridad pos convencional de Kohlberg. La fase 5 se hace referencia a la disponibilidad del pacto social. La raza humana analiza y juzga en ejercicio de la seguridad social. Se tiene en cuenta el cumplimiento a la norma, sin embargo en un futuro: yo investigo pues anhelo convertirme en experto provechoso e idóneo (Quispe, 2011, p.1).

La sexta fase de la evolución ética, según Kohlberg (1969) es de la ética de fundamentos moralistas generales. La persona define lo correcto y lo incorrecto en torno al pilar de fundamentos deontológicos escogidos por sí mismo, a partir de su concientización. Se fundamenta en normas internas de imparcialidad y consideración por todos los individuos que difunden una norma: yo estudio para prepararme y modificar el entorno. En el acontecer, Kohlberg proyectó un ciclo astral pertinente a aquellas personas que consiguen efectuar una deliberación íntegra justificada en un razonamiento moralista y místico que abarca una visión general y de supervivencia del mundo

Asimismo modificó sus estimaciones referentes a que no todo el género humano en la edad adulta consiguen la más alta etapa del crecimiento ético. En virtud a este supuesto, la fuerza laboral de la municipalidad de Reque requiere impulsar el fortalecimiento de buenas costumbres, por medio de la entrevista con sus colegas, aceptando iniciativas apoyándose en escenarios democráticos, comprensivos e imparciales. Los inconvenientes tienen que solucionarse, por medio de la difusión y la concertación, en lugar de malos tratos y ataques.

Igualmente, Gardner con su teoría de las inteligencias múltiples le ha ofrecido sustento al presente trabajo de investigación, quien define a la inteligencia: Como aquella facultad que tiene el ser humano para solucionar dificultades. A fin de comprender el intelecto de un sujeto no sólo son indispensables las distinciones y escalas profesionales, dado personas con puntuaciones académicas excepcionales, demuestran en varias oportunidades inconvenientes para relacionarse con otras personas o para guiar nuevas magnitudes de su existencia

Es momento que reconozcamos toda la variedad de las inteligencias humanas, ya que somos únicos, en gran medida porque todos tenemos distintas formas y grados de inteligencias. Este tipo de inteligencia constituye: Reconocer las emociones propias, en el momento que ocurren, Conducir el estado emocional, que implica el manejo de los

sentimientos a fin de que sean apropiados, Vigilar las propias motivaciones, ordenando el estado emocional poniéndolo al servicio de un propósito. Considerar el espacio emocional de los otros, a través de la empatía, que es la aptitud cimentada en la acomodación a las señales sociales tenues que expresan lo que los demás necesita. Gestionar las relaciones, gestionando el escenario emocional de los otros

Damas y caballeros con una inteligencia emocional muy bien gestionada se comportan de manera social y alegre, con una gran facultad de compromiso, practicando la solidaridad (Goleman, 1995, citado por Granda, 2018). De igual forma, la teoría de liderar en forma incluyente y progresista consolida el vigente análisis de búsqueda, a fin de que, la institución debe vincular un conjunto de conductas orientadas al perfeccionamiento de los procedimientos que llevan a cabo quienes laboran en la entidad.

El dirigir se encuentra asociado con la misión de cambiar, puesto a que no se limita a actuar en un entorno continuo y con fines fijados, sino va en busca de ir cambiándolas con el propósito de que se consoliden las conductas en la entidad” (Leithwood, 2009, p.1). El desempeño de la administración y del personal de la institución se lleva a cabo aceptando la dirección incluyente y pluralista, especialmente orientado con el fin de identificar la ruta hacia el porvenir anhelado, intereses y objetivos del equipo, impulsar a la fuerza laboral y comenzar a proyectar la organización

Desde el punto de vista de la dirección incluyente y pluralista, una figura sobresaliente se encuentra vinculada con las personas que trabajan en la institución, cuya interconexión se forja con la participación de toda la fuerza de trabajo de la institución en el desarrollo de la misión. Tratando de indicarles, no como elementos inactivos que requieren ser dirigidos o manipulados, más bien como personas, como singularidades que poseen independencia.

A partir de esta perspectiva, su competencia, convicción y cooperación resultan esenciales en la concepción que la conducción se lleve a cabo satisfactoriamente. En consecuencia, implica un abanico de labores realizadas por los integrantes de la institución (Loera, 2006, p.14). El gran reto de la municipalidad de Reque se circunscribe al hecho de intensificar los procesos y la participación de los trabajadores de la organización convirtiéndoles en protagonistas del cambio.

En este contexto, las actitudes personales forman una de las variables del siguiente informe de averiguación, en donde, la actitud es la manera en la que actúa un sujeto, en otras palabras, el comportamiento que emplea un sujeto para realizar diversos asuntos. Las actitudes es la forma en que se distingue y afronta la existencia. “La conducta accede dar respuesta afectiva y psicológicamente a los altibajos de la existencia”. (Jeffress, 1962, p.1)

La actitud es una situación que se aprende y su duración es muy relativa en cuanto a dogmas respecto de una realidad que predispone a la persona en favor de réplica predilecta (Rokeach, 1973, p.17). Las actitudes abarcan elementos primordiales como el conocimiento, en otras palabras, lo que una persona conoce respecto al elemento fundamental de la actitud; el sentimiento, que un sujeto percibe hacia una cosa con la predisposición a la gestión, involucra estar dispuesto a dar solución al asunto principal (Roby, 2013, p.33). “La actitud es una preferencia a responder de una manera contundente, acorde o adversa en torno al elemento asignado” (Fishbein y Ajzen, 1975). “Ordenación de estados emocionales y principios, al igual que disposición de un individuo de actuar de cierta forma” (Miguel, 1991). “Respuestas satisfactorias o adversas sobre un tema o una persona que se pronuncia en dogmas, emociones y proceder” (Quiles et al., 1998).

Las conductas individuales, son aquellas preferencias continuas o formas comunes de pensar, estimar y continuar de acuerdo con nuestro análisis; siendo consecuencia de nuestras normas o creencias más íntegras y planeadas desde que, encontramos algo de suma importancia y por tanto le proyecta sentido y esencia a nuestra vida. Son una vía necesaria, por medio del cual ejecutamos y fortalecemos nuestras conductas e interrelaciones con la humanidad con quienes convivimos. En estas condiciones, la extensión de las actitudes individuales se halla incluida en el contexto del reciente documento de estudio, el cual:

Está constituido por las estimaciones, la fe, y opiniones que un individuo adopta referente a la finalidad de la conducta (Conde y Lafora, 2014, p.13). Los componentes cognitivos incluyen el acervo de manifestaciones, enfoques, credos, meditaciones, ideas y panoramas, básicamente en forma evaluativas respecto al fin del comportamiento. Lo cognitivo hace alusión a la configuración racional que tienen las cosas, comprende una sucesión de sensaciones, al igual que la naturaleza neurálgica, también intelectuales sumamente complejos. Es el entendimiento y el reflexionar de la actitud.

Por otro lado, la magnitud emotiva de las actitudes individuales se sitúan en el transcurso del reciente estudio, en este caso, lo afectuoso se asocia con la estima, afecto, confraternidad, influyendo en la forma cómo se percibe el efecto de la conducta, están resguardados de exteriorizaciones agradables o perjudiciales y se ponen en marcha inducidas por la existencia del fin y circunstancia. Los elementos de este ambiente afianzan u objetan los orígenes de nuestra fe, manifestados en sentimientos calificativos y diferencias, periodos psíquicos y los sentimientos que quedan reflejados ante la intención de la conducta. Esta magnitud corresponde a las emociones apropiadas o adversas que destaca la persona sobre el de actitud (Conde y Lafora, 2014, p.13).

En este contenido, la magnitud conductual permanece ligada con esa buena voluntad de realizar una acción de forma acertada o inexacta incluso en el momento en que la energía ligada con la conducta y actitud se manifiesta en forma alusiva, teniendo en cuenta que se encuentran distintos componentes que intervienen y por ello no toda preferencia origina la actuación adecuada. Los mecanismos de tipo conativo exponen las evidencias de la realización de acciones incompatibles o no respecto a un escenario de la actitud. Resulta conveniente precisar que esta magnitud es muy significativa en el estudio de las actitudes que implica, por su lado, la labor de tomar en consideración la predisposición al proceder y no sólo aquellos realmente públicos.

En esta perspectiva, el comportamiento establece la voluntad a prevalecer sobre perspectivas, el género humano o ideologías de cierto modo, es poner en marcha a la actitud. En la misma línea, el compromiso organizacional como variable del presente trabajo de investigación no es sino, "la fuerza vinculada a la identidad de un individuo con implicancia una organización específica". (Fernández, 2019, p.31).

Por otro lado, Cohen y Kirchmeney (1995) y Allen y Meyer (1997) lo establecen como "la entrega y fidelidad de una persona hacia la institución". "El compromiso emerge cuando un ser humano en función de ciertos intereses se mantiene con una sólida línea de convicción" (Becker, 1960); "Lazo psicológico experimentado por un individuo hacia una entidad que se manifiesta el nivel con el que una persona interioriza ciertas peculiaridades de la dependencia" (O'Reilly y Chatman, 1986).

En tal sentido, el compromiso normativo comprende una de las magnitudes del compromiso organizacional en el proceso del actual estudio: En el caso de este

compromiso, la coalición que existe entre un empleado y la institución es un lazo que se sustenta en el deber, es decir, es un lazo de demanda moral. Este vínculo emerge en ciertos empleados que entienden que su obligación perseverar en la institución, que es lo que se debe hacer, porque se siente comprometido con la dependencia debido a que le ha ofrecido una serie de oportunidades.

Por ello, se genera un deber de permanencia en el empleado a través del cual este será leal a la organización (Fernández, 2017, p.36). Meyer y Allen (Rodríguez et al., 2004), expresaron que este compromiso se asocia con el ético, es decir, el empleado se siente en el deber o está satisfecho con la institución, porque le ha ofrecido ayuda y ocasiones de mejora en el trabajo. (Fuentes, 2018, p.25). Por lo mismo, el compromiso de continuidad comprende otra magnitud diferente del compromiso interinstitucional en el marco del reciente análisis:

Esta dimensión se determina en la medida que el trabajador realiza una evaluación de los costos y rentabilidad que le generaría el abandonar la entidad y el enterarse que los costes son beneficiosos adopta la determinación de permanecer en ella (Fernández, 2017, p.35). Rodríguez et al. (2004), manifestaron que este compromiso es una tanto más acertado en el que el trabajador realiza un análisis del espacio de volver a empezar en otra instancia (Fuentes, 2018, p.24). A su turno, el deber afectivo forma otra de las magnitudes de la vinculación interinstitucional en el contexto de la averiguación:

Mowday, Steer y Portes (1979) lo califican como el fundamento de la afinidad del sujeto con la organización. Hipotéticamente se determina, tomando en cuenta el convencimiento y aceptación de los planes y principios de la organización; voluntad para la ejecución de una puesta en marcha masiva que resulte ventajoso para la compañía y el interés de apariencia fuerte como miembro de la organización (Fernández, 2017, p.34). Rodríguez et al. (2004), analizaron que la responsabilidad de naturaleza afectiva aflora en el grado que permanece un visto bueno para estimar un lugar de labores que existe en la organización, en vista de que es beneficioso y muestra complacencia de ser miembro del departamento, ya que lleva a cabo sus pretensiones (Fuentes, 2018, p.23).

De igual forma, Peña et al. (2016) Indicaron acerca del deber afectivo que es una emoción que el empleado contrae en relación a la organización en la que trabaja, por ese motivo se siente identificado con la misma mediante la participación en las diversas

labores conjuntas” (p.23). En esta línea, la incógnita que genera el estudio fue planteada de la siguiente forma ¿cuál es el grado de vinculación que coexiste entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la municipalidad de Reque?

El actual trabajo de indagación se fundamenta en el marco de que se requiere establecer el vínculo existente entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la municipalidad de Reque, provincia de Chiclayo, con este fin se han empleado normas, mecanismos, conocimientos especializados y herramientas, los mismos que han dado lugar a evidenciar la autenticidad y credibilidad de la averiguación, su relevancia se halla asociada, dado que mediante el siguiente análisis se detalla la actuación de las variables

El siguiente estudio resulta significativo, hasta cierto punto ya que posibilita entender con más imparcialidad el desarrollo de las actitudes personales y el compromiso organizacional en la municipalidad de Reque, provincia de Chiclayo, dado que mediante el efecto conseguido se logrará brindar una asistencia excelente a la ciudadanía. Por esa razón, la hipótesis fue expresada de la subsiguiente manera:

**H1:** Existe relación entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la municipalidad de Reque, provincia de Chiclayo

**H0:** No existe relación entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la municipalidad de Reque, provincia de Chiclayo

Del mismo modo, el objetivo general se plantea de la siguiente manera. Determinar el nivel de relación que existe entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la municipalidad de Reque, provincia de Chiclayo; en tanto que los objetivos específicos quedaron formulados de la siguiente manera:

Identificar el nivel de desarrollo de las actitudes personales en la municipalidad de Reque, provincia de Chiclayo

Establecer el grado de desarrollo del compromiso organizacional en la municipalidad de Reque, provincia de Chiclayo

Analizar el nivel de relación que existe entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la municipalidad de Reque, provincia de Chiclayo

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo de Estudio y Diseño de investigación

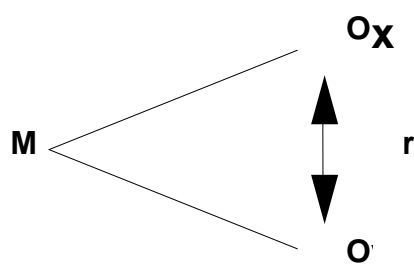
#### 2.1.1. Tipo de Estudio

Fue de tipo correlacional, que se mantuvo concentrado en establecer el grado de correspondencia que hay entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la municipalidad de Reque, provincia de Chiclayo

#### 2.1.2. Diseño de investigación

Respondiendo a la esencia de la investigación, el diseño de investigación es no experimental, según se especifica a continuación en el diagrama:

Figura 1 *Diagrama de relación entre variables*



Dónde:

M: Muestra

Ox: Observación de la variable 1

Oy: Observación de la variable 2

R: Relación entre las variables

### 2.2. Variables y Operacionalización de las variables

#### 2.2.1. Variables

##### Variable 1: Actitudes personales

Preferencias de los sentimientos, del proceder, de la reflexión que despliega dominio en la actuación del ser humano (Martín, 1988)

##### Variable 2: Compromiso organizacional

“Contexto psíquico por medio del cual un empleado se identifica como un elemento fundamental de la institución” (Fernández, 2017, p.32).

## 2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1  
Cuadro de operacionalización de variables– Variable 1

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nivel	Téc/instr.
Actitudes personales	Cognitiva	<p>Admite que las conductas propias son maneras del pensar, estimar y continuar en armonía con las valoraciones, en términos de que, en efecto hay algo que es útil</p> <p>Aprecia que, mediante las actitudes propias se ubican y concretan las relaciones y actuación con el medio</p> <p>Señala que los componentes cognitivos comprenden el acervo de manifestaciones, enfoques, análisis y visiones, de manera calificativa acerca del fin de la conducta.</p>		
	Afectiva	<p>En el modo de realizar las labores el personal de la municipalidad, revelan sensaciones de gusto o disgusto ante la circunstancia.</p> <p>En su labor diaria en la municipalidad de Reque evidencia inclinaciones de estima, aprecio, lealtad, y altruismo.</p> <p>Los elementos emotivos avalan o rechazan el origen de la fe, reflejados en sentimientos que califican y afectos que se muestran descubiertos ante la actitud</p> <p>El deseo de estima, el afán de compañerismo y la solidaridad angustiosa frente a la angustia de los demás que lleva a cabo</p>	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Conductual	<p>Se encuentra propenso a actuar de manera apropiada o inapropiada aunque el esfuerzo conectado con la conducta y la postura se muestren en contra</p> <p>Desempeña igual comportamiento, en la municipalidad y en el exterior</p> <p>Se relaciona en forma eficiente con los individuos, a pesar de que no se muestren atractivos</p>		

Fuente: Elaboración propia



Tabla 2

Cuadro de operacionalización de variables– Variable 2

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nivel	Téc/instr.
Compromiso organizacional	Compromiso normativo	<p>Distingue que el empleado de la municipalidad de Reque está en la obligación de realizar su trabajo, porque entiende que la unión que hay entre él y la organización es un vínculo que se basa en la obligación moral</p> <p>Los trabajadores de la municipalidad de Reque continúan en su hora de trabajo en la entidad, ya que es su función y es justo</p> <p>El personal de la municipalidad, accionan de manera ética y responsable</p> <p>La municipalidad de Reque le brinda óptimas condiciones laborales, también bonificación según al cargo que ejerce</p>	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Compromiso de continuidad	<p>Determina el costo rentabilidad que ocasionaría la renuncia a la organización y elige continuar en la misma</p> <p>Admite que la permanencia en el puesto influye en provecho personal algo que no sucedería en otro centro de labores donde es posible que sufra una crisis de ansiedad</p> <p>Medita y estudia las circunstancias de comenzar de nuevo en otra entidad</p>		
	Compromiso emocional	<p>Se reconoce con la institución cooperando sin limitar el empeño alguno en las actividades designadas</p> <p>Asume con certeza los propósitos y cualidades de la institución y la continuidad como parte de la institución</p> <p>Aprecia su empleo y se encuentra dichoso en la institución</p>		

Fuente: Elaboración propia

### 2.3. Población/Muestra

La población y muestra se encuentra conformada por un total de 50 empleados de la municipalidad de Reque, provincia de Chiclayo, tal como se aprecia justo como se aprecia en la tabla siguiente.

Tabla 3  
*Población de Estudio*

Grupo de estudio				Total	
Hombres		Mujeres		Hombres	Mujeres
F	%	F	%	F	%
41	82	9	18	50	100

*Fuente: CAP de la municipalidad de Reque, provincia de Chiclayo*

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

#### **Técnicas e instrumentos**

Para el recojo de datos se ha utilizado las siguientes técnicas e instrumentos:

#### **Técnica de fichaje**

Orientada a recopilar datos de carácter teórico, con los cuales se ha dirigido el estudio, para el caso se manejó:

#### **Fichas bibliográficas**

En las que se registró la información pertinente de los textos investigados.

#### **Fichas textuales**

Estas fichas se utilizaron para llevar a cabo la réplica de un párrafo del texto examinado para el óptimo procesamiento del estudio

#### **Fichas de comentario**

Fueron usadas para anotar determinadas glosas de la información recopilada y que lógicamente el investigador los consideraba relevantes.

#### **Técnicas de campo**

#### **Observación**

El entendimiento de la investigación se llevó a cabo mediante cuantificaciones de probidad, fundamento y credibilidad con el objeto de obtener información detallada relevante, referente a la interrelación que prevalece entre el las actitudes personales y el compromiso organizacional en la municipalidad de Reque, provincia de Chiclayo

### **Cuestionario**

Mecanismo para recopilar datos, abordando con una variedad de incógnitas determinadas cautelosamente acerca de la investigación con la intención de que se les de respuesta por la agrupación de estudio.

### **Test**

Instrumento que ha facilitado hacer la comprobación de las finalidades proyectadas y la comprobación de la hipótesis formulada por medio del procesado de los resultados

### **Validez y confiabilidad**

#### **Validez**

En este sentido se ha supeditado al criterio técnico de como mínimo, tres conocedores en el tema poseedores de credibilidad honorable, justo y especialista en concordancia con la averiguación y vastos versados en contenidos de índole académica, quienes han estimado el mecanismo, relacionándolo sobre el tema de las variables, dimensiones e indicadores.

#### **Confiabilidad**

La credibilidad del instrumento se estableció a través del Alfa de Cronbach

Tabla 4  
*Estadístico de confiabilidad*

<b>Estadístico de confiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,862	20

*Fuente: Elaboración propia*

## **2.5. Procedimiento**

Determinándose los distintos periodos por lo cual se ha incorporado el análisis académico, en el desarrollo completo se analizó y sintetizó, al igual que se aplicaron conclusiones específicas desde complejidades generales y se proyectaron conclusiones generales comenzando por deducciones particulares

Estableciéndose exhaustivamente las modalidades relacionadas con su procedencia y localización, el procedimiento para recopilar datos, el instrumento que concedió estimar el contexto, las variantes, las percepciones estratégicas, la muestra y los medios que permanecieron accesibles.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Los datos se ordenaron en tablas. En este caso, se aplicó el pertinente análisis y justificación de las conclusiones empleando la estadística descriptiva manejando los programas Excel y SPSS.

Se empleó el mecanismo de la acumulación de datos, partiendo de la recolección de escritos significativos, que fueron organizados de manera estadística alcanzando un nivel superior de descripción y precisión por el académico.

Además se recurrió a la utilización de: la media aritmética, la misma que facilitó al logro de la puntuación promedio de la muestra de análisis.

Del mismo modo, se recurrió al uso de la desviación estándar, poniendo de manifiesto el rango en que las relaciones numerarias se desarrollaron cercanas a la cifra promedio.

Por otra parte, el coeficiente de variabilidad fue el adecuado para verificar la uniformidad del conjunto de análisis.

## **2.7. Aspectos éticos**

La viabilidad del estudio necesitó sobre todo de propuestas de colaboración específicas a la sociedad, del mismo modo proporcionarle la evaluación formal y de ciencia, que, desde luego se convirtió en un requisito ético, en la visión del estudio, en efecto elogiado, aprovecha en forma responsable la evidencia que tiene a su disponibilidad y pasa por alto aprovecharse de los que ya fueron cotejados.

En estas condiciones un trabajo científico incorrectamente conformado con conclusiones deficientes, secretas, desde la óptica de la ciencia, naturalmente, no es fruto de carácter moral.

Sin tener validez, el estudio no origina ningún beneficio adicional, ni entendimiento, mucho menos algún provecho y, por todo ello, menos aún se explica que se adopte incertidumbres de modo que alcance a perjudicar a los sujetos.

Ahora bien, quien lleve a cabo el estudio se hará cargo de las obligaciones en conjunto que se generen en virtud de su desempeño como académico, quien está en la obligación de adecuarse a la veracidad y principios morales que salvaguardan la averiguación mientras participan seres humanos.

### III. RESULTADOS

Se ponen de manifiesto los resultados conseguidos mediante el cuestionario utilizado en el conjunto de análisis. Fue elaborado mediante tablas, según baremo.

#### Objetivo específico 1

##### Identificación del nivel de las actitudes personales

Tabla 5  
*Dimensión Cognitiva*

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	12	24	$\bar{X} = 13,4$
Medio	10	20	$S = 4,22$
Bajo	28	56	$CV = 31,49\%$
TOTAL	50	100%	

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio

La evaluación de la magnitud objeto del reciente estudio indica que la muestra específica percibe una estimación débil, la que se muestra en torno al 56%

A su vez, la puntuación promedio lograda, en apreciación del conjunto en mención es de 13,4 puntos, representando una estimación leve.

Al mismo tiempo, se advierte que las calificaciones cuantitativas que se han desarrollado cercanas a la cifra promedio de 4,22 puntos

Además, en la apreciación de la muestra de referenciase calcula que el coeficiente de variabilidad es de 31,49%.

Tabla 6  
*Dimensión afectiva*

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	9	18	
Medio	8	16	$\bar{X} = 12,5$
Bajo	33	66	$S = 3,95$
TOTAL	50	100%	$CV = 31,6\%$

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio

La estimación de la magnitud motivo del siguiente estudio expone que la muestra específica señala una valoración baja, la que se demuestra en torno al 56%

En ese orden, la puntuación promedio conseguida, en impresión al conjunto al que se hace alusión es de 12,5 puntos, que representa una estimación baja.

Por otro lado, se advierte que las calificaciones cuantitativas que se han desarrollado cercanas a la cifra promedio es de 3,95 puntos

De igual forma, en la noción de la muestra de referenciase calcula que el coeficiente de variabilidad es de 31,6%.

Tabla 7  
*Dimensión conductual*

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	5	10	$\bar{X} = 12$ $S = 3,35$ $CV = 27,92\%$
Medio	8	16	
Bajo	37	74	
TOTAL	50	100%	

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*

La estimación de la magnitud competencia del siguiente estudio expone que la muestra específica demuestra una valoración débil, la que se manifiesta cerca del 74%

En ese orden, la puntuación promedio conseguida, en relación al conjunto que se hace alusión es de 12 puntos, que representa una apreciación leve.

Por otro lado, se señala que las calificaciones cuantitativas se han desarrollado cercanas al valor promedio es de 3,35 puntos

De igual forma, en la impresión de la muestra de referenciase estima que el coeficiente de variabilidad es de 27,92%.

## Objetivo específico 2

### Establecimiento del grado de desarrollo del compromiso organizacional

Tabla 8  
*Compromiso normativo*

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	6	12	$\bar{X} = 11,9$ $S = 3,48$ $CV = 29,24\%$
Medio	5	10	
Bajo	39	78	
TOTAL	50	100%	

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*

La estimación de la magnitud elemento del siguiente estudio expone que la muestra específica demuestra una valoración leve, manifestándose cerca del 78%

En ese orden, la puntuación promedio obtenida, en representación de la agrupación en mención es de 11,9 puntos, equivaliendo a una estimación baja.

Por otro lado, se nota que las calificaciones cuantitativas se han desarrollado cercanas al monto promedio de 3,48 puntos

De igual forma, en la impresión de la muestra de referenciase considera el coeficiente de variabilidad de 29,24%.

Tabla 9  
*Compromiso de continuidad*

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	4	8	$\bar{X} = 11,9$ $S = 3,18$
Medio	9	18	
Bajo	37	74	
TOTAL	50	100%	CV = 26,72 %

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*

La estimación de la magnitud motivo del siguiente estudio manifiesta que la muestra característica advierte una calificación en descenso, evidenciada aproximadamente del 74%

En ese orden, la puntuación promedio lograda, en relación de la agrupación de referencia es de 11,9 puntos, que significa una estimación baja.

Por otro lado, se ve que las calificaciones cuantitativas se han desarrollado cercanas al valor promedio de 3,18 puntos

De igual forma, en la perspectiva de la muestra de referenciase calcula que el coeficiente de variabilidad es de 26,72%.

Tabla 10  
*Compromiso emocional*

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	7	14	$\bar{X} = 12,3$ $S = 3,67$
Medio	7	14	
Bajo	36	72	
TOTAL	50	100%	CV = 29,84 %

*Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio*



La estimación de la magnitud objeto del siguiente estudio indica que la muestra específica tiene una calificación disminuida, demostrándose próxima al 72%

Por su parte, la puntuación promedio lograda, en relación al grupo que se hace alusión es de 12.3 puntos, que representa una estimación débil.

A su vez, se aprecia que las calificaciones cuantitativas que se han desarrollado cercanas al valor promedio de 3,67 puntos

Asimismo, en la perspectiva de la muestra de referenciase calcula que el coeficiente de variabilidad es de 29,84%.

### Objetivo específico 3

#### Análisis de relación

Tabla 11  
*Análisis de resultados*

Niveles	Dimensión cognitiva		Dimensión afectiva		Dimensión conductual		Compromiso normativo		Compromiso de continuidad		Compromiso emocional	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	12	24	9	18	5	10	6	12	6	12	7	14
Medio	10	20	8	16	8	16	5	10	5	10	7	14
Bajo	28	56	33	66	37	74	39	78	39	78	36	72
Total	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

*Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio*

De los resultados alcanzados que se muestran en la tabla 8 se advierte que la municipalidad de Reque se halla en la exigencia de consolidar los procedimientos relacionados con las dimensiones cognitiva, afectiva y conductual de las actitudes personales

De igual forma, resulta indispensable que perfeccione las dimensiones vinculadas con el compromiso organizacional; compromiso normativo, compromiso de continuidad y compromiso emocional.

#### IV. DISCUSIÓN

A raíz de los resultados alcanzados ha quedado comprobado que la municipalidad de Reque necesita potenciar aquellos procedimientos asociados al desarrollo de las actitudes personales, en vista de que, en las diferentes magnitudes, el grupo de estudio las distingue en una escala inferior, en este marco, el 56%, en la dimensión cognitiva lo distingue de esta forma; de esta forma, el 66%, en la dimensión afectiva; por su lado, el 74%, en la dimensión conductual, lo que significa que no se debe ignorar, el desempeño de las actitudes personales, porque:

Por su parte, España (2008) realizó una investigación relativa al entendimiento, conductas, doctrinas y estimaciones en las explicaciones acerca de un asunto individuo investigador correspondiente a los productos alimenticios, en la Universidad de Málaga, quien ultimó en el aspecto que:

Las virtudes y las preferencias surgen como contestación al enlace entre la disposición, el afecto y el raciocinio, en cuyo panorama los sentimientos ejercen una función clave en la estructuración de voluntades implicando componentes éticos y afectivos” (Sanmartí y Tary, 1999).

“El afecto desempeña el rol de guiarnos por el sendero adecuado y nos encaminan por la ruta apropiada en un entorno de adopción de iniciativas” (Damasio, 1996, p.10).

Desde este punto de vista cuando se habla de las aptitudes comunes se hace referencia al intelecto afectivo, la conexión y manifestación eficaz; autorizando en cierta medida el de comprenderse y comprender a los demás, promover zonas de crecimiento individual y técnico. Por consiguiente es preciso el control de las destrezas de gestión que son primordiales para el ciudadano que ejercen puestos ejecutivos. (Barrón, 2018, p.12).

Sobre el tema Moreno (2018) efectuó una tarea de búsqueda vinculada con la conducta y la renuencia a la transformación institucional asumiendo que:

El comportarse son apreciaciones que todo sujeto efectúa en torno al fin de la conducta, logrando ser, acerca de individuos, creencias u objetos; estas valoraciones en su momento, son en medida afirmativas, contrarias o neutrales. (p.23).

La disposición que posee el sujeto se constituye en virtud a las vivencias que el individuo ha mantenido con los demás seres humanos o cosas desde periodos anticipados,

como también en las distintos ciclos de existencia, apoyadas en la formación; igualmente, la agrupación referente aportan al individuo parámetros a través de los mismos va construyendo su postura y actuación (p.23).

Igualmente, del descubrimiento realizado en el análisis, se señala, que a la municipalidad de Reque le precisa afianzar el compromiso organizacional, ya que, en la apreciación de la agrupación estudiada se sitúa en un grado inferior, al respecto, el 78%, lo percibe de esa manera, en el compromiso reglamentario, igual, el 78%; en el compromiso de permanencia y el 72% en el compromiso emotivo

Por su parte, Máynez (2016) efectuó un trabajo concerniente a la formación y el deber emotivo, culminando con la siguiente interpretación:

La formación común y la responsabilidad únicamente no destacan como piezas significativas en el terreno de actuación de la institución, concretamente, en el intento de conocer el dominio de las compañías y el modo en que se administran (p.2)

La responsabilidad es una parte importante para entender la forma de actuar de los empleados, forma un escenario en la que un individuo se reconoce con la entidad

La fuerza de trabajo requiere aceptar comprometerse consciente y formalmente con la municipalidad de Reque, donde intercambian cualidades evitando ahorrar sacrificios para el cumplimiento de las metas de organización.

“Las corporaciones, de ese modo, procuran que los ejecutivos y la fuerza laboral alcancen a darse cuenta que solamente se ha de lograr el avance y prosperidad personal y de la corporación incrementando el desempeño y cumplimiento, y para eso se necesitan de participantes involucrados con su entidad” (Gibson et al., 1994).

Por tanto, la municipalidad de Reque se sitúa en la necesidad de ejercer un adecuado desarrollo de las actitudes personales con la intención de garantizar la más alta responsabilidad en la organización de lado del personal, para este fin hay que dar cumplimiento, “un conjunto de diligencias que son necesarias para confirmar la participación y colaboración de cada uno de los individuos que conforman la corporación, de este modo, conseguir totalmente los fines deseados (Huamán, 2018, p.11).

En esta perspectiva, la municipalidad de Reque requiere establecerse en una institución de renombre, para verse reflejado en su desempeño obtenido, que únicamente es

factible a favor de la conducción de su personal, quien se vuelve en el pilar del progreso de organización, con la praxis de actitudes personales y propicia voluntad organizativa, así lo advierte Gardner (1995), por medio de su Teoría de las Inteligencias Múltiples, quien:

Define a la inteligencia: Como aquella facultad que tiene el ser humano para solucionar dificultades

A fin de entender el intelecto de un ser humano no sólo son precisas las apreciaciones y escalas profesionales, pues personas con estupendas notas universitarias, muestran varias veces inconvenientes para relacionarse con otras personas o para guiar otros ámbitos de su vida

Es momento que reconozcamos toda la variedad de las inteligencias humanas, ya que somos únicos, en gran medida porque todos tenemos distintas formas y grados de inteligencias.

En este ámbito, la doctrina del intercambio social de Becker (1960) consolida los descubrimientos en términos que:

El compromiso constituye “el lazo que implanta la persona con su institución como producto de las interrelaciones que se producen en el devenir del tiempo (p.63).

Esto presupone que los servidores acopian inversiones importantes con la institución que no están dispuestos a perder, si se percatan que los costes de quedarse en ella son elevados, el nivel de compromiso se deteriora (Meyer y Allen, 1984).

La municipalidad de Reque debe cambiar a una organización, indudablemente, activa y para este fin requiere estructurarse y reajustarse de manera constante y persistente. En otras palabras, la municipalidad de Reque es una institución que establece la configuración adecuada a su misma estructura. En consecuencia, de las hipótesis estadísticas, se infiere:

Ho:  $\rho = 0$  (no existe relación entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la municipalidad de Reque

H1:  $\rho \neq 0$  (existe relación entre las actitudes personales y el compromiso organizacional en la municipalidad de Reque

Dónde:

$\rho$  = Rho (coeficiente de correlación poblacional)

Nivel de significación:  $\alpha = 0,05$

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

Si p valor (Sig. (Bilateral)) Es superior al nivel de significación 0,05; por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Decisión: Como p valor (Sig. (Bilateral)) Es inferior al nivel de significación 0,05; por lo tanto no se puede aceptar la hipótesis nula.

Conclusión: A un nivel de significación del 5%, existe bastante indicio para deducir que la variable actitudes personales está correlacionada (asociada) con la variable compromiso organizacional

### **Coefficiente de correlación de Pearson**

Tabla 12  
*Correlación entre las variables*

	<b>Variab</b>	<b>Actitudes personales</b>	<b>Compromiso organizacional</b>
Actitudes personales	Correlación de Pearson	1	0,862
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	0,862	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

*El coeficiente de correlación tiene un valor de 0,862 lo que significa que entre las actitudes personales y el compromiso organizacional existe un grado de relación bastante significativo*

## V. CONCLUSIONES

1. Los descubrimientos evidencian que el nivel de progreso de las actitudes personales de los trabajadores de la municipalidad de Reque exige ser reforzado, dado que, en la captación de la agrupación estudiada se localiza en un nivel bajo, con un 56%, en la dimensión cognitiva lo aprecia de este modo; al igual que, el 66%, en la dimensión afectiva; por su parte, el 74%, en la dimensión conductual
2. El nivel de evolución del compromiso organizacional en la municipalidad de Reque cuenta con un repercusión restringida, en la medida que, el equipo de estudio lo advierte inferior, con el 78%, lo aprecia de este modo, en el compromiso normativo, igual, el 78%; en el compromiso de continuidad y el 72% en el compromiso emocional
3. Las actitudes personales y el compromiso organizacional en la municipalidad de Reque permanecen en un vínculo estrecho, de este modo queda comprobado que hay una influencia entre una y otra de las variables de estudio.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se encomienda a la municipalidad de Reque afianzar el curso de la evolución de las actitudes personales, con las que se fomente ambientes en los que los empleados dispongan de la más alta voluntad para desarrollarse en sus índices máximos.
2. Se apela a la fuerza de trabajo de la municipalidad de Reque a potenciar el compromiso organizacional, con los sentidos puestos en el avance de la entidad y en el cumplimiento de los fines institucionales.
3. Se alega al acalde, regidores, funcionarios y trabajadores de la municipalidad de Reque a llevar a cabo permanentemente, las actitudes personales y en virtud de las cuales alcanzar un buen compromiso organizacional con la instancia.

## REFERENCIAS

- Allen, N. y Meyes, J. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization. *Revista de Journal of vocational behavior*, 1(3), 12 – 19.
- Baron, R. y Byrne, D. (1994). Social psychology: Understanding human interaction. *Revista Allyn and Bacon*, 24 (1), 18 – 34.
- Barra, E. (1998). *Psicología Social* (Informe de Tesis). Universidad de Concepción: Chile.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *Revista de American Journal of Sociology*, 24 (1), 14 – 19.
- Bonón, M. (2017). *Programa de estrategias didácticas motivacionales para desarrollar actitudes personales positivas en los estudiantes de la IE N° 16001 “Ramón Castilla y Marquesado” de Jaén* (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Lima.
- Briñol, P.; Falces, C. y Becerra, A. (2007). Actitudes. En J. F. Morales. *Revista Psicología Socail*, 24 (1), 34 – 39.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones* (Informe de pregrado). Universidad de Trillas: Mexico.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Informe de pregrado). Universidad de Trillas: Mexico
- Chirinos, D. y Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana* (Informe de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola: Lima.
- Colquit, J., LePine, J., y Wesson, M. (2007). *Organizational Behavior: Improving performance and Commitment in the Workplace* (Informe de pregrado). Universidad de Trillas: México.
- Conde, J., y Lafora, M.. (2014). *La actitud laboral y la gestión administrativa del docente de las instituciones educativas del nivel de primaria del distrito de Lurín en el periodo 2014* (Informe de posgrado). Universidad Cesar Vallejo: Lima.



- Condemarín, C. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016* (Informe de posgrado). Universidad Cesar Vallejo: Lima.
- Damasio, A. (1996). The somatic marker hypothesis. *Philosophical Transactions of the Royal Society. Revista de Biological Sciences*, 34 (1), 18 – 34.
- Davis, K., y Newstrom, J. (2001). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo* (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo: Trujillo.
- Delgado, J. (2014). *Motivación organizacional y bienestar laboral* (Informe de pregrado). Universidad Militar Nueva Granada: España.
- España, R. (2008). *Conocimiento, actitudes, creencias y valores en los argumentos sobre un tema sociocientífico relacionado con los alimentos* (Informe de pregrado). Universidad de Málaga: Málaga.
- Fernández, A. (2017). *El compromiso organizacional* (Informe de pregrado). Universidad de Valladolid: España.
- Forero, Y. (2014). *Todo es cuestión de actitud* (Informe de pregrado). Universidad Militar Nueva Granada: Colombia.
- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores* (Informe de posgrado). Universidad Cesar Vallejo: Lima.
- García, M., y Forero, C. (2014). *Cambio organizacional y percepción de la justicia organizacional en una entidad de la ciudad de Bogotá-Colombia* (Informe de pregrado). Universidad Santo Tomás: Bogotá.
- Gardner, H. (1985). *Teoría de las inteligencias múltiples*. España. Editorial Paidós.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. EE.UU. Batam Books.

- Goleman, D. (2000). *Leadership That Gets Results*. Harvard Business School Publishing Corporation.
- Gonzales, F; Zepeta, E y Castañeda, M. (2000). *Análisis de una escala para medir la actitud hacia el desarrollo y crecimiento personales* (Informe de pregrado). Universidad Veracruzana: mexicano.
- Guerra, E. (2017). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL)* (Informe de pregrado). Universidad César Vallejo: Lima.
- Hellriegel , D., Slocum, J., y Woodman , R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hermoza, M. (2018). *Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Lima* (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Lima.
- Hersh, R., Reimer, J., y Paolitto, D. (1984). *El crecimiento moral: De Piaget a Kohlberg*. Boston: Narcea Ediciones.
- Hurtado, M. (2017). *Bases Conceptuales Del Compromiso Organizacional. Una Visión De Implicación, Según Meyer Y Allen, Y Su Medición En Dos Empresas Del Sector Retail De Piura* (Informe de pregrado). Universidad de Piura: Piura.
- Kohlberg, L. (1969). Stages and sequence, the cognitive developmental approach to socialization. *handbook of socialization theory and research*, 1 (2), 18 – 37.
- Kruce, K. (2013). What Is Leadership? *Forbes*, 1 (3), 18 – 19.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación* (Informe de pregrado). Universidad Santiago de Chile: Chile.
- Marcos, C. (2013). Actitudes y roles sociales. *Psicología Social*, 12 (3), 18 – 34.
- Máynez, A. (2016). *Culture and affective commitment: do they influence the internal knowledgede transfer* (Informe de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de México: México.

- 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*, 18 (3), 18 – 34.
- Meyer, J., Paunonen , S., Gellatly, I., Goffin, R., y Jackson, D. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74 (1), 34 – 39.
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review Journal*, 1(1), 18 – 37.
- Moreno, A. (2018). *Relación entre las Actitudes y la Resistencia al Cambio Organizacional en Servidores Civiles de un Ministerio* (Informe de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega: Lima.
- Navas, L. (2009). *¿Tienen vigencia los dilemas clásicos de Kohlberg en Educación Moral?. Un estudio de campo* (Informe de pregrado). Universidad de Málaga: Málaga.
- O'Reilly, C., y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 57 – 69.
- Ortego, M., López, S., y Álvarez, M. L. (2015). *Ciencias Psicosociales* (Informe de pregrado). Universidad de Cantabria: España.
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., y Sánchez, C. (2016). El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas. *Revista Internacional Administracion y Finanzas*, 9(5), 64 – 69.
- Quiles del Castillo, M., y Marichal , F. (1998). *Psicología Social: Procesos Intrapersonales*. España: Pirámide Ediciones.
- Ramón, L. (2009). Engagement: The independent variable. Daily News.
- Robbins , S. (1998). *Organizational behavior* (13 ed.). México: Pearson.
- Rokeach, Y. (1973). the theory of the system of values. Value city - fun for values formation. *Revista Internacional Administracion y Finanzas*, 9(5), 64 – 69.

Romero, L., Utrilla, A., Y Utrilla, V. (2014). The positive and negative attitudes of students in the learning of mathematics, its impact on the reproach and terminal efficiency. *Ra Ximhai*, 10(5), 47 – 67.

Sabini, J. (1992). *Social Psychology*. New York: Norton.

Sadler, T. (2004). *Informal reasoning regarding socioscientific issues: A critical review of research* (Informe de pregrado). Wiley Online Library: Estados Unidos.

Sanmartí, N., y Tarín, R. (1999). Values and attitudes: you can learn science without them? *Still*, 18 (1), 34 – 67.

## ANEXOS

### Anexo 1 Test De Actitudes Personales Y Compromiso Organizacional

**Apellidos y nombres:**.....

El presente cuestionario tiene como finalidad valorar el nivel de desarrollo de las actitudes personales y el compromiso organizacional en la municipalidad de Reque, provincia de Chiclayo. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda: SIEMPRE, A VECES, NUNCA.

1. Reconoce que las actitudes personales son formas del sentir razonar, apreciar y proceder en armonía con las valoraciones; y pensadas en términos de que, efectivamente existe algo que vale la pena

Siempre

A veces

Nunca

2. Percibe que, a través de las actitudes personales se sitúa y precisa las interacciones y comportamientos con el entorno

Siempre

A veces

Nunca

3. Advierte que los elementos cognoscitivos contienen el patrimonio de fenómenos, puntos de vista, dogmas, reflexiones, nociones y perspectivas, esencialmente de tipo valorativo sobre el objeto de la actitud.

Siempre

A veces

Nunca

4. En la forma de accionar y realización de tareas los trabajadores de la municipalidad de Reque expresan sentimientos de agrado o desagrado hacia la situación

Siempre

A veces

Nunca

5. En su trabajo cotidiano en la municipalidad de Reque muestra predisposiciones de aprecio, amistad, sinceridad,, tolerancia y generosidad.

Siempre

A veces

Nunca

6. Los Componentes afectivos garantizan o refutan los cimientos de los dogmas, evidenciados en afectos valorativos y distinciones, momentos anímicos y las emociones que se ponen de manifiesto ante el objeto de la actitud

Siempre

A veces

Nunca

7. El anhelo de afecto, el deseo de amistad y una compasión abrumadora ante el sufrimiento de los otros los pone en práctica

Siempre

A veces

Nunca

8. Está predisuesto a accionar de modo correcto o incorrecto aún cuando la fuerza relacionada con el comportamiento y la actitud resulta se muestre contrariamente

Siempre

A veces

Nunca

9. Asume la misma actitud, tanto dentro como fuera de la municipalidad

Siempre

A veces

Nunca

10. Se comunica de manera eficaz con todas las personas, aun cuando no le resulten agradables

Siempre

A veces

Nunca

11. Percibe que el trabajador de la municipalidad de Reque se encuentra en la necesidad de cumplir con el ejercicio de sus funciones , porque entiende que la unión que hay entre él y la organización es un vínculo que se basa en la obligación moral

Siempre

A veces

Nunca

12. Los trabajadores de la municipalidad de Reque permanecen en su horario de labores en la organización, porque es su deber y es lo correcto

Siempre

A veces

Nunca

13. Los trabajadores de la municipalidad de Reque accionan de manera ética y responsable

Siempre

A veces

Nunca

14. La municipalidad de Reque le ofrece mejoras laborales, así como beneficios de acuerdo al puesto que desempeña.

Siempre

A veces

Nunca

15. Evalúa los costes-beneficios que le originaría el abandono de la organización y por tanto decide permanecer en ella

Siempre

A veces

Nunca

16. Asume que la antigüedad laboral repercute en beneficio propio lo que no ocurriría en un trabajo nuevo al que podría someterse a un alto nivel de estrés

Siempre

A veces

Nunca

17. Reflexiona y analiza la situación de volver a empezar en un nueva organización

Siempre

A veces

Nunca

18. Se identifica con la organización y participa sin escatimar esfuerzo alguno en las acciones encomendadas

Siempre

A veces

Nunca



19. Acepta con convicción los objetivos y valores de la organización y su permanencia como miembro de la organización

Siempre

A veces

Nunca

20. Valora su puesto de trabajo y se siente satisfecho en la organización

Siempre

A veces

Nunca

## Anexo 2 Ficha técnica

### **1. Denominación**

ACTITUDES PERSONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE REQUE

### **2. Autora**

Br. CINTIA NATALI SALAZAR

### **3. Objetivo**

Valorar el nivel de desarrollo de las actitudes personales y el compromiso organizacional en la municipalidad de Reque

### **4. Usuarios**

Se obtuvo información de trabajadores, entre hombres y mujeres de la municipalidad de Reque

### **5. Características y modo de aplicación.**

1° El presente instrumento (Test) está estructurado en base a 20 ítems, distribuidos entre las dimensiones: cognitiva, afectiva, conductual asociadas con la variable: actitudes personales; así como compromiso normativo, compromiso de continuidad, compromiso emocional, relacionadas con la variable: compromiso organizacional

2° El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra representativa, bajo responsabilidad de la investigadora, se procuró recoger información objetiva.

3° Su aplicación tuvo como duración de 60 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

## 6. Estructura

Variables		Ítems
V <sub>1</sub> : Actitudes personales	V <sub>2</sub> : compromiso organizacional	
Dimensiones		
Cognitiva	Compromiso normativo	$I_1 - I_3 / I_{11} - I_{14}$
Afectiva	Compromiso de continuidad	$I_4 - I_7 / I_{15} - I_{17}$
Conductual	Compromiso emocional	$I_8 - I_{10} / I_{18} - I_{20}$

*Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora*

## 7. Baremo

Tabla 13  
*Baremo general*

NIVEL	RANGO
ALTO	41 – 60
MEDIO	21 – 40
BAJO	1 – 20

*Fuente: Tabla diseñada por la investigadora*

Tabla 14  
*Baremo específico*

Nivel	Literal	Rango
Alto	Siempre	16 – 20
Medio	A veces	11 – 15
Bajo	Nunca	00 – 10

*Fuente: Tabla diseñada por la investigadora*

## 8. Confiabilidad

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

Tabla 15  
*Estadísticos de fiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,862	20

*Fuente: Tabla diseñada por la investigadora*

## **9. Validación**

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos

Anexo 3 Juicio de expertos

### **I. DATOS GENERALES**

1.1. Apellidos y nombres: ROMERO PERALTA ÁLVARO RAFAEL

1.2. Grado académico: MAESTRO

1.3. Documento de identidad: DNI 16498536

1.4. Centro de labores:

Universidad Particular de Chiclayo

Colegio Nacional de “San José”, Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la Investigación: ACTITUDES PERSONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE REQUE

1.7. Autora del instrumento: Br. CINTIA NATALI SALAZAR SALAZAR

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB: Muy Bueno (4)

B: Bueno (3)

R: Regular (2)

D: Deficiente (1)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
<b>VALORACIÓN FINAL</b>		<b>X</b>			

*Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora*

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

## JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: CHOPITEA BALAREZO ERLY GICELA

1.2. Grado académico: MAESTRO

1.3. Documento de identidad: DNI 40055868

1.4. Centro de labores:

Colegio Nacional de “San José”, Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la Investigación: ACTITUDES PERSONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE REQUE

1.7. Autora del instrumento: Br. CINTIA NATALI SALAZAR SALAZAR

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

### 2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			

5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
VALORACIÓN FINAL		X			

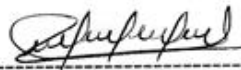
*Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora*



### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



---

Mg. Elry Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868

## JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: TORO HERRERA MARÍA ELISA

1.2. Grado académico: DOCTORA

1.3. Documento de identidad: DNI 40273864

1.4. Centro de labores:

Colegio Nacional de “San José”

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la investigación: ACTITUDES PERSONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE REQUE

1.7. Autora del instrumento: Br. CINTIA NATALI SALAZAR SALAZAR.

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			

5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
VALORACIÓN FINAL		X			

*Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora*

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



---

Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

Anexo 6 Confiabilidad del instrumento

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

<b>I1</b>	<b>I2</b>	<b>I3</b>	<b>I4</b>	<b>I5</b>	<b>I6</b>	<b>I7</b>	<b>I8</b>	<b>I9</b>	<b>I10</b>	<b>I11</b>	<b>I12</b>	<b>I13</b>	<b>I14</b>	<b>I15</b>	<b>I16</b>	<b>I17</b>	<b>I18</b>	<b>I19</b>	<b>I20</b>
1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1

*Fuente: Tabla elaborada por la investigadora*

Anexo 7 Análisis de confiabilidad

Tabla 16  
*Varianza por ítem*

	<b>N</b>	<b>Varianza</b>
Item1	20	0.82894737
Item2	20	0.64210526
Item3	20	0.8
Item4	20	0.66052632
Item5	20	0.76578947
Item6	20	0.82894737
Item7	20	0.8
Item8	20	0.56842105
Item9	20	0.82894737
Item10	20	0.69473684
Item11	20	0.56842105
Item12	20	0.72368421
Item13	20	0.76578947
Item14	20	0.8
Item15	20	0.66052632
Item16	20	0.8
Item17	20	0.67368421
Item18	20	0.72368421
Item19	20	0.66052632
Item20	20	0.67368421
		11.5368421
suma	20	178.431579

*Fuente: Tabla elaborada por la investigadora*

Tabla 17  
*Alfa de Cronbach*

$$\alpha = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum V_i}{V_T} \right)$$

$\alpha$  = Alfa de Cronbach  
K = N° de ítems  
Vi = Varianza de cada ítem  
VT = Varianza del total  
 $\alpha = (20/20-1)(1-11.5368/178.4316)$   
 $\alpha = (20/20-1) ( 1-0.0647)$   
 $\alpha = (1.0526) (0.9353)$   
 $\alpha = 0.8622$

Fuente: Tabla elaborada por la investigadora



Anexo 8 Autorización para efectuar investigaciones de tesis



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE REQUE**

CALLE ELIAS AGUIRRE N° 229 – REQUE – CHICLAYO – LAMBAYEQUE



074-451262

*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

Reque 06 Mayo de 2019

**CARTA N° 089-2019-MDR/GM**

**Srta:**

**CINTIA NATALI SALAZAR SALAZAR**

**Presente.-**

**ASUNTO : CARTA DE AUTORIZACIÓN**

**REFERENCIA : EXPEDIENTE N°29770**

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, y a la vez manifestarle por medio de este conducto que se le autoriza a realizar su trabajo de investigación titulado: Actitudes Personales y Compromiso Organizacional en la Municipalidad de Reque, siendo requisito indispensable para la obtención del Grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo.

Sin otro particular, y agradeciendo la atención a la presente, quedo de usted

Atentamente,

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE REQUE  
  
CPCC. *Maria Elena Bernabé Seclén*  
GERENTE MUNICIPAL