



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Compromiso Organizacional según variables sociodemográficas en los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Lima – 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTOR:

Farfán Camacho, Johan Alexander (ORCID: 0000-0002-9271-8786)

ASESORA:

Mg. Ledesma Luzuriaga, Lizbeth Yvonne (ORCID: 0000-0003-3158-6473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

Callao – Perú

2021

Dedicatoria

Dedicado a mi fallecido abuelo a quien en sus últimos momentos prometí culminar mis estudios universitarios.

A mi madre por el apoyo constante a pesar de la distancia que nos separa, a mi familia en general. Por ultimo me dedico personalmente el trabajo por nunca haber desistido en mi anhelo de ser profesional.

Agradecimiento

Agradezco el regalo de Dios de permitirme culminar mis estudios y de brindarme aún la compañía de mi madre y que pueda ser testigo de mis logros.

Agradezco a todas las personas que fueron parte de mis avances y de mis retrocesos en este largo camino de aprendizaje, a mis profesores, amistades y personas cercanas en general.

Por ultimo agradezco tener la oportunidad de ser profesional y espero compartir este conocimiento con las personas que lo requieran, prometo ser de gran ayuda en esta sociedad actual, siendo un ente de prevención y promoción con el fin de formar personas mentalmente saludables.

Índice

	Pág.
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice.....	v
Resumenix
Abstract	X
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA.....	24
3.1 Tipo y Diseño de investigación	24
3.2 Operacionalización de las variables	<u>24</u>
3.3 Población, muestra y muestreo.....	<u>25</u>
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	<u>27</u>
3.5 Procedimientos	<u>30</u>
3.6 Métodos de análisis de datos.....	<u>31</u>
3.7 Aspectos éticos.....	<u>32</u>
IV. RESULTADOS	<u>34</u>
V. DISCUSIÓN.....	<u>44</u>
VI. CONCLUSIONES.....	<u>48</u>
VII. RECOMENDACIONES.....	<u>49</u>
REFERENCIAS.....	<u>51</u>
ANEXOS.....	<u>58</u>

Índice de Tablas

- Tabla 1. Nivel de fiabilidad de compromiso organizacional
- Tabla 2. Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional según sexo
- Tabla 3. Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional según grupo etario
- Tabla 4. Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional según tiempo de servicio
- Tabla 5. Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional según tipo de puesto
- Tabla 6. Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional según grado de instrucción
- Tabla 7. Prueba de normalidad de kolgomorov- smirnov según sexo
- Tabla 8. Prueba de normalidad de kolgomorov- smirnov según grupo etario
- Tabla 9. Prueba de normalidad de kolgomorov- smirnov según tiempo de servicio
- Tabla 10. Prueba de normalidad de kolgomorov- smirnov según tipo de puesto
- Tabla 11. Prueba de normalidad de kolgomorov- smirnov según grado de instrucción
- Tabla 12. Comparación de dimensiones según sexo
- Tabla 13. Comparación de dimensiones según grupo etario

Tabla 14 Comparación de dimensiones según tiempo de servicio

Tabla 15 Comparación de dimensiones según tipo de puesto

Tabla 16 Comparación de dimensiones según grado de instrucción

Índice de gráficos y figuras

- Figura 1. Prueba de normalidad de las dimensiones, según variables sociodemográficas (Sig. Asintótica)
- Figura 2. Comparación de las dimensiones, según tipo de puesto (Sig. Asintótica)
- Figura 3. Comparación de las dimensiones, según grado de instrucción (Sig. Asintótica)

RESUMEN

La investigación tuvo por título “Compromiso organizacional según variables sociodemográficas en una municipalidad distrital de Lima, 2021”, tuvo como propósito comparar las dimensiones del compromiso organizacional tales como dimensión afectiva, dimensión normativa y dimensión de continuidad según variables sociodemográficas como sexo, edad, tiempo de servicio, tipo de puesto y grado de instrucción en los colaboradores de la entidad municipal mencionada.

El diseño del estudio es no experimental, de corte transversal y el tipo de investigación es descriptivo - comparativo, la muestra estuvo conformada por 327 colaboradores que laboran en la municipalidad distrital, la técnica que se utilizó fue la encuesta, asimismo se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith.

Dentro de los hallazgos más relevantes se encontró diferencias estadísticamente significativas según el grado de instrucción y el tipo de puesto. Así mismo se evidencia que el sexo, el tiempo de servicio y la edad no muestran cambios significativos dentro de las dimensiones, por último, los colaboradores en los niveles de compromiso organizacional según las variables sociodemográficas obtuvieron un nivel promedio en cada una de las dimensiones.

Palabras clave: compromiso organizacional, colaboradores, normativo, variables sociodemográficas, afectivo.

ABSTRACT

The present research is entitled "Organizational commitment according to sociodemographic variables in a district municipality of Lima, 2021", its purpose is to compare the dimensions of organizational commitment such as affective dimension, normative dimension and continuity dimension according to sociodemographic variables such as sex, age, time of service, type of position and degree of instruction in the employees of the aforementioned municipal entity.

The study design is non-experimental, cross-sectional and the type of research is descriptive - comparative, the sample was made up of 327 collaborators who work in the district municipality, the technique used was the survey, and the questionnaire of organizational commitment of Meyer, Allen and Smith.

Among the most relevant findings, statistically significant differences were found according to the degree of instruction and the type of position. Likewise, it is evident that sex, time of service and age do not show significant changes within the dimensions, finally, the collaborators in the levels of organizational commitment according to the sociodemographic variables obtained an average level in each of the dimensions.

Keywords: organizational commitment, collaborators, normative, sociodemographic variables, affective.

I. INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional es la disposición del colaborador hacia su centro laboral, es adquirir la seguridad e identidad con los objetivos y deseos de la empresa, por lo tanto, incluye un sobre esfuerzo voluntario de beneficio y de apoyo constante hacia ella (Mowday, 1982, como se citó en Newell, 2002)

Reyero (2015) menciona un estudio realizado a través de Gallup la consultora con más experiencia y conocimiento del tema, el cual se llevó a cabo en 142 países, determinándose que solo el 13% de trabajadores a nivel mundial ejercería el compromiso laboral con sus empresas. Esto refiere a que solo 1 de cada 8 trabajadores se siente identificado con su empresa y ha logrado vincularse con ella para contribuir positivamente en su campo de labores.

El compromiso laboral no solo recae en la identificación y el esfuerzo puesto en su campo laboral, el trabajador debe sentirse comprometido con los objetivos de su centro de trabajo, adquirir un vínculo psicológico, emocional y de pertenencia, todo esto favorecerá tanto al trabajador como a la empresa, beneficiándose mutuamente.

A continuación, se refieren resultados obtenidos por la consultora Gallup a nivel internacional, en España se dio a notar que solo el 18% de trabajadores se encuentran comprometidos con su organización, además se resaltó los países con más compromiso entre trabajadores y empresas, siendo estos: Estados Unidos y Canadá. Por lo tanto, los países más desarrollados que otros, no implica un mejor compromiso ya que solo se detectó un 14% de compromiso laboral en 19 países de Europa Occidental donde se aplicó la encuesta.

Hewitt (2017) en un estudio realizado en Latinoamérica mostro en el 2011 que se halló un compromiso organizacional del 72% de los trabajadores, sin embargo esta cifra alta de porcentaje no ha tenido ningún cambio en 4 años siguientes, ya que en el 2015 el estudio mostró nuevamente la misma cifra de compromiso entre la organización y sus trabajadores, produciendo así un estancamiento a través del tiempo en esta zona del mundo mientras que en otras regiones si hubo un ascenso de porcentaje en cuanto al compromiso organizacional .

En el Perú según el diario gestión (2016) el nivel de compromiso organizacional es uno de los más altos a nivel de Latinoamérica con un porcentaje del 74% de compromiso entre colaborador – organización, menciona, además

algunos de los factores por el cual se alcanza ese porcentaje con el sueldo económico percibido, el liderazgo de parte de la gerencia y las posibilidades de aumentar sus capacidades técnicas y de desarrollo.

En las entidades públicas como las municipalidades, específicamente en una municipalidad distrital de Lima, los funcionarios y el Alcalde conforman reuniones semanales para dialogar las diferentes problemáticas que acontecen dentro de la institución. Mediante un directorio se expuso que era necesario saber el compromiso organizacional del personal para comprender el método de trabajo de cada uno y poder conocer que tan arraigado están los objetivos de la entidad con sus colaboradores.

Al exponer la importancia del compromiso organizacional que requiere una empresa u organización (entidades públicas y privadas), se consideró importante evaluar el nivel de compromiso organizacional comparando entre sexo, género, tiempo de servicio y tipos de contrato de los colaboradores de la municipalidad distrital, por lo cual se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional según variables sociodemográficas en los colaboradores de una municipalidad distrital de Lima, 2021? Mencionando también que dicha variable expondrá la identificación del trabajador con su respectiva organización además de fijar que factores o características influyen y prevalecen dentro de esta organización pública, pudiendo así explorar cuan sostenible y seguro es el vínculo psicológico y de pertenencia que mantiene el colaborador con esta entidad municipal.

Finalmente a lo largo de la introducción se ha ido mencionando evidencia empírica y estadística acerca de la problemática establecida para esta investigación, se justifica en medida de que es necesario indagar y conocer sobre el nivel de compromiso organizacional que se viene dando en esta organización estatal pública, por lo mismo referimos tres razones por la cual se justifica realizar esta investigación, en primer lugar justificamos teóricamente este estudio en base a que se brindará mayores contribuciones sobre el conocimiento de la variable compromiso organizacional, profundizando en la comprensión sobre las diferencias que existen del mismo entre los colaboradores municipales según las variables sociodemográficas.

En resumen, se pretende beneficiar a la literatura de esta variable, así recopilar más información sobre ello y promoviendo información para que más colegas incluyan este tipo de población en sus investigaciones, haciéndolo más visible y ayudando a que se establezca una cultura de vínculo productivo y de contribución entre trabajador y empresa.

En segundo lugar, se argumenta de forma práctica ya que, con los resultados del estudio realizado sobre compromiso organizacional, la municipalidad distrital en estudio adoptará las acciones que crea conveniente, con el fin de ayudar a promover soluciones mediante programas institucionales que acerquen al colaborador con su centro de labor.

Por último, se justifica metodológicamente ya que aportará de forma directa al mayor conocimiento del compromiso organizacional, recalcando que este estudio fue realizado mediante el método científico, el mismo que, empleando el enfoque cuantitativo, implicó la aplicación de un instrumento de medición el cual fue adaptado al contexto; en este sentido, este aporte servirá de apoyo a estudios futuros.

Asimismo, esta investigación tiene como objetivo principal determinar el nivel de compromiso organizacional en función a las variables sociodemográficos en los colaboradores de la Municipalidad Distrital, Lima – 2021.

Para complementar nuestro objetivo principal se formularon también los objetivos específicos tal como a) describir de forma comparativa las dimensiones del compromiso organizacional manifestados en afectivo, continuidad y normativo respectivamente según la variable sociodemográfica sexo b) describir de forma comparativa las dimensiones del compromiso organizacional manifestados en afectivo, continuidad y normativo respectivamente según las variable sociodemográfica grupo etario c) describir de forma comparativa las dimensiones del compromiso organizacional manifestados en afectivo, continuidad y normativo respectivamente según las variable sociodemográfica tipo de contrato d) describir de forma comparativa las dimensiones del compromiso organizacional manifestados en afectivo, continuidad y normativo respectivamente según las variable sociodemográfica tiempo de servicio.

En cuanto a las hipótesis del estudio se propuso medir lo siguiente: existe diferencias en el nivel del compromiso organizacional en función a los variables sociodemográficos en los colaboradores de la municipalidad distrital, Lima – 2021.

De igual manera se plantearon las hipótesis específicas para obtener una mayor consolidación en cuanto a la investigación, estas fueron a) existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de compromiso organizacional en función al sexo en los colaboradores de la municipalidad distrital, Lima – 2021 b) existen diferencias estadísticamente significativas nivel de compromiso organizacional en función al grupo etario en los colaboradores de la Municipalidad Distrital, Lima – 2021 c) existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de compromiso organizacional en función al tipo de contrato en los colaboradores de la Municipalidad Distrital, Lima – 2021 d) existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de compromiso organizacional en función al tiempo de servicio en los colaboradores de la municipalidad distrital, Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se redactará investigaciones relacionadas a la variable. Las cuales acrediten la significancia del presente estudio; tanto nacionales como internacionales.

A nivel local:

Fabián (2017) estudio realizado bajo el propósito de investigar la relación entre el compromiso organizacional y el factor contrato laboral, se le aplicó el instrumento de medición de Meyer y Allen a un total de 170 trabajadores, 86 trabajadores de contrato inestable y 84 trabajadores de contrato estable, los resultados mostraron que un total del 65.3% de los colaboradores mantenía un compromiso organizacional de nivel medio, en conclusión se determinó que no hubo diferencias significativas entre compromiso organizacional y el factor contrato laboral, sin embargo se observó que los colaboradores de contrato estable tienen mayor puntuación que los de contrato inestable

Pereira et al. (2020) en este estudio el objetivo fue analizar el compromiso organizacional predominante en los colaboradores, de procedimiento cuantitativo y tipo descriptivo, este estudio contó con una población total de 60 empleados, de

los cuales participaron el 85% de ellos durante la evaluación, como resultado de dicho estudio basados en procedimientos estadísticos se determinó que de las variables sociodemográficas estudiadas las que obtuvieron un resultado significativo fueron las de cargo (posición laboral) y tiempo de servicio expresando esta diferencia entre los individuos encuestados y en la correlación con los tipos de compromiso estudiados.

Asimismo, a nivel internacional:

Tuysuz et al. (2020) en la investigación cuya finalidad era determinar el efecto de la confianza organizacional y el compromiso organizacional, para lo cual tuvieron la participación de 272 empleados, de acuerdo a los resultados obtenidos en dicho estudio se pudo concluir que si existe diferencias significativas con algunas características demográficas de los colaboradores sobre las variables expuestas; se midieron factores sociodemográficos como situación laboral, edad, genero, estado civil, educación y nivel de experiencia; para ser exactos se encontraron diferencias significativas en el factor sexo excepto en el compromiso de continuidad y se encontró diferencias significativa en el factor estado civil.

Sobreira et al.(2021) tuvo como propósito analizar el compromiso organizacional en la percepción de los servidores que laboran en la Universidad Federal de Vicosa, este estudio está basado en el modelo de Meyer y Allen, con una población de estudio de 323 donde se rescató una muestra de 196 participantes los cuales obtuvieron un alto grado de compromiso organizacional global en la presente evaluación, además se comprobó que si existen diferencias significativas en los niveles de compromiso analizados en relacion a las variables sociodemográficas de edad y años de servicio.

Prieto et al.(2018) en el presente estudio se determinó por medio de la aplicación del instrumento de Meyer y Allen, el cual permitió evaluar a 619 colaboradores, arrojando como resultados que la variable en estudio compromiso organizacional asociado a factores sociodemográficos como edad, número de hijos, antigüedad laboral, formación académica y nivel educativo están influenciadas directamente, en resumen los factores sociodemográficos que tuvieron mayor relacion significativa con el compromiso organizacional de todos los colaboradores fueron la edad, numero de hijos, la antigüedad en sector educativo y la formación académica.

Félix et al. (2018) esta investigación trabajo bajo el objetivo de identificar el compromiso organizacional en los trabajadores de las PyMES para luego determinar su comparación con factores como tipo de contrato, puesto de trabajo, sexo, número de hijos y años trabajados. Para dicha evaluación se aplicó el cuestionario de Meyer y Allen a 608 trabajadores obteniendo los siguientes resultados: No existe diferencias significativas en relación al sexo respecto al compromiso organizacional; si existe diferencias significativas referente al puesto de trabajo con el compromiso organizacional; si existe diferencia significativa en los años de servicio así como en el grupo etario también , a mayor edad tienen un mayor compromiso; en conclusión los factores en estudio mostraron correlación positiva con la variable compromiso organizacional, lo que significa que cuanto mayor sea el factor, mayor será el grado de compromiso organizacional en los colaboradores.

Chiang et al. (2016) en su estudio cuyo objetivo de investigación fue analizar los niveles de compromiso organizacional comparando género y tipos de contrato. Dicha investigación utilizó fue de tipo descriptivo no experimental de carácter transversal , la muestra se conformó de 82 trabajadores a los cuales se les aplicó un cuestionario de compromiso organizacional, los resultados mostrados refieren una diferencia entre el compromiso afectivo y el normativo, con respecto al compromiso por género o tipo de contrato no se encontraron diferencias ni diferencias estadísticas, en conclusión existen diferencias en el compromiso afectivo por tipo de contrato.

Ramírez y Mapén (2019) en su investigación cuyo objetivo de estudio era evaluar el compromiso organizacional en servidores públicos de la ciudad de Tabasco, México. Es un estudio de diseño descriptivo no experimental de enfoque cuantitativo donde se utilizó el instrumento de adaptado de Meyer y Allen (1991) para medir el compromiso organizacional, arrojando resultados que referían el nivel de compromiso organizacional no rebasaba el 60%, siendo la dimensión afectiva la que presentaba mayor tendencia positiva y la dimensión de continuidad la más baja. Además, que los factores sociodemográficos no mantenían relación con la variable expuesta en el estudio, como punto concluyente determinaron que las variables sociodemográficas no influyen en el nivel de compromiso organizacional de los servidores en esta entidad.

Así mismo Araya et al. (2020) en su investigación cuya finalidad de estudio fue determinar el nivel de compromiso organizacional en los funcionarios de un colegio municipal en base a factores como sexo, edad, cargo y antigüedad laboral teniendo como instrumento en aplicación el cuestionario tridimensional de CO de Meyer y Allen. Los resultados se obtuvieron de una muestra de 60 colaboradores, obteniendo así de forma global un nivel medio en cuando a nivel de Compromiso Organizacional, además de encontrarse diferencias significativas solo en el factor edad para el componente normativo [$F(2, 57) = 7.88, p < 0.001$]

Históricamente la variable ha sido expresada en diferentes conceptos por diversos expertos, citaremos los conceptos que mejor desempeño tienen y de mayor relevancia en los estudios del compromiso organizacional:

Desde los primeros estudios del compromiso organizacional en los años de 1960 cuyo mayor exponente es Becker (Zayas y Báez, 2016) donde se propuso un concepto inicial que señalaba que el CO es el nexo del colaborador con la organización, es la expresión en gratitud al cumplimiento de sus labores mientras permaneció laborando (Becker, 1960)

En 1965 otros autores conceptualizaron esta variable como las ansias de introducir el máximo vigor por el bienestar de la organización, además de mostrar la aspiración de permanecer en esta y una alianza de admitir las metas y normas de la organización (Porter y Lawler, 1965, como se citó en Cárdenas, et al., 2016)

Posterior a ello a mediados de los años setenta, Buchanan (1974 como se citó en Gutiérrez et al, 2012) quien propone que la percepción de un colaborador comprometido con su institución no es más que un sentimiento de afecto generado por las metas de la organización y su relación con los valores de la misma.

Dessler (1996 como se citó en Claire et al. 2004) menciona acerca del éxito relacionado a los directivos de una organización y al manejo de una alteración que pueda surgir dentro de la empresa recae en el nivel de compromiso de los colaboradores, es decir que deberán asumir los valores y las metas de la organización con un sentimiento de propiedad y de mérito personal.

Con el transcurrir de los años el compromiso organizacional dejó de estar tan inmiscuido en aspectos organizacionales y se concentró mayormente en

temas relacionados a las funciones del colaborador y hacia los factores exógenos que podrían repercutir en él (De alba, 2013)

Asociado a ese cambio generacional del concepto tenemos a David y Newstrom (2000) quienes conceptualizan el compromiso organizacional como el nivel de identidad que expresa el colaborador por su organización, además refieren que esta variable ejercerá mayor efectividad en los colaboradores que hayan experimentado una sensación de renombre y notoriedad en su organización, también en quienes tengan un periodo largo de servicio dentro de la organización y finalmente en los colaboradores que se encuentren dentro de grupos con alto nivel de compromiso.

Además, siguiendo a Meyer y Herscovicht (2001, como se citó en Ayensa et al., 2007) refieren que el compromiso sugiere toda unión que comprometa una conducta eficaz del colaborador hacia el ente organizacional, dicho proceder debe ser sostenido con un proceder provechoso que implique un impulso de beneficio del trabajador hacia la organización.

De acuerdo con Arciniega (2002) precisa que el compromiso organizacional es un compuesto de factores de correspondencia entre colaborador y organización que compromete una adhesión laboral dentro de ellos y este será el responsable que mantendrá unido al colaborador con su organización.

Por último, se menciona que el compromiso es un estadio psíquico en la cual se involucra un lazo entre el colaborador y la organización, unión que ejerce una impresión positiva o negativa que permitirá al trabajador decidir si continuar o desertar de su centro de labores (Meyer y Allen, 1991, como se citó en Paredes, 2018).

El compromiso organizacional se define entonces, como una fuerza voluntaria de actitudes positivas y esfuerzo que ejerce el trabajador por su organización y los objetivos de esta. La investigación presente se basa principalmente en los aportes teóricos de Meyer y Allen sin embargo también se ha dado a conocer conceptos de autores que han estudiado esta variable al largo de los años enfrascándose en diversas definiciones asociadas a múltiples factores organizacionales e intrapersonales.

El CO acontece en una organización de manera positiva, por ello es importante conocer cuan comprometidos están los trabajadores, sobre ello está el

funcionamiento de muchas otras variables como la rotación de personal, la productividad, la motivación, etc. Por tanto, el estudio de esta variable dentro de una organización debería en magnitud beneficiar tanto a la organización como a sus colaboradores, expresado así en un acuerdo mutuo de beneficios y de valores compenetrados de manera recíproca.

Asumiendo ya un concepto, la variable expuesta repercute en el desarrollo de una organización por lo cual exponemos diferentes enfoques epistemológicos que contrasten la importancia de su análisis.

Modelo bidimensional de Becker: Siguiendo a Becker (1960, como se citó en Betanzos et al.2006) este modelo nos refiere que el colaborador por juicio propio decide emplear ciertos esfuerzos adicionales hacia su organización dedicándole su tiempo, aportando bienestar hacia esta, todo esto con la retribución de adquirir los beneficios que la organización hace de manera recíproca, además que este intercambio da en el colaborador una sensación de pérdida en caso deserte de sus labores.

Los colaboradores ejercen sus rutinas laborales de manera eficaz y de esfuerzo si mantienen una reciprocidad activa de parte de su organización, quiere decir que si la organización refleja, reconocimiento, equidad, estabilidad hacia su colaborador, este asumirá una responsabilidad intrínseca de corresponder, desempeñando y comprometiéndose con su organización.

De esta forma el colaborador expresa su compromiso de dos posibles maneras según el modelo de Becker: conductual y actitudinal.

Conductual: El colaborador expresa por medio de sus conductas el compromiso hacia su organización este se puede apreciar mediante comportamientos laborales como trabajar horas extras, asumir responsabilidades adicionales, agregando más productividad a su centro de labores y con el resguardo de seguir permaneciendo con su empleo.

Actitudinal: El colaborador muestra actitudes inherentes a su comportamiento formando así lazos de afectividad con su organización, asumiendo identidad con este y moralmente comprometido, además de colaborar con las necesidades e incluyendo una idea de anhelo de establecerse dentro de la organización.

De tal forma que ambos factores se complementan, ya que no se puede generar un sentimiento de afecto y una conducta negligente en el trabajo, así como tampoco generar conductas que contribuyan a la organización si no se mantiene un lazo psicológico con esta, por lo tanto, este modelo contempla que un colaborador puede tener un alto nivel en cuanto actitudes y conductas para considerar que tiene un grado óptimo de compromiso.

Modelo de Steers – Fuentes del Compromiso Organizacional: Steers (1977 como se citó en Arias, 2001) propone un modelo donde conceptualiza al compromiso como una fortaleza en la afinidad y la implicancia que facilita el colaborador en su organización por lo cual Steers sugiere tres fuentes para el compromiso:

Características personales: La primera fuente estará fuertemente relacionada con variables sociodemográficos y valores intrínsecos del colaborador como es su nivel de auto valía y sus necesidades de éxito.

Características del trabajo: Aquí el colaborador expone la identificación con su rol dentro de la organización, además de la integración personal con otros colaboradores y los desafíos que presente dentro de la empresa.

Experiencias en el trabajo: En esta última fuente refiere sobre los sacrificios expuestos por el colaborador, el empeño realizado y el tiempo de servicio dado hacia su organización, además de ciertos valores adquiridos a través del trabajo como la confianza y el reconocimiento mutuo.

Por otro lado, el Modelo tridimensional de Meyer y Allen: Siguiendo a Vega (1998, como se citó en Bartra et al.2017) menciona que el compromiso organizacional se da a conocer por diferentes conceptualizaciones, sin embargo, son estos las dimensiones de mayor categoría y las que mejor se manifiestan en las investigaciones sobre esta variable: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo respectivamente.

Compromiso afectivo: En este modelo correspondiente a Meyer y Allen (1991) nos describe este componente afectivo como la disposición psicológica del colaborador hacia su organización, esto quiere decir que la idea de pertenecer y asumir la identidad con los valores y objetivos de la organización es realmente firme, para poder consolidar este sentimiento de afecto en el colaborador la organización ha tenido que complacer las necesidades y expectativas de este.

Un valor fundamental en este lazo laboral estaría bajo el nivel de confianza que se establezca, los colaboradores cuyo apego se muestre superior denotarían que hay más que un vínculo laboral con la organización (Mathieu y Zajac, 1990). Por otro lado, reconocer al colaborador con un alto grado de afectividad será notorio por factores laborales positivos e incremento de eficiencia y eficacia dentro de sus funciones (Jaros et al., 1993).

Compromiso de continuación: Meyer & Allen (1991) manifiestan en este componente el valor del periodo ejercido dentro de la organización y los sacrificios elaborados por el colaborador, ya que de no continuar laborando el colaborador caería en impresión de pérdida acerca de todo el empeño puesto durante el tiempo de labores. Además, nos habla acerca de las opciones de trabajo, que al ser mínimas el colaborador se vería en la necesidad de continuar comprometido con su organización.

Compromiso normativo: Meyer y Allen (1997) indicaron que el componente normativo tiene cierta proximidad con sentimientos de fidelidad hacia la organización, esto es logrado en base al cumplimiento de las demandas del colaborador que por haber sido resueltas adquiere una cualidad de lealtad y el deber de seguir comprometido con la empresa. Esto significa que el colaborador con un alto nivel en este compromiso se ve en la responsabilidad de retribuir de forma positiva a la organización y a la vez adquiere una sensación de deuda por el lucro recibido (Meyer y Allen, 1990).

Adicionalmente se expone algunos factores de importancia en el CO que influyen en la construcción de esta variable:

Arias (2001) expone factores de utilización sencilla en las organizaciones, que pueden ayudar a fomentar un mayor compromiso en los colaboradores.

El Apoyo Organizacional Percibido. De acuerdo con las investigaciones de Eisenberger et al (1986 Arias, 2001), si los individuos que laboran perciben el interés y la asistencia de parte de su organización, esta acción recaería en una disposición del colaborador para acrecentar su productividad y asegurar su estancia dentro de ella.

Expectativa de Recompensas: el individuo pueda potenciar el compromiso con su organización si de por medio hay incentivos como el incremento del salario

y la promoción a puesto de mayor jerarquía (Eisenberger et al., 1990 como se citó en Arias, 2001).

Socialización: En lo posible las organizaciones ejecutan actividades integradoras para sus colaboradores estas pueden acontecer como capacitación o inducción acerca de la labor individual de cada rol dentro de la organización, así también como las probabilidades de mejorar las demandas del personal y participar con colaboradores ejemplares en grupo.

Reconocimiento: es cuando los colaboradores esperan símbolos de gratitud de la organización para con ellos (Brown y Leigh, 1996, como se citó en Arias, 2001).

Por otro lado, como base filosófica nos apoyamos en la tradición ética aristotélica.

El compromiso organizacional consta en este modelo por tres dimensiones respectivamente; afectivo, normativo y de continuidad, para sustentar esta propuesta nos apoyaremos específicamente en la distinción aristotélica de los bienes humanos. Aristóteles asume y describe tres elementos primordiales en toda relación amical: "amistad por utilidad, amistad por placer y amistad de buenas personas". Si bien no se incurre en una conexión en su totalidad, se observa componentes asociados positivamente para la realización del compromiso, finalmente la relación entre colaborador y organización surge de diversas complejidades asociadas a factores de apego, esfuerzo y moral.

Lo seres humanos siempre tenemos ese interés de persecución por los bienes humanos antes mencionados, aquellos bienes tienen una explícita explicación para que amerite su alcance, entre ellos por la amistad de utilidad podríamos decir que recae en la búsqueda del bien en aspectos externos a nosotros, por la amistad de placer es quizá como bienes de sumo agrado hacia nosotros mismos, por último la amistad de buenas personas es aquello que mantiene cercanía con la moralidad personal y nuestras virtudes humanas. (Gonzales y Guillen, 2008).

Teóricamente se mantiene un sentido de correspondencia entre la distinción de Aristóteles suscrita hace dos mil quinientos años y el modelo tridimensional de Meyer y Allen, en ese sentido se da explicación de las semejanzas o entendimiento metafísico que se debe tener para comprender la proximidad de

ambas teorías. El componente afectivo el cual insta de ser un lazo cercano de identificación con la organización llevado a cabo por la predisposición de apego, deja entrever el agrado particular que sostiene el colaborador al identificarse y pertenecer a su organización, por tanto, el bien útil propuesto por Aristóteles conduce por la sensación de gozo, deseo y sentimiento, una esfera inducida por el placer, lo que conlleva una afinidad entre ambos, mas no un encaje perfecto,

dado claro que, aunque ambos están enfrascados en lo que se considera agradable, el componente afectivo tiene adherido otros factores de identificación.

Al comparar el segundo supuesto, el componente de continuidad que se interpreta como el costo- beneficio al cual se somete el colaborador implica el dejar o permanecer en la organización, Aristóteles menciona acerca de los bienes útiles aquella acción del individuo encaminada por el propósito de obtener recursos, es decir que el colaborador accionara positivamente en su organización si este contempla las demandas que dispone como trabajador. La antonimia de valor negativo para la organización se producirá cuando el colaborador no vea reflejado un agregado que incentive su permanencia (Gonzales y Guillen, 2008).

Como último punto acerca del modelo tridimensional mencionamos el componente normativo y su cercanía filosófica a los bienes morales, como decía Aristóteles acerca de los bienes morales, son principios referidos al campo intelectual y moral del individuo, dichos rasgos redirigen al ser humano a la excelencia en un camino impuesto por la justicia y el deber, como vemos y podríamos entender acerca del “deber”, el ser humano al involucrarse con la organización se inclina hacia la obligación de responsabilidad con su organización, al cumplimiento de sus actividades y a la lealtad como virtud de exigencia.

El supuesto de Meyer y Allen describe lo normativo como lo que se considera justo y que el colaborador debe adoptar como norma de comportamiento y hacer de este su práctica habitual, en un sentido más amplio la concepción de Aristóteles tiene mayor inclusión referente a la realización personal y de virtud- excelencia, la moralidad de ambos aspectos si bien no mantienen factores en igual cantidad dentro de su globalidad, si están sujetos a la comprensión de juicios conscientes en deberes morales, pero también de honorabilidad, equidad y convicción, dichos

rasgos virtuosos son los generalmente aceptados por las organizaciones y habitualmente realizados por los colaboradores (Gonzales y Guillen, 2008).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: El nivel de la investigación es de tipo aplicada, ya que según Tamayo y Tamayo (2006) es de tipo aplicada porque su finalidad es de estudio único sobre una variable en específico y buscando contribuir al beneficio de la realidad problemática dentro del estudio mas no al incremento teórico acerca del problema en cuestión. asimismo, es una investigación descriptiva – comparativa ya que se busca características de la variable asociado a preguntas formuladas que permitan describir y comparar la manifestación de la variable. Este estudio será aplicado brindando un aporte de conocimiento humano dentro del lugar de estudio, por lo cual someteremos la investigación a poder contribuir a la resolución de un problema en concreto y que pueda satisfacer e innovar dentro del enfoque reciproco acerca del compromiso organizacional que deben adquirir tanto las municipalidades (organización) como sus colaboradores.

Diseño de Investigación: El presente estudio es de diseño no experimental, teniendo en cuenta que la variable en estudio no será manipulada, esto se basa en la observación natural de la variable para lograr ser analizada en el contexto dentro del cual se desarrolle, además de corresponder a un corte transversal ya que se hará mediante un instrumento de medición y en un tiempo y lugar exacto. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; p.149).

3.2 Operacionalización de la variable

Variable 1: La variable investigada será Compromiso Organizacional.

Definición conceptual: Dentro de la definición conceptual podemos decir que el compromiso organizacional es un estadio psíquico en la cual se involucra un lazo entre el colaborador y la organización, unión que ejerce una impresión positiva o negativa que permitirá al trabajador decidir si continuar o desertar de su centro de labores. (Meyer y Allen, 1991, mencionado por Paredes, 2018, p.32).

Definición operacional: Esta variable es definida operacionalmente al ser medida mediante el cuestionario de Meyer y Allen el cual evalúa el Compromiso Organizacional

Dimensiones: Posee tres dimensiones, compromiso afectivo compuesto por los ítems (1,2,3,4,5 y 6) expresado en la disposición psicológica que mantiene el colaborador con su organización, además del grado de identificación el cual será reflejado en el deseo de perpetuar su permanencia en la organización, compromiso de continuidad compuesto por los ítems (7,8,9,10,11 y 12) expresado en el costo de inversión que ha ejercido el colaborador con la organización, aquí estaría involucrado el tiempo que permaneció y el esfuerzo ejecutado dentro de centro de labor, finalmente el compromiso normativo compuesto por los ítems (13,14,15,16,17 y 18) expresado por la cualidad de lealtad que ejerce el colaborador al haber sido complacido en sus demandas, lo que sugiere se sienta en la obligación de retribuir de forma positiva en su organización. (Meyer y Allen, 1997)

Escala de medición: Corresponden a una escala de medición Likert que está compuesto por 18 ítems los cuales corresponde a una escala ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Es una agrupación de individuos que tienen cierto anexo o asociación con la problemática a investigar o con el objetivo de estudio (Pineda et al., 1994, p.108).

La población de este estudio fue compuesta por 1200 trabajadores de la municipalidad distrital facilitados por el Subgerente del Área de Recursos Humanos, entre ellos se encuentran individuos de ambos sexos, de diferente grupo etario, de diferente tipo de contrato y diferente año de servicio.

Muestra

Grajales (2000), explica que la muestra es seleccionar una cantidad del total de individuos en estudio y utilizarlo como subconjunto representativo de dicha población.

Por consiguiente, la muestra se conformó de 427 trabajadores de la municipalidad distrital los cuales están constituidos principalmente del palacio municipal, seguido por los locales anexados a dicha institución que también forman parte del estudio.

Muestreo

López (2004), sostiene que el muestreo es el procedimiento por el cual se seleccionan los elementos del total de la población, los cuales van a simbolizar al resto de la población en estudio.

El método utilizado en la investigación en cuestión es el muestreo probabilístico aleatorio simple ya que acredita que cada individuo de la población cuenta con las mismas oportunidades de selección y que cada evaluado en el estudio tendrá las mismas probabilidades independientemente de las probabilidades de los demás evaluados que la integran (Otzen y Manterola, 2017)

En el presente estudio la muestra se halló a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple, en la cual se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

N = Población = 1200

Z = Nivel de confianza 99% = 427

E = Margen de error 5% = 0,05

p = Eventos favorables 50% = 0,5

q = Eventos desfavorables 50% = 0,5

• Criterios de inclusión

- Los colaboradores de una municipalidad distrital en Lima metropolitana que accedan a la evaluación de forma voluntaria.
- Los colaboradores de una municipalidad distrital en Lima metropolitana de ambos sexos.

- Los colaboradores de una municipalidad distrital en Lima metropolitana en modalidad del régimen laboral de nombrados y por contratación Administrativa de Servicios.
- Los colaboradores de una municipalidad distrital en Lima metropolitana mayores de 18 años.
- **Criterios de exclusión**
- Los colaboradores de una municipalidad distrital en Lima metropolitana que no deseen participar.
- Los colaboradores de una municipalidad distrital en Lima metropolitana que no cumplan con los requisitos de inclusión.
- Los colaboradores de una municipalidad distrital en Lima metropolitana que presten servicios externos fuera de la entidad.
- Los colaboradores de una municipalidad distrital en Lima metropolitana que tengan contrato por terceros o por recibo de honorarios.

3.4 Técnicas e Instrumento de recolección de datos

La técnica realizada fue la encuesta: Según Hernández et al. (2013), la encuesta consiste en un conglomerado de preguntas referente a la variable que se va a estudiar.

INSTRUMENTO

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autores	: Meyer, Allen y Smith
Procedencia	: Estados Unidos – 1993
Administración	: Individual o colectivo
Tiempo	: 15 min.
Estructuración	: 3 dimensiones - 18 ítems
Aplicación	: Adultos
Edad	: 18 en adelante

Reseña histórica

El Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO), cuyo nombre original en inglés es Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) está basado en el modelo teórico de Tres Componentes, fue construida y elaborada por John P. Meyer y Natalie J. Allen, la prueba tiene como país originario Estados Unidos. El CCO cuenta con dos versiones: la escala original de Meyer y Allen (1990), incluye 8 ítems para cada uno de los factores; mientras que la escala revisada de Meyer, Allen y Smith (1993) presenta 6 ítems para cada factor.

El cuestionario tiene como fin evaluar y conocer el nivel de compromiso organizacional que presenten los colaboradores de la organización donde se realice el estudio. Cabe mencionar que el instrumento se encuentra habilitada en versión español gracias a estudios hechos en países de habla hispana como es México y España, ejecutado por los autores Luis Arciniega y Luis Gonzales respectivamente. En el Perú se adaptó la prueba en un estudio realizado en una muestra de 508 colaboradores de ambos sexos, esto se dio en el año 2016 por el autor Figueroa en la sede central del Gobierno Regional de la Libertad.

Consigna de aplicación

A continuación, se le ofrece una serie de ideas, procure leer cada idea cuidadosamente e indicar el grado De acuerdo o Desacuerdo con de cada uno, recuerde que no existe respuesta buena o mala, se desea conocer como sientes y actúas en diversas situaciones, por favor trate de contestar cada uno de los enunciados sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado propuesto.

Calificación e interpretación

El inventario consta de 18 ítems, que se establece a través de una escala tipo Likert de 7 puntos. Abarcando tres dimensiones: dimensión afectiva, dimensión de Continuidad y dimensión normativa.

El instrumento de compromiso organizacional muestra la siguiente puntuación: los ítems que pertenecen a cada categoría y sus correspondientes puntuaciones fijas son en valor de 1 a 7, organiza la información mediante un cuestionario que incluye una escala tipo Likert para las respuestas, que van de 7

(completamente de acuerdo), 6 (de acuerdo), 5 (levemente de acuerdo), 4 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 3 (levemente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo) y 1 (completamente en desacuerdo). Para efectos de puntuación, sin embargo, es importante que para los ítems inversos o negativos las puntuaciones sean recodificados (es decir, 1 = 7, 2 = 6, 7 = 1)

Propiedades psicométricas originales del instrumento

La validez del cuestionario se desarrolló mediante un análisis factorial donde la estructura de las tres dimensiones es superior al modelo de una dimensión. Meyer, Allen y Smith (1993) existe un análisis factorial del instrumento donde se obtuvieron valores para tres factores de 0.972 y el índice de ajuste normado parsimonioso de 0.893 mostrando que el cuestionario es replicable. Los 18 ítems por otro lado dieron cargas factoriales que oscilan entre .410 a .749 en el factor afectivo, de .459 a .700 en el factor continuidad y entre .580 a .735 en el factor normativo por ende estas estimaciones fueron significativas ($p < .05$).

La confiabilidad por su parte se evaluó mediante consistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach cuyo resultado fue para el factor afectivo de .85, para el de continuidad de .83 y por ultimo normativo de ,77.

Meyer y Allen (1997) mencionan que en un nuevo estudio realizado un año antes validaron la confiabilidad del instrumento a través del índice de Alpha de Cronbach encontrándose un coeficiente de confiabilidad de .79 para el cuestionario en general y una consistencia interna de .85 para el factor afectivo, .79 para continuidad y .73 para normativo.

Propiedades psicométricas peruanas

Para Baptista y colaboradores (2014) sostienen que es el grado que un instrumento o prueba mide lo que realmente la variable pretende medir. Figueroa (2016) en su estudio dio como resultado que los ítems mantenían un relación directa y significativa, el test en sus respectivas tres dimensiones; afectivo, de continuidad y normativo pasaron por la validez requerida al presentar puntajes que fluctúan entre .168 y .628, que indican la correlación lineal entre cada ítem con la suma de todos los demás. Asimismo, se evaluó la validez de constructo a través

del análisis factorial confirmatorio de los ítems cuya puntuación fluctúa de .644 a .681, en la población en estudio, este método permitió ratificar la estructura preestablecida del test propuesta por los autores del instrumento.

El instrumento adaptado por Figueroa (2016) evaluó la consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach que permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala a partir de variables observadas, cuyos valores fueron para el cuestionario general fue de .806 y para los factores; Afectivo .748, Continuidad .746 y Normativo .704. Finalmente se elaboraron normas en percentiles generales por no haber identificado diferencia según género en los factores: Afectivo, de Continuidad y Normativo.

Propiedades psicométricas del piloto

La presente encuesta a utilizar ha sido revisada y posteriormente evaluada durante un estudio de compromiso en las organizaciones y ocupaciones de estas, además de la revisión de la extensión y la conceptualización del modelo de tres componentes. Meyer, Allen y Smith (1991), desarrollaron como parte del estudio medidas de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, se analizaron treinta ítems de compromiso examinando el patrón de carga buscando obtener ítems con cargas muy altas en el factor deseado y muy bajas en los dos factores restantes, cada una de los componentes finalizó con 6 ítems en cada factor; presentaban cargas factoriales con valores entre .410 a .749, en el factor Afectivo; entre .459 a .700 en el factor de Continuidad y entre .580 a .735 en el factor Normativo, estos valores fueron significativas ($p < .05$).

Para determinar si los factores midieron constructos distintos los autores de la prueba aplicaron un análisis factorial confirmatorio de las matrices de covarianza. Meyer, Allen y Smith en (1993) obtuvieron en el análisis factorial confirmatorio valores del índice relativo de no centralidad 29 (RNI) para los tres factores de 0.972 y el índice de ajuste normado parsimonioso (PNFI) 0.893 mostrando que el cuestionario es replicable.

3.4 Procedimientos

La presente investigación tuvo como inicio la elección del tema dando origen a la búsqueda de recopilación de información acerca de la variable a medir, por lo cual se extrajeron estudios necesarios tales como investigaciones a nivel nacional como también a nivel internacional, además de teorías e instrumentos relacionados con la variable, asimismo se procedió a realizar la petición correspondiente para la utilización del instrumento de compromiso organizacional el cual fue elaborado por Meyer, Allen y Smith, solicitando el permiso al investigador que realizó la validación en Perú por medio de un correo electrónico, culminando esta etapa con la aprobación respectiva, a su vez también se obtuvo el permiso a favor por parte del autor del instrumento.

En segunda instancia se realizó el planteamiento de los objetivos y las hipótesis para determinar la resolución de la problemática fijada, a ello también se dictaminó que el estudio sería de tipo aplicada, cuyo diseño corresponde a un estudio descriptivo no experimental de corte transversal con enfoque cuantitativo.

Por otro lado, se tramitó la carta de presentación tanto personal como académica para poder ejecutar la aplicación del mencionado instrumento en la entidad institucional pública donde se llevaría a cabo el estudio.

Finalmente, al obtener los permisos correspondientes se procedió a la coordinación para las fechas en la que se optará por aplicar las pruebas, posteriormente a ello se realizará como último proceso la elaboración de la base de datos en Excel para realizar el análisis estadístico en el programa SPSS Statistic versión 25 y programas estadísticos donde obtendremos los resultados en base a nuestro objetivo de estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Al obtener los datos de los cuestionarios que desarrollaron los colaboradores se procedió a registrarlos en una base de datos para posteriormente utilizar el programa de SPSS Statistic versión 25, al realizar el vaciado de datos se procedió a recibir los resultados dados por el mencionado programa para la utilización debida en el presente estudio.

Asimismo se inició describiendo las tres dimensiones del cuestionario de compromiso organizacional, luego se procesaron en pruebas de estadística aplicando un programa adecuado para nuestra muestra de 427 colaboradores, dicho paso tenía por propósito identificar el ajuste de bondad, en términos generales se buscaba establecer si la base de datos tiene una distribución adecuada, para ello se hizo uso de la prueba de Kolmogórov-Smirnov cuya función será determinar si la variable es paramétrica o no paramétrica, conforme a lo procedido y al obtener en la prueba normalidad un ajuste para pruebas no - paramétricas se procedió con el uso de las pruebas correspondiéndoles como U Mann de Whitney y H de Kruskal Wallis.

3.7 Aspectos éticos

Los códigos éticos son medios utilizados por los profesionales para efectuar una conducta correcta, de manera que es una bitácora de pautas para ejercer acciones apropiadas dentro del ámbito profesional, las normativas tienen como génesis conceptos generales de moral, así como también base en valores (Lindsay, G, 2009).

La ética personal es la base de cualquier camino de investigación en donde se debe tener en cuenta respeto por los investigadores de los cuales se recopilan las ideas e inspiran a marcar nuevos criterios, así mismo la gratitud por los que colaboraron con el presente estudio por ello se mantiene la seguridad, confidencialidad y se siguen las pautas del debido protocolo como lo es obtener el consentimiento informado, sin duda la ética personal es aquello que enrumba cualquier otro código o normativa dispuesta hacia ella (Richaud, 2007).

Teniendo presente la normativa ética de nuestros procedimientos, se sostiene de acuerdo al código de ética de la Universidad César Vallejo el presente estudio cumple con lo requerido afirmando así el cumplimiento ético en el desarrollo de la investigación. Entre los artículos más resaltantes del código tenemos:

El artículo 4, menciona que las personas que participen en el estudio deben estar informados sobre los requisitos que este conlleva, además de conferir un consentimiento velando por su dignidad, protección de derechos y salvaguardar su bienestar mental y física.

El artículo 9°, promueve una política de originalidad, demanda en el investigador una conducta de no plagio y deja en claro el procedimiento y las consecuencias al incurrir en este acto.

El artículo 10°, sostiene que el investigador está acreditado bajo su reglamento por lo tanto será defendido por la ley y el reglamento de propiedad intelectual que la propia universidad César Vallejo otorga.

Asimismo, como estudio psicológico debe someterse al código de ética y deontológico del psicólogo peruano, el cual fue inscrito por el Concejo Directivo Nacional del Colegio de Psicólogos del Perú adaptado al estatuto nacional y a la Ley N° 30702. 21 de diciembre de 2017.

Por lo cual esta investigación queda adscrita a las directrices del código de ética y deontología del psicólogo peruano, dentro de los cuales se encuentra los siguientes artículos:

El artículo 22, explica que todo profesional del ámbito psicológico debe realizar investigaciones teniendo como principal valor el respeto por la normativa estatal e internacional que impone reglamentos en seres humanos (Código de ética y deontología del psicólogo peruano, 2017, Artículo 22).

El artículo 24, precisa que el investigador debe prever que todo estudio con seres humanos debe siempre estar consentido por un documento que otorgue el permiso de manejar los datos y la aprobación de participar en dicho estudio (Código de ética y deontología del psicólogo peruano, 2017, Artículo 24).

El artículo 26, menciona que el psicólogo no deberá incurrir en acciones de copia o apropiación de textos o ideas de otras investigaciones (código de ética y deontología del psicólogo peruano, 2017, Artículo 26).

El artículo 27, menciona que el investigador debe emplear técnicas y medios validados científicamente (código de ética y deontología del psicólogo peruano, 2017, Artículo 27).

Cabe resaltar que el presente estudio también se realiza bajo las normativas de los documentos y códigos de ética internacional tales como:

Informe de Belmont que aporta generalidades como el respeto a las personas en estudio, la beneficencia como factor de protección hacia ellos y la justicia en el sentido que la persona se puede negar a participar o adquirir una responsabilidad si así lo desea (García y contreras, 2016)

Declaración de Helsinki que estipula principios generales de cuidado al individuo en estudio, basándose en el deber médico de velar por la salud, bienestar y derechos de los que participan en evaluaciones de la salud. Así también pone estándares de cumplimiento ético a quienes desean realizar investigación en el campo de la salud, reduciendo el riesgo de ocasionar algún tipo de daño durante el estudio y también minimizando el daño al medio ambiente (Asociación médica mundial, 2019).

IV. Resultados

Resultados descriptivos

Tabla 2

Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional según sexo

Sexo	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
Afectiva			
Masculino	Bajo	74	26.9%
	Medio	142	51.6%
	Alto	59	21.5%
Femenino	Bajo	37	24.3%
	Medio	85	55.9%
	Alto	30	19.7%
Continuidad			
Masculino	Bajo	67	24.4%
	Medio	154	56.0%
	Alto	54	19.6%
Femenino	Bajo	42	27.6%
	Medio	74	48.7%
	Alto	36	23.7%
Normativa			
Masculino	Bajo	77	28.0%
	Medio	139	50.5%
	Alto	59	21.5%
Femenino	Bajo	39	25.7%
	Medio	81	53.3%
	Alto	32	21.1%

En la tabla 2, se puede apreciar que, en la dimensión afectiva en relación a los varones, el 51.6% muestra un nivel medio, en las mujeres un 55.9% se encuentra

en un nivel medio. Asimismo, en la dimensión continuidad, en los varones el 56.0% se ubica en un nivel medio, también en las mujeres un 48.7% de nivel medio. Por último, en la dimensión normativa los varones tienen un 50.5% lo cual los ubica en un nivel medio y en el caso de las mujeres un 53.3% se encuentra en un nivel medio.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional según edad

Dimensión	Edad	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Afectiva	18 a 25 años	Bajo	13	24.50%
		Medio	24	45.30%
		Alto	16	30.20%
	26 a 35 años	Bajo	32	26.90%
		Medio	61	51.30%
		Alto	26	21.80%
	36 a 45 años	Bajo	38	34.90%
		Medio	53	48.60%
		Alto	18	16.50%
	46 a mas	Bajo	28	19.20%
		Medio	89	61.00%
		Alto	29	19.90%
Continuidad	18 a 25 años	Bajo	16	30.20%
		Medio	25	47.20%
		Alto	12	22.60%
	26 a 35 años	Bajo	34	28.60%
		Medio	58	48.70%
		Alto	27	22.70%
	36 a 45 años	Bajo	34	31.20%
		Medio	60	55.00%
		Alto	15	13.80%
	46 a mas	Bajo	25	17.10%
		Medio	85	58.20%
		Alto	36	24.70%
Normativa	18 a 25 años	Bajo	15	28.30%
		Medio	29	54.70%
		Alto	9	17.00%
	26 a 35 años	Bajo	40	33.60%
		Medio	52	43.70%
		Alto	27	22.70%
	36 a 45 años	Bajo	33	30.30%
		Medio	53	48.60%
		Alto	23	21.10%
	46 a mas	Bajo	28	19.20%
		Medio	86	58.90%
		Alto	32	21.90%

En la tabla 3, se puede observar que en la dimensión afectiva según grupo de edades muestran un nivel medio con ciertos porcentajes 45.3%,51.3%, 48.6% y 61.0%. En la dimensión Continuidad, según edades indican que todos los porcentajes se encuentran en un nivel medio, 47.2%,48.7%,55.0% y 58.2%. De igual forma, en la dimensión normativa según grupo de edades se evidencia que los porcentajes que se ubican en un nivel medio, siendo estos respectivamente; 54.7%,43.7%, 48.6% y 58.9%.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional según tipo de puesto

Dimensiones	Tipo de puesto	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Afectiva	Operativo	Bajo	81	29.3%
		Medio	147	53.3%
		Alto	48	17.4%
	Administrativo	Bajo	31	20.5%
		Medio	79	52.3%
		Alto	41	27.2%
Continuidad	Operativo	Bajo	80	29.0%
		Medio	151	54.7%
		Alto	45	16.3%
	Administrativo	Bajo	29	19.2%
		Medio	77	51.0%
		Alto	45	29.8%
Normativa	Operativo	Bajo	79	28.6%
		Medio	143	51.8%
		Alto	54	19.6%
	Administrativo	Bajo	37	24.5%
		Medio	77	51.0%
		Alto	37	24.5%

En la tabla 4, en la dimensión afectiva se puede apreciar que, en relación al tipo de puesto, la mayoría de los datos de porcentajes presentan un nivel medio, en la dimensión afectiva presenta un nivel medio de 53.3% en tipo de contrato operativo y un 52.3% en lo administrativo de nivel medio. Seguidamente, en la dimensión continuidad, el 54.7% tiene un nivel medio en lo operativo, y en lo administrativo el 51% se ubica en un nivel medio.

Por último, en la dimensión normativa el 51.8% es de nivel medio, de igual forma en lo administrativo se encuentra en un nivel medio con un 51%.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional según tiempo de servicio

Dimensión	Tiempo de servicio	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Afectiva	De 1 a 5 años	Bajo	59	26.80%
		Medio	112	50.90%
		Alto	49	22.30%
	De 6 a 10 años	Bajo	35	27.10%
		Medio	69	53.50%
		Alto	25	19.40%
	De 11 a 15 años	Bajo	14	25.50%
		Medio	33	60.00%
		Alto	8	14.50%
	De 16 a más años	Bajo	3	13.00%
		Medio	13	56.50%
		Alto	7	30.40%
Continuidad	De 1 a 5 años	Bajo	58	26.40%
		Medio	114	51.80%
		Alto	48	21.80%
	De 6 a 10 años	Bajo	33	25.60%
		Medio	64	49.60%
		Alto	32	24.80%
	De 11 a 15 años	Bajo	15	27.30%
		Medio	33	60.00%
		Alto	7	12.70%
	De 16 a más años	Bajo	3	13.00%
		Medio	17	73.90%
		Alto	3	13.00%
Normativa	De 1 a 5 años	Bajo	65	29.50%
		Medio	107	48.60%
		Alto	48	21.80%
	De 6 a 10 años	Bajo	35	27.10%
		Medio	64	49.60%
		Alto	30	23.30%
	De 11 a 15 años	Bajo	12	21.80%
		Medio	37	67.30%
		Alto	6	10.90%
	De 16 a más años	Bajo	4	17.40%
		Medio	12	52.20%
		Alto	7	30.40%

En la tabla 5, en la dimensión afectiva se observa que cuanto es al tiempo de servicio todos los datos de porcentajes se encuentran en un nivel medio, seguidamente, la dimensión continuidad presenta un nivel medio las cuales son

estos porcentajes, 51.8%, 49.6%, 60.0% y 73.9%. Respecto a la dimensión normativa, el 48.6%, 49.6%, 67.3% y 52.2% muestran tener un nivel medio en cuanto es a los años de servicios dentro de una organización.

Tabla 6

Niveles de las dimensiones de compromiso organizacional según grado de instrucción

Dimensión	Grado de Instrucción	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Afectiva	básica	Bajo	39	24.5%
		Medio	89	56.0%
		Alto	31	19.5%
	técnica	Bajo	57	29.5%
		Medio	102	52.8%
		Alto	34	17.6%
	superior	Bajo	16	21.3%
		Medio	35	46.7%
		Alto	24	32.0%
Continuidad	básica	Bajo	40	25.2%
		Medio	84	52.8%
		Alto	35	22.0%
	técnico	Bajo	55	28.5%
		Medio	103	53.4%
		Alto	35	18.1%
	superior	Bajo	14	18.7%
		Medio	41	54.7%
		Alto	20	26.7%
Normativa	básica	Bajo	37	23.3%
		Medio	84	52.8%
		Alto	38	23.9%
	técnica	Bajo	66	34.2%
		Medio	94	48.7%
		Alto	33	17.1%
	superior	Bajo	13	17.3%
		Medio	42	56.0%
		Alto	20	26.7%

En la tabla 6, en la dimensión afectiva se observa que, en relación al grado de instrucción, la dimensión afectiva presenta niveles medio de 56% en básica, técnica con un 52.8% y en superior con 46.7%. De igual forma, en la dimensión continuidad, el 52.8% en básica, el 53.4% en técnico y superior con un 54.7%, todas se ubican en nivel medio.

Finalmente, en la dimensión normativa, el 52.8% es de nivel medio en básica, en lo técnica es nivel medio con 48.7% y en lo superior con 56% es de nivel medio.

Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad de Kolgomorov – Smirnov según sexo

Sexo	Dimensión	Estadístico	gl	p
Masculino	Afectiva	0.192	275	0.000
	Continuidad	0.191	275	0.000
	Normativa	0.184	275	0.000
	<u>Total</u>	0.202	275	0.000
Femenino	Afectiva	0.177	152	0.000
	Continuidad	0.181	152	0.000
	Normativa	0.175	152	0.000
	<u>Total</u>	0.200	152	0.000

En la tabla 7, se apreció que, tanto en el género masculino como en el femenino en relación a la dimensión afectiva, continuidad y normativa, presentan un nivel de significancia ($p < 0,05$). Lo cual indicaría que los datos no se ajustan a una distribución normal. Por esa razón, se procede a emplear estadísticos no paramétricos, para la comparación se utilizará la U de Mann-Whitney.

Tabla 8

Prueba de normalidad de Kolgomorov – Smirnov según edad

Edad	Dimensión	Estadístico	gl	p
18 a 25 años	Afectiva	0.206	53	0.000
	Continuidad	0.203	53	0.000
	Normativa	0.212	53	0.000
	<u>Total</u>	0.221	53	0.000
26 a 35 años	Afectiva	0.182	119	0.000
	Continuidad	0.186	119	0.000
	Normativa	0.181	119	0.000
	<u>Total</u>	0.192	119	0.000
36 a 45 años	Afectiva	0.179	109	0.000
	Continuidad	0.178	109	0.000
	Normativa	0.165	109	0.000
	<u>Total</u>	0.198	109	0.000
46 a mas	Afectiva	0.193	146	0.000
	Continuidad	0.191	146	0.000
	Normativa	0.196	146	0.000
	<u>Total</u>	0.222	146	0.000

En la tabla 8, se observa que los grupos en relación a las dimensiones señalan una significancia menor a 0.05, para lo cual se procede a utilizar estadísticos no paramétricos para la comparación de dos a más grupos, Kruskal-Wallis.

Tabla 9

Prueba de normalidad de Kolgomorov – Smirnov según tipo de puesto

Tipo de puesto	Dimensión	Estadístico	gl	p
operativo	Afectiva	0.169	276	0.000
	Continuidad	0.165	276	0.000
	Normativa	0.172	276	0.000
Administrativo	Afectiva	0.219	151	0.000
	Continuidad	0.210	151	0.000
	Normativa	0.215	151	0.000

En la tabla 9, se observa que, según el tipo de puesto operativo y administrativo en relación a la dimensión afectiva, continuidad y normativa, muestran un nivel de significancia ($p < 0.05$). Esto señalaría que los datos no se ajustan a una distribución normal. Por esa razón, se procede a utilizar estadísticos no paramétricos de la U de Mann-Whitney, para realizar la comparación de dos grupos.

Tabla 10

Prueba de normalidad de Kolgomorov – Smirnov según tiempo de servicio

Tiempo de servicio	Dimensión	Estadístico	gl	p
De 1 a 5 años	Afectiva	0.186	220	0.000
	Continuidad	0.186	220	0.000
	Normativa	0.180	220	0.000
	Total	0.201	220	0.000
De 6 a 10 años	Afectiva	0.211	129	0.000
	Continuidad	0.218	129	0.000
	Normativa	0.204	129	0.000
	Total	0.225	129	0.000
De 11 a 15 años	Afectiva	0.140	55	0.009
	Continuidad	0.146	55	0.005
	Normativa	0.148	55	0.004
	Total	0.191	55	0.000
De 16 a más años	Afectiva	0.230	23	0.003
	Continuidad	0.248	23	0.001
	Normativa	0.243	23	0.001

En la tabla 10, se puede apreciar que, en el tiempo de servicio en relación a la dimensión afectiva, continuidad y normativa no se ajustan a una distribución normal, para ello se emplearán estadísticos no paramétricos para comparar más de dos grupos, se utilizara la H de Kruskal-Wallis.

Tabla 11

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov según grado de instrucción

Grado de instrucción	Dimensión	Estadístico	gl	p
básica	Afectiva	0.195	159	0.000
	Continuidad	0.179	159	0.000
	Normativa	0.189	159	0.000
técnica	Afectiva	0.167	193	0.000
	Continuidad	0.179	193	0.000
	Normativa	0.167	193	0.000
superior	Afectiva	0.228	75	0.000
	Continuidad	0.234	75	0.000
	Normativa	0.234	75	0.000

En la tabla 11, se observa que, en las dimensiones afectivas, continuidad y normativa según grado de instrucción, indican un nivel de significancia ($p < 0.05$). Estos resultados evidenciarían que los datos no se ajustan a una distribución normal. Por ese motivo, se procede a utilizar estadísticos no paramétricos de Kruskal-Wallis, para la comparación de dos a más grupos.

Resultados inferenciales

Tabla 12

Comparación de las dimensiones, según sexo

H1: Existe diferencias significativas en las dimensiones del compromiso organizacional, según sexo.

H0: No existe diferencias significativas en las dimensiones del compromiso organizacional, según sexo.

Dimensión	Sexo	N	Rango promedio	suma de rangos	U de Mann-Whitney	p
Afectiva	Masculino	275	213.62	58745.50	20795.500	0.932
	Femenino	152	214.69	32632.50		
Continuidad	Masculino	275	213.90	58822.00	20872.000	0.982
	Femenino	152	214.18	32556.00		
Normativa	Masculino	275	212.74	58504.50	20554.500	0.777
	Femenino	152	216.27	32873.50		
	Total	427				

En la tabla 12, se puede observar que no existen diferencias significativas en cuanto es al comparar las dimensiones afectivas, continuidad y normativa según el género masculino y femenino, puesto que el nivel de significancia es mayor a 0.05

Tabla 13

Comparación de las dimensiones, según edad

H1: Existe diferencias significativas en las dimensiones del compromiso organizacional, según edad.

H0: No existe diferencias significativas en las dimensiones del compromiso organizacional, según edad.

Dimensión	Edad	N	Rango promedio	Kruskal-Wallis	p
Afectiva	18 a 25 años	53	220.17	6.092	0.107
	26 a 35 años	119	211.36		
	36 a 45 años	109	192.27		
	46 a mas	146	230.14		
Continuidad	18 a 25 años	53	211.64	7.078	0.069
	26 a 35 años	119	211.12		
	36 a 45 años	109	192.32		
	46 a mas	146	233.39		
Normativa	18 a 25 años	53	204.27	5.689	0.128
	26 a 35 años	119	212.76		
	36 a 45 años	109	196.18		
	46 a mas	146	231.85		

En la tabla 13, se puede apreciar que no existen diferencias significativas en la dimensión afectiva, continuidad y normativa según grupo de edades ($p > 0,05$).

Tabla 14*Comparación de las dimensiones según tipo de puesto*

H1: Existe diferencias significativas en las dimensiones del compromiso organizacional, según puesto.

H0: No existe diferencias significativas en las dimensiones del compromiso organizacional, según puesto.

Dimensión	Tipo de puesto	N	Rango promedio	suma de rangos	U de Mann-Whitney	p
Afectiva	operativo	276	202.68	55939.50	17713.500	0.010
	administrativo	151	234.69	35438.50		
Continuidad	operativo	276	201.03	55483.00	17257.000	0.003
	administrativo	151	237.72	35895.00		
Normativa	operativo	276	203.20	56083.00	17857.500	0.014
	administrativo	151	233.74	35295.00		
	Total	427				

En la tabla 14, se puede apreciar que existen diferencias significativas en relación a la comparación de las dimensiones afectivas, continuidad y normativa según el tipo de puesto operativa y administrativo, debido a que presentan niveles de significancia menores a 0.05.

Tabla 15*Comparación de las dimensiones, según tiempo de servicio*

H1: Existe diferencias significativas en las dimensiones del compromiso organizacional, según tiempo de servicio.

H0: No existe diferencias significativas en las dimensiones del compromiso organizacional, según tiempo de servicio.

Dimensión	Tiempo de servicio	N	Rango promedio	H de Kruskal-Wallis	p
Afectiva	De 1 a 5 años	220	212.29	4.357	0.225
	De 6 a 10 años	129	220.15		
	De 11 a 15 años	55	190.97		
	De 16 a más años	23	250.93		
Continuidad	De 1 a 5 años	220	214.19	2.879	0.411
	De 6 a 10 años	129	217.82		
	De 11 a 15 años	55	192.85		
	De 16 a más años	23	241.35		
Normativa	De 1 a 5 años	220	212.77	4.102	0.251
	De 6 a 10 años	129	216.93		

De 11 a 15 años	55	194.6
De 16 a más años	23	255.76
Total	427	

Tabla 15, se puede observar que no existen diferencias significativas en la dimensión afectiva, continuidad y normativa según tiempo de servicio ($p > 0,05$).

Tabla 16

Comparación de las dimensiones según grado de instrucción

H1: Existe diferencias significativas en las dimensiones del compromiso organizacional, según grado de instrucción.

H0: No existe diferencias significativas en las dimensiones del compromiso organizacional, según grado de instrucción.

Dimensión	Grado de instrucción	N	Rango promedio	Kruskal-Wallis	p
Afectiva	básica	159	219.77	6.871	0.032
	técnica	193	198.80		
	superior	75	240.90		
Continuidad	básica	159	217.61	7.061	0.029
	técnica	193	199.59		
	superior	75	243.43		
Normativa	básica	159	217.30	6.877	0.032
	técnica	193	199.91		
	superior	75	243.28		
	total	427			

En la tabla 16, se puede apreciar que existen diferencias significativas en las dimensiones afectiva, de continuidad y normativa según grado de instrucción, ya que muestran niveles de significancia $p < 0.05$.

DISCUSIÓN

La presente investigación descriptiva - comparativa está sujeta a un enfoque cuantitativo, razón por la cual se sometió a un proceso estadístico verídico y confiable. En la presente muestra de 427 colaboradores se aplicó el programa SPSS statistics 25 para evaluar las diferencias significativas que se plantearon en las hipótesis del estudio, por consiguiente, se procedió a emplear la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov según las variables sociodemográficas de la cual se dispuso la utilización de pruebas no paramétricas tales como U Mann de Whitney y H de Kruskal Wallis.

Como objetivo general se tuvo a bien conocer los niveles del compromiso organizacional, según variables sociodemográficas, encontrando que, tanto para el sexo masculino y femenino, perciben un compromiso organizacional medio, para cada uno de las dimensiones del compromiso. Lo mismo fue encontrado en el estudio de Fabián-Palomino (2019), en una muestra de colaboradores en Lima, lo cual, demuestra que los estudios muestran similitudes para sus participantes, respecto al sexo concordando también con el estudio hecho por Chiang (2016). Con relación al grupo etario, se encontró lo mismo, siendo la frecuencia en la percepción del nivel medio, lo cual sí difiere con el estudio de Gastelu y Arce (2019), quienes sí encontraron que las personas de mayor edad tienen mayor compromiso que los de menor edad, la discrepancia de los resultados se establece al ser una empresa de ventas donde comúnmente los colaboradores están sujetos a bonos o beneficios salariales por productividad, por el contrario, en una entidad municipal los beneficios son homogéneos., Meyer y Allen (1991), mencionan que el compromiso puede ser inherente a la persona, pero no hacen distinciones del sexo del colaborador, esto, quizás es la respuesta, por la cual este estudio ha mantenido una dirección sin variabilidad respecto a los niveles, según el sexo y grupo etario.

Respecto al tipo de puesto fue el nivel medio el de mayor predominancia en esta investigación, sin embargo, Araya-Pizarro et al. (2020) refiere que los directivos perciben en promedio un mayor compromiso a comparación de los asistentes, la disimilitud se debería al nexo vertical entre directivo – asistente, ya que por el contrario en una municipalidad el nexo de los colaboradores es horizontal. Finalmente, el tiempo de servicio Ramírez y Mapén (2018) mostraron en su estudio

una tendencia hacia el compromiso de nivel medio, mostrando sintonía con el estudio actual esto debido a que ambas investigaciones fueron realizadas en instituciones gubernamentales obteniendo semejanza entre los participantes del estudio.

Para el primer objetivo específico, se analizó las diferencias de las dimensiones del compromiso, encontrando así que no existen diferencias significativas ($p > .05$) en cada una de las dimensiones, lo cual hace aceptar la hipótesis nula: "No existen diferencias en el compromiso organizacional, según sexo", justo también encontrado en otra investigación internacional, el cual fue realizado por Araya-Pizarro et al. (2020) en Chile, encontrando los mismos resultados para las dimensiones de continuidad y normativo, pero sí encontró diferencias en el compromiso afectivo, quizás esto responde porque el estudio de origen chileno fue en un colegio municipal, donde las mujeres eran quienes tenían mayor compromiso afectivo, lo cual se sustenta debido al acercamiento constante puesto que son docentes de estudiantes a quienes sienten apego, por la misma interacción como docente-estudiante, en cambio en el presente estudio, fue en un centro municipal donde el trabajo es equitativo, tanto para hombres como para mujeres; sustentado así también, puesto que Meyer y Allen (1991), mencionan que el compromiso afectivo es aquel que une a los colaboradores a través del sentimiento con su centro de labores; dado que este trabajo se hizo con colaboradores en general no hubo mayor distinción en los resultados referentes al sexo.

Con relación al segundo objetivo específico, el buscar diferencias, según el grupo etario, encontrando así un valor p mayor a $.05$, por lo cual, se procede a aceptar la hipótesis nula: "No existen diferencias en el compromiso organizacional, según la edad". Este resultado dista mucho de lo encontrado por Prieto, Sánchez, Mayett (2018) en Chihuahua, México, donde en una muestra de colaboradores de colegios, encontró que la edad influye significativamente en las 3 dimensiones del compromiso organizacional, se podría manifestar esta diferencia debido a que el estudio fue realizado también instituciones privadas lo cual repercute en mejores condiciones y beneficios laborales que una institución estatal como una entidad municipal. En Chile se pudo ver en el trabajo de Araya-Pizarro et al. (2020) que sí existieron diferencias, al tratarse del compromiso normativo; siendo el compromiso

normativo, según Allen y Meyer (1991), este deber moral de estar ligado al centro de trabajo, pero en el presente estudio no se pudo encontrar que los trabajadores puedan encontrar esta diferencia.

Para el tercer objetivo específico se consideró ver las diferencias de las dimensiones del compromiso organizacional, según el tipo de puesto, para diferenciar entre los operativos y administrativos. Se halló que el valor p es menor a .05; por tanto se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del estudio: "Existen diferencias significativas en el compromiso organizacional, según tipo de colaborador", estos datos son similares a lo encontrado por Félix et al. (2018) en México, donde sí se encontró diferencias en todos los aspectos, según tipo de puesto, con excepción del compromiso de continuidad, el cual, según Meyer y Allen (1991), es aquel donde el colaborador piensa que cambiar de trabajo sería muy arduo para él; pero en el caso de este estudio sí se encontró diferencias notando que los administrativos presentan un mayor compromiso que los trabajadores operativos, lo cual podemos respaldar argumentando que los puestos operativos tienden a ser más propensos a la rotación laboral.

Como cuarto objetivo específico se buscó ver las diferencias en el compromiso organizacional según el tiempo de servicio, demostrando así que no existen diferencias en los grupos expuestos al estudio, estos resultados son totalmente distintos a los encontrados por Félix et al. (2018) en México, quien encontró que sí existían diferencias significativas en las dimensiones del compromiso organizacional, tomando en cuenta que ellos estudiaron una población de empresas medianas y pequeñas, la distinción de resultados se debería básicamente a que las MYPES el tiempo de servicio suele de ser de uno a cinco años, mientras que en una entidad municipal el tiempo puede variar hasta la jubilación misma del colaborador. Por otro lado, en un estudio realizado en Turquía por Tyusuz et al. (2020), se encontraron diferencias en esta variable sociodemográfica, pero en el estudio de Araya-Pizarro et al. (2020) no se encontraron diferencias como en el presente estudio. Por lo tanto, los antecedentes muestran diferencias y no mantiene una tendencia, por lo cual se puede asumir que es inherente a la empresa, a lo que brinde la empresa, dado así que no se puede extrapolar una tendencia respecto a la cantidad de años laborado en la empresa.

Meyer y Allen (1991) mencionan que la forma en que los colaboradores se sientan comprometidos con la empresa será directamente proporcional con los beneficios de la misma para los colaboradores.

Como último objetivo específico se buscó conocer las diferencias del compromiso organizacional, según el nivel de instrucción. Se determinó que sí existen diferencias significativas, demostrando que los colaboradores con nivel superior se sienten más comprometidos, en cada uno de las dimensiones del compromiso organizacional, demostrando la hipótesis del presente estudio: “Existen diferencias del compromiso organizacional según el nivel de instrucción”, lo mismo fue comprobado por Prieto et al. (2018), donde también se encontró diferencias del nivel educativo para el compromiso afectivo. Por otra parte, en Turquía por Tyusuz et al. (2020) se produjo la misma conclusión. Estos resultados apuntan a que los colaboradores que tienen mayor compromiso, son quienes tienen mayor nivel de instrucción, lo cual está ligado a diferentes razones, en especial, el sueldo y los beneficios, es decir, el personal mayor calificado es quienes reciben mayores sueldos y beneficios, por tanto, con lo expresado por Mayer y Allen (1991), el compromiso es influenciado por lo brindado de la empresa a cada uno de los colaboradores.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA

En primer lugar, al comparar el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores con las dimensiones afectivo, normativo y de continuidad se mantiene un grado de CO de nivel medio para cada una de las variables sociodemográficas expuestas en la presente investigación.

SEGUNDA

A su vez, con relación a la variable sociodemográfica sexo se determinó que la muestra en estudio respecto al compromiso organizacional no presenta diferencias significativas en relación a las dimensiones afectivo, normativo y de continuidad

TERCERA

Del mismo modo, las dimensiones del compromiso organizacional expresados en afectivo, normativo y de continuidad no guardan relación al grupo etario; es decir no mantienen una diferencia estadísticamente significativa.

CUARTA

Así mismo, se determinó que si existe diferencias estadísticamente significativas según el tipo puesto manifestado en operativo y administrativo con relación a las dimensiones del compromiso organizacional.

QUINTA

Además, se determinó que no existe diferencias estadísticamente significativas según el tiempo de servicio manifestado con relación a las dimensiones del compromiso organizacional.

SEXTA

Por último, se evidenció que si existe diferencias significativas entre las dimensiones de la variable en estudio y el nivel de instrucción de los colaboradores municipales.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Potenciar el nivel de CO de sus colaboradores para poder incrementar la identificación y el cumplimiento de objetivos con la organización, gestionar actividades y las acciones pertinentes para poder subir del nivel medio a un nivel alto.

SEGUNDA

Mantener una buena dirección horizontal del compromiso organizacional tanto para los hombres y las mujeres, reforzar continuamente con el objetivo de fortalecer las labores de manera equitativa y el vínculo con la organización.

TERCERA

Mejorar la estancia de los colaboradores tomando en cuenta los diferentes grupos de edad, implementar medidas que busquen incrementar el compromiso organizacional con la propia municipalidad.

CUARTA

Desarrollar estrategias que permitan mermar esa diferencia entre administrativos y operativos, mantener un equilibrio en las condiciones de manera igualitaria en ciertos aspectos como beneficios o retribución organizacional

QUINTA

Dictaminar mejoras que permitan valorar mejor el capital humano que lleva varios años de servicio, logrando que los de mayor permanencia puedan asumir un mayor compromiso organizacional con el pasar de los años.

SEXTA

Fomentar programas que ayuden a elevar el nivel de conocimiento dentro de la organización, acortando la brecha educacional entre los colaboradores

REFERENCIAS

- Allen N J and Meyer J P (1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18.
- Alhuay Casanca, M. S. (2019). *Evaluación del compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas]. <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/518>
- Araya-Pizarro, S. C., Díaz, K. V., & Rojas-Escobar, L. E. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3).
- Arciniega, L. (2002) “*Compromiso Organizacional en México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?*”. México: Ed. Limusa.
- Ayensa, E. J., y Menorca, M. L. G. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. In Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro. *Universidad de La Rioja*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234965>.
- Bartra Quiñones, R. A., Mendieta Chavez, M., & Ortiz Reategui, S. M. (2017). *Compromiso Organizacional de las docentes de una Institución Educativa Inicial Pública del distrito de Punchana, Provincia de Maynas-Loreto-2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Marcelino Champagnat]. <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/304/1/50.%20Proyecto%20%28Bartra%2c%20Mendieta%20y%20Ortiz%29.pdf>
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40. <https://doi.org/10.1086/222820>

- Cárdenas, M. C. P., Díaz, M. G. D., Macías, A. G. C., & Esparza, C. E. S. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.
- Colegio de psicólogos del Perú (21 de diciembre de 2017). *Código de ética profesional*. https://www.colpsic.org.co/aym_image/files/CodigoEticaPeru.pdf
- Chiang Vega, M. M., Gómez Fuentealba, N. M., & Wackerling Patiño, L. M. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 134-138. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>.
- Claire Rocha, M., & Böhrt Pelaez, M. R. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, 2(1), 77-83. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S207721612004000100008&script=sci_abstract
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México, ed. Mc. Graw Hill.
- Díaz, N. B., Palos, P. A., & Rodríguez, F. P. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- De Alba Robledo, J. L. R. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios empresariales*. Segunda época, (1).

Galicia, F. A. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 200, 7-8. <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>

González, T.F y Guillén, M. (2008): "Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment", *Journal of Business Ethics*, vol.78, nº 3, pp. 401-414

Grajales, T. (2000). *Población y selección de la muestra*. [Archivo PDF]. <http://www.tgrajales.net/invespobmuestra.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed., págs. 88-101). México: McGraw-Hill. http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hewitt, A. (2017). *Tendencias globales de compromiso de empleados 2017*. http://www.aon.com/ecuador/attachments/2017_Compromiso_Empleados.pdf

Hurtado Arrieta, M. F. (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*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jaros, S., Jermier, J., Koehler, J. & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective, and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. *Academy of Management Journal*, 36, 951-995. <https://doi.org/10.2307/256642>

- La Falce, J. L., Giacomini, R., Chaves, T. A., & De Muylder, C. F. (2019). Comprometimento organizacional: estudo comparativo entre duas organizações de ensino e pesquisa. *Gestão & Planejamento-G&P*, 20.
- Lindsay, G. (2009). Ética profesional y psicología. *Papeles del psicólogo*, 30(3), 184-194. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1747.pdf>
- Loli, A. E. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de Investigación en psicología*, 9(1), 37-67. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v9i1.4028>
- Melgarejo Manrique, S. E. (2018). *Compromiso organizacional de los servidores CAS y nombrados de la Oficina General de Recursos Humanos del Minedu-2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27188/Melgarejo_MSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>
- Newell, S. y Newell, S. (2002). *Creando la organización saludable: Bienestar, diversidad y ética en el trabajo*. Cengage Learning EMEA.
- Palomino, S. M. F. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1-20.
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz, M., Chávez Macías, A. G., & Sánchez Esparza, C. E. (2016). El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas (The Organizational

Commitment as Part of the Behavior of Workers in Small Businesses).
Revista Internacional Administración & Finanzas, 9(5), 95-105.

Pineda, E. B., Alvarado, E. L. D., & Hernández de Canales, F. (1994). Metodología de la investigación. *Organización Panamericana de la Salud*.
<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>

Prieto Quintana, C. O., Sánchez Baltasar, L. B., & Mayett Moreno, Y. (2018). Compromiso organizacional en preparatorias públicas y privadas del estado de Chihuahua, México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(17), 713-740.

Muñiz, J., Hernández, A., & Ponsoda, V. (2015). Nuevas directrices sobre el uso de los tests: investigación, control de calidad y seguridad. *Papeles del psicólogo*, 36(3), 161-173. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2609.pdf>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.

Pereira, J. B. C., Silva, P. V. F., Hwang, Y. U., Ricciardi, B., Kener, M., & Muniz, M. C. (2020). O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL PREDOMINANTE APÓS UM PROCESSO DE ACULTURAÇÃO. *Caderno de Administração*, 28(1).

Ramos Frisancho, J. (2019). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública de la ciudad del Cusco, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina del Cuzco].
http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/3171/1/Janeth_Tesis_bachiller_2019.pdf

Richaud, M. C. (2007). La ética en la investigación psicológica. *Enfoques*, 19(1-2), 5-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3183493>

Romero Muñoz, P. E. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador)*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5568/1/T2254-MDTH-Romero-Compromiso.pdf>

Rubén, E. N., Arturo, G. S., & Rocío, C. B. (2007). Clima y compromiso organizacional. Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales, México. Vol 1. Edición electrónica. https://issuu.com/econoboy_conde/docs/climaycomp

Sánchez, V. R., & Franco, F. D. J. M. (2019). Evaluación del compromiso organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166-189. [dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263](https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263)

Escolástico Sobreira, F., Pereira Zille, L., & Faroni, W. (2021). COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: estudo com servidores técnicoadministrativos de nível superior da Universidade Federal de Viçosa. *Administração Pública e Gestão Social*, 13(1).

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.(4ªed).<http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20TamayoEl%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%A9fica2002.pdf>

Tuysuz, M., Dogan, M., & Tuyzus, M. The Effect of Organizational Trust in Municipalities and Municipal Companies on Organizational Commitment. *Strategic Public Management Journal*, 6(12), 42-57.

Verduzco, R. O. F., Hernández, C. G., Gracia, K. D. E., & Ávila, E. O. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas. *Cultura Científica y Tecnológica*, (66).

Zayas-Agüero, P. M., & Báez-Santana, R. A. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Ciencias Holguín*, 22(2), 1-12.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “ Compromiso Organizacional según variables sociodemográficas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Lima – 2021”						
AUTOR: Farfán Camacho, Johan Alexander						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional según variables sociodemográficas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Lima?	Objetivo general: Analizar el nivel de compromiso organizacional según las variables sociodemográficas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Lima. Objetivos específicos: -Describir de forma comparativa las dimensiones del compromiso organizacional según el grupo etario en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Lima. -Describir de forma comparativa las dimensiones del compromiso organizacional según el tiempo de servicio en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Lima.	Hipótesis general: Existe diferencias en el nivel de compromiso organizacional según variables sociodemográficas en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Lima Metropolitana Hipótesis específicas: (Hi) Existe diferencia en el nivel de compromiso organizacional el grupo etario en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Lima – 2020 (Ho) No existe diferencia en el nivel de compromiso organizacional según el grupo etario en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Lima – 2020	Variable: Compromiso organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Afectiva	Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo Vinculación afectiva con la organización Solidaridad con los problemas de la organización	Los ítems que la conforman son: 1,2,3,4,5,6 Esta dimensión tiene tres ítems inverso.3,4,5	30 – 25 Muy favorable 24 – 19 Favorable 18 – 13 Desfavorable 12 – 7 Muy desfavorable
	Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización					

	<p>-Describir de forma comparativa las dimensiones del compromiso organizacional según el sexo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Lima.</p> <p>-Describir de forma comparativa las dimensiones del compromiso organizacional según tipo de contrato en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Lima.</p>	<p>(Hi) Existe diferencia en el nivel de compromiso organizacional según el tiempo de servicio en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Lima – 2020</p> <p>(Ho) No existe diferencia en el nivel de compromiso organizacional según el tiempo de servicio en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Lima – 2020</p> <p>(Hi) Existe diferencia en el nivel de compromiso organizacional según el sexo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Lima – 2020</p> <p>(Ho) No existe diferencia en el nivel de compromiso organizacional según el sexo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel, Lima – 2020</p> <p>(Hi) Existe diferencia en el nivel de compromiso organizacional según el tipo de contrato de los colaboradores de la municipalidad distrital de san miguel, Lima 2020</p> <p>(Ho) No Existe diferencia en el nivel de compromiso organizacional según el tipo de</p>	<p>de continuación</p>	<p>Dificultad para conseguir un nuevo empleo Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable</p>	<p>Los ítems que la conforman son: 7,8,9,10,11,12</p>	<p>30 – 25 Muy favorable 24 – 19 Favorable 18 – 13 Desfavorable 12 – 7 Muy desfavorable</p>
			<p>Normativa</p>	<p>La creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones</p> <p>Sentimiento de obligación de permanencia en la organización</p> <p>Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización</p> <p>Sentimiento de retribución hacia la</p>	<p>Los ítems que la conforman son: 13,14,15,16,17,18 Esta dimensión tiene un ítem inverso el 13</p>	<p>30 – 25 Muy favorable 24 – 19 Favorable 18 – 13 Desfavorable 12 – 7 Muy desfavorable</p>

		contrato de los colaboradores de la municipalidad distrital de san miguel, Lima 2020	organización a causa de beneficios recibidos		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
<p>TIPO: El nivel de la investigación es de tipo aplicada, ya que según Tamayo y Tamayo (2006) es de tipo aplicada porque su finalidad es de estudio único sobre una variable en específico y buscando contribuir al beneficio de la realidad problemática dentro del estudio mas no al incremento teórico acerca del problema en cuestión.</p>	<p>POBLACIÓN: la presente investigación la población objeto de estudio, estará conformada por 1200 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Miguel</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>La muestra estará compuesta por 428 trabajadores, en donde el rango de edad será de 20 a 65 años.</p>	<p>Variable: Compromiso Organizacional</p> <p>Técnicas: la técnica realizada fue la encuesta: Según (Hernández et al., 2013), la encuesta consiste en un conglomerado de preguntas referente a la variable que se va a estudiar.</p> <p>Instrumentos: Escala de Compromiso</p>	<p>Descriptiva comparativa</p> <p>Vs ———→ \Rightarrow } Vs ———→ \Rightarrow } = Ó ≠</p>		

<p>DISEÑO: El presente estudio es de diseño no experimental, teniendo en cuenta que la variable en estudio no será manipulada, esto se basa en la observación natural de la variable para lograr ser analizada en el contexto dentro del cual se desarrolla, asimismo es una investigación que busca describir las características de la variable acerca de cómo se comporta asociado a preguntas formuladas que permitan reconocer y comparar la manifestación de la variable, además de corresponder a un corte transversal ya que se hará mediante un instrumento de medición y en un tiempo y lugar exacto. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; p.149)</p> <p>MÉTODO: Es de enfoque cuantitativo el cual está conformado por una serie de procesos en primer lugar parte de una idea, se determinan las variables, se elabora el marco teórico, se establecen hipótesis y objetivos y se miden las variables a través de métodos estadísticos para obtener una conclusión (Hernández y Mendoza, 2018, p.140).</p>		<p>Organizacional</p> <p>Autor: John P. Meyer y Natalie J. Allen</p> <p>Adaptación peruana: Figueroa De La Peña César Augusto</p> <p>Año: 2016</p> <p>Ámbito de Aplicación: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Miguel</p>	<p>Vs \longrightarrow O</p> <p>Vs \longrightarrow O</p> <p>Vs : VARIABLE SOCIODEMOGRAFICA</p> <p>O : Objetivos</p> <p>= : Igualdad</p> <p>≠ : Diferencia</p>
---	--	--	--

Anexo 2: Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida	Escala	Rango
Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional para Meyer y Allen (1997): Nos menciona que el compromiso es un estadio psíquico en la cual se involucra un lazo entre el colaborador y la organización, unión que ejerce una impresión positiva o negativa que permitirá al trabajador decidir si continuar o desertar de su centro de labores.	Esta variable será medida mediante la puntuación obtenida del Cuestionario de Meyer y Allen, adaptada por Figueroa en el 2016 a los trabajadores Públicos de la Región La Libertad.	DIMENSION AFECTIVA	Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo Vinculación afectiva con la organización Solidaridad con los problemas de la organización	Puntaje	Escala Ordinal Ordinal: explica las variables de un constante en el que se pueden organizar las estimaciones. En esta oportunidad, la variable no solo corresponde a grupos, sino que también pueden establecer relaciones, superiores, inferiores o iguales entre los elementos (Alarcón, 2008)	30 – 25 Muy favorable 24 – 19 Favorable 18 – 13 Desfavorable 12 – 7 Muy desfavorable
					Puntaje		

			<p>DIMENSION CONTINUIDAD DE</p> <p>Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización</p> <p>Dificultad para conseguir un nuevo empleo</p> <p>Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable.</p>			<p>30 – 25 Muy favorable</p> <p>24 – 19 Favorable</p> <p>18 – 13 Desfavorable</p> <p>12 – 7 Muy desfavorable</p>
			<p>DIMENSION NORMATIVA</p> <p>La creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones</p> <p>Sentimiento de obligación de permanencia en la organización</p> <p>Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos</p>	Puntaje		<p>30 – 25 Muy favorable</p> <p>24 – 19 Favorable</p>

								18 – 13 Desfavorabl e 12 – 7 Muy desfavorabl e
--	--	--	--	--	--	--	--	---

7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

Anexo 4 : Permiso al autor que valido el instrumento en Perú



“Año de la universalización de la salud”

Callao, 06 de noviembre de 2020

Sr:
CESAR AUGUSTO FIGUEROA DE LA PEÑA
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

Presente

De consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle un saludo cordial, soy el alumno **FARFAN CAMACHO JOHAN ALEXANDER** i identificado con código de estudiante 6700292432 de 10° cido de la carrera de psicología de la Universidad Cesar Vallejo, el motivo por el cual me dirijo a usted es por encontrarme realizando mi proyecto de investigación acerca del Compromiso Organizacional, necesitando así hacer uso del Cuestionario de “Compromiso Organizacional de Meyer y Allen”, el cual ha sido ya validado por su persona, para ello es de necesidad mía que usted apruebe la autorización del uso del instrumento ya mencionado, agradezco de antemano su atención, esperando me brinde las facilidades del caso.

Hago propiala ocasión para renovarle mi grato sentimiento de consideración y estima personal.

Atentamente,



Johan Alexander Farfan Camacho
DNI: 48184828
Estudiante de la EP.Psicología
UCV Filial Callao

Anexo 5 : Autorización del autor que valido el instrumento en Perú

12/11/2020

Correo de Universidad Cesar Vallejo - Solicitud de permiso para uso de Instrumento de Compromiso Organizacional



JOHAN ALEXANDER FARFAN CAMACHO <jfarfanc1@ucvvirtual.edu.pe>

Solicitud de permiso para uso de Instrumento de Compromiso Organizacional

Cesar figueroa de la peña <fygue23@gmail.com>

7 de noviembre de 2020, 22:34

Para: JOHAN ALEXANDER FARFAN CAMACHO <jfarfanc1@ucvvirtual.edu.pe>

Buen día estimado Johan

Me alegra mucho, saber que el trabajo de investigación que realice sea de ayuda para otros jóvenes e investigaciones dentro de nuestra patria, con todo el gusto te brindo la autorización para el uso del instrumento que valide, quedo atento a cualquier consulta que tengas.

Fraternalmete

César Figueroa De la Peña

El vie., 6 nov. 2020 a las 17:46, JOHAN ALEXANDER FARFAN CAMACHO (<jfarfanc1@ucvvirtual.edu.pe>) escribió:

Estimado Sr. Cesar Figueroa le extiendo un cordial saludo, asimismo le hago llegar la formalidad respectiva a través de una foto y de un pdf para el uso del instrumento, le agradecería me facilite la autorización respondiendo este correo, Gr



"Año de la universalización de la salud"

Callao, 06 de noviembre de 2020

Sr:
CESAR AUGUSTO FIGUEROA DE LA PEÑA
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

Presente

De consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle un saludo cordial, soy el alumno **FARFAN CAMACHO JOHAN ALEXANDER** identificado con código de estudiante 6700292432 de 10^o año de la carrera de psicología de la Universidad Cesar Vallejo, el motivo por el cual me dirijo a usted es por encontrarme realizando mi proyecto de investigación acerca del Compromiso Organizacional, necesitando así hacer uso del Cuestionario de "Compromiso Organizacional de Meyer y Allen", el cual ha sido ya validado por su persona, para ello es de necesidad más que usted apruebe la autorización del uso del instrumento ya mencionado, agradezco de antemano su atención, esperando me brinde las facilidades del caso.

Hago propiamente la ocasión para renovar mi grato sentimiento de consideración y estima personal.

Atentamente,

Johan Alexander Farfan Camacho
DNI: 46384076
Estudiante de la EP. Psicología
UCV Filial Callao

Anexo 6: Autorización del creador del instrumento de recolección de datos

Solicitud de uso del instrumento de compromiso organizacional

Informar mensaje · Bloquear usuario



Johan Alexander Farfán

Hace 6 días

Estimado Dr. John P, Meyer, el motivo de mi mensaje es solicitarle permiso para utilizar su instrumento de medición del compromiso organizacional para realizar mi investigación en la ciudad de Lima, Perú. Mi nombre es Johan Farfan, estudiante de último año de psicología, espero que me puedan otorgar el permiso correspondiente, agradezco su atención, gracias.



John P Meyer para ti

Hace 6 días

Estimado Johan:

Gracias por su interés en utilizar la Encuesta de compromiso de los empleados del Modelo de tres componentes (TCM) en su investigación. Puede obtener información sobre la medida, una Guía del usuario y la medida en sí en:

<http://employeecommitment.com/>

Para fines académicos / de investigación, elija el Paquete académico. (No hay cargo por este paquete). ¡

Le deseo lo mejor en su investigación!

Saludos cordiales,

John Meyer



Johan Alexander Farfán

hace 5 días

Gracias Sr. Meyer, tenga la amabilidad de decir "sí, acepto" para que pueda mostrar la autorización a mi universidad, usted es un gran investigador y para mí es un honor utilizar su instrumento.



John P Meyer para ti

hace 5 días

<https://www.researchgate.net/messages/2144895081>

1/2

12/11/2020

Puerta de la investigación

Le invitamos a utilizar nuestra medida de compromiso con fines de investigación académica.

Anexo 7: nivel de fiabilidad del instrumento compromiso organizacional

TABLA 1

Nivel de confiabilidad: Compromiso Organizacional

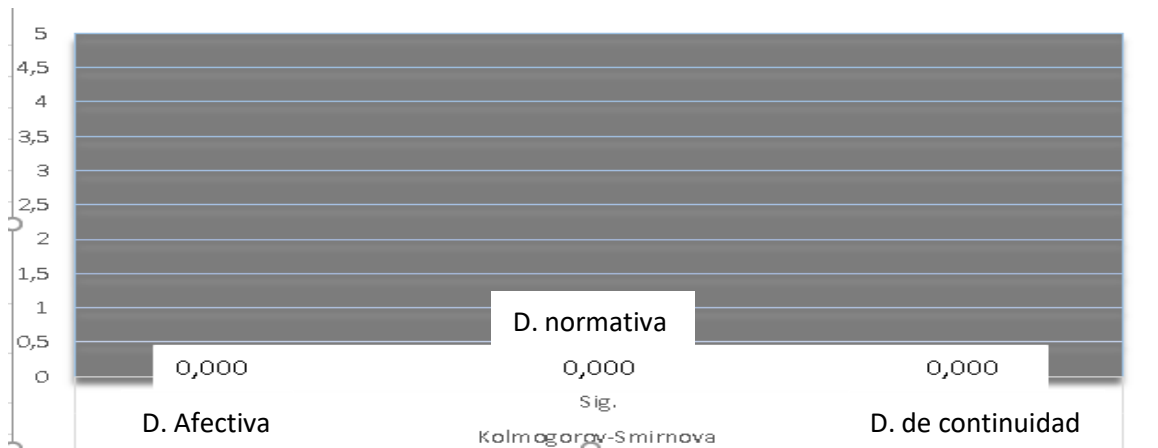
	Nº Ítems	Coeficiente de confiabilidad	Intervalo de estimación 95% de confianza	de Nivel al de
Afectivo	6	.748 **	$.712 \leq \alpha \leq .779$	Respetable
Continuidad	6	.746 **	$.713 \leq \alpha \leq .777$	Respetable
Normativo	6	.704 **	$.665 \leq \alpha \leq .741$	Respetable
Test global	18	.806 **	$.781 \leq \alpha \leq .830$	Muy bueno

Anexo: Gráficos y figuras

Figura 1

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov

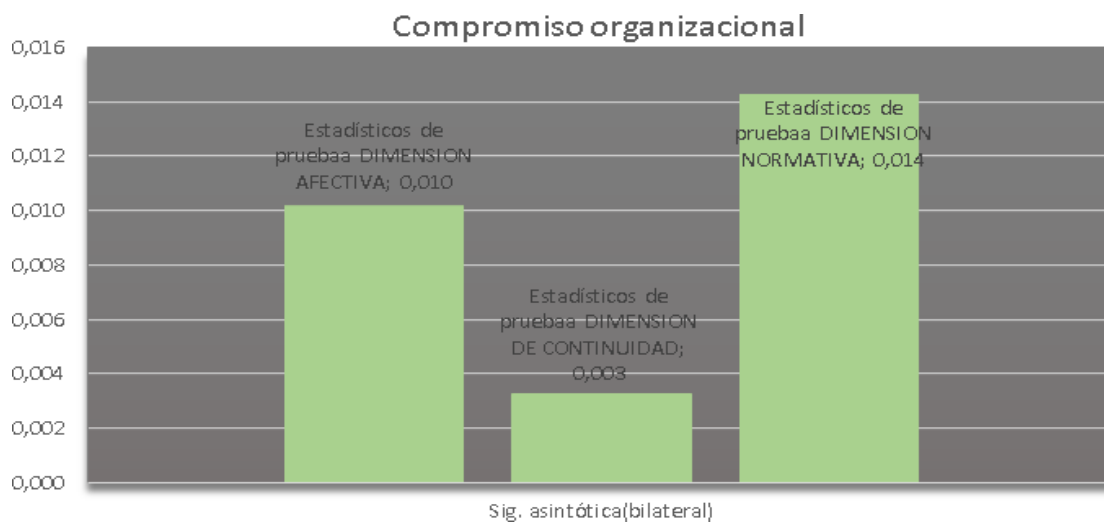
Compromiso organizacional



Nota. En la figura 1 se observa la distribución porcentual de puntuaciones de la variable y sus dimensiones afectiva normativa y de continuidad para cada una de las variables sociodemográficas en el estudio, que presentan el índice de significancia menor a 0.05.

Figura 2

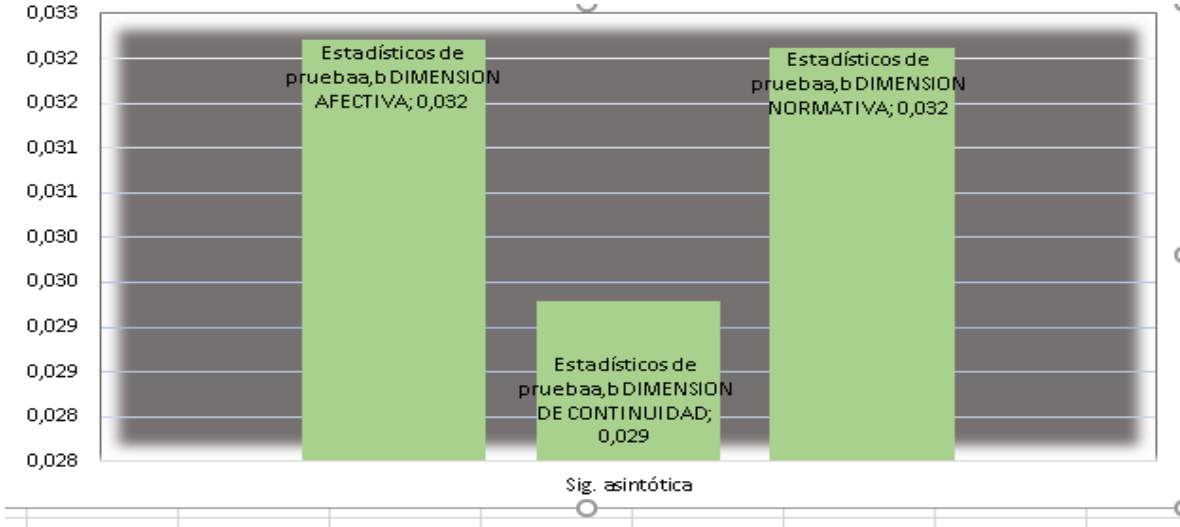
Comparación de las dimensiones, según tipo de puesto (Sig. Asintótica)



Nota. En la figura 2 se observa que existen diferencias significativas al comparar el tipo de puesto de los encuestados en las dimensiones de afectivo, normativo y de continuidad ($p < 0,05$), por lo cual se acepta la hipótesis del investigador.

Figura 3

Comparación de las dimensiones, según grado de instrucción (Sig. Asintótica)



Nota. En la figura 3 se observa que existen diferencias significativas al comparar el tipo de puesto de los encuestados en las dimensiones de afectivo, normativo y de continuidad ($p < 0,05$), por lo cual se acepta la hipótesis del investigador.