

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**Compromiso organizacional entre personal nombrado  
y contratado en la sede central del gobierno regional  
de Pasco 2018**

**Para Optar el Título Profesional de:  
Licenciada en Administración**

**Autor: Bach. Katherine Estefany ESPINOZA MENDOZA  
Bach. Rosita Zulema LLIGUA CAPCHA**

**Asesor: Dr. Alcides Eusebio ESPINOZA LEON**

**Cerro de Pasco – Perú - 2020**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**Compromiso organizacional entre personal nombrado  
y contratado en la sede central del gobierno regional  
de Pasco 2018**

**Sustentada y aprobada ante el los miembros del jurado**

**Dr. José Luis GUERRRERO FEBRES  
PRESIDENTE**

**Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA  
MIEMBRO**

**Mg. Liborio ROJAS VICTORIO  
MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

A Dios por llenarme de bendiciones y brindarme vida y salud, a mi adorable madre Elizabeth por su constante apoyo por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años de mi formación profesional a ellos mil gracias.

**Rosita Zulema**

El presente lo dedico a Dios, por ser el inspirador de mis decisiones y darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

**Katherine Estefany**

## **RECONOCIMIENTO**

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Formación Profesional de Administración.

A nuestros estimados maestros quienes nos guiaron por el sendero del saber, compartieron sus conocimientos y nos dieron valiosas lecciones, que los compartiremos y nos servirán de soporte en nuestra vida profesional.

A nuestros apreciados colegas por los maravillosos años que vivimos y compartimos a lo largo de este tiempo en las aulas universitarias.

Gracias a nuestros colaboradores entre funcionarios y gerentes del Gobierno Regional de Pasco, quienes resolvieron las encuestas, así mismo a los profesionales que nos apoyaron desinteresadamente en el desarrollo de la presente investigación.

**Rosita Zulema y  
Katherine Estefany**

## RESUMEN

La presente investigación titulada: Compromiso organizacional entre personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018, busca determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores nombrados y contratados de la sede central del Gobierno Regional de Pasco, en el periodo del año 2018.

El método empleado en la investigación fue el método científico, el diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, se recogió información en un periodo determinado, se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario conformada por 24 preguntas en la escala de Likert, que proporcionaron diferentes puntos de vista acerca del nivel de compromiso organizacional, tanto del personal nombrado y contratado, dichos resultados fueron llevados a gráficos estadísticos los mismos que fueron procesados utilizando el programa SPSS versión 25, y realizan di las respectivas interpretaciones.

Nuestra investigación concluye que existe una diferencia algo significativa, en el nivel de compromiso organizacional por parte de los trabajadores, dependiendo de su condición de nombrados o contratados, habiéndose determinado que la correlación es algo significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Utilizando el signo de Wilcoxon.

Nuestro trabajo realiza recomendaciones para poder ser implementadas por la actual gestión, lo que redundara en mejorar el compromiso organizacional del personal, que mejorara la gestión, así como la calidad del servicio a los ciudadanos de la Región Pasco.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, Dimensión afectiva, calculativa y normativa.

## **ABSTRACT**

This research entitled: Organizational commitment between appointed and contracted personnel at the headquarters of the Regional Government of Pasco - 2018, seeks to determine the level of organizational commitment of the appointed and contracted workers of the central headquarters of the Regional Government of Pasco, in the period of the year 2018.

The method used in the investigation was the scientific method, the non-experimental design of correlational descriptive type, information was collected in a given period, the survey technique was used with the instrument, the questionnaire was made up of 24 questions on the Liker scale, who provided different points of view about the level of organizational commitment, both of the staff appointed and hired, these results were taken to statistical graphs that were processed using the SPSS program version 25, and made of the respective interpretations.

Our research concludes that there is a somewhat significant difference in the level of organizational commitment by workers, depending on their status as appointed or hired, having determined that the correlation is significant at the 0.01 level (bilateral). Using the sign of Wilcoxon.

Our work makes recommendations to be implemented by the current management, which will improve the organizational commitment of the staff, which will improve the management, as well as the quality of service to the citizens of the Pasco Region.

**Keywords:** Organizational commitment, Affective, calculative and normative dimension

## INTRODUCCIÓN

Es conocido que la mayoría de las organizaciones, le dan más importancia a los últimos avances tecnológicos y su respectivo uso, considero que la gran mayoría se olvida del verdadero protagonista del cambio, el trabajador y cuál es su compromiso organizacional, esto lo demuestra la presente frase: "...La diferencia entre tener que hacer lo que se debe hacer y querer hacer lo que se debe hacer viene marcada por el Compromiso del Empleado" conocido que el compromiso se produce cuando en una persona surge una relación de afecto, un vínculo emocional, que le lleva a darse, a identificarse con una persona, con una idea, con una organización. El concepto de "compromiso organizacional" se identifica en las instituciones, como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita.

Meyer y Allen definen el compromiso como una actitud que se expresa como el vínculo Psicológico del empleado hacia la organización que hace que sea poco probable que el empleado abandone la organización. Este vínculo psicológico se puede alcanzar mediante 3 componentes, que son analizados en el presente trabajo:

Compromiso afectivo (Deseo) identificación psicológica del colaborador con los valores y la filosofía de la empresa. El Empleado muestra fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización, disposición de ejercer un esfuerzo en beneficio de la organización, preocupación por los problemas de la empresa y fuerte deseo de permanecer en ella

La presente investigación ha sido estructurada de acuerdo al reglamento de grados y títulos de nuestra Universidad y es de la siguiente manera.

Capítulo primero: Problema de investigación, donde se identifica y se determina el problema materia de la presente investigación, se formula el problema principal y los específicos, de la misma manera se determina los objetivos y la justificación, los que nos sirven para determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores nombrados y contratados.

Capítulo segundo: Marco teórico donde presentamos los antecedentes de la presente investigación, considerado una de las partes fundamentales para la investigación, a través del cual se plantean los fundamentos teóricos–científicos de nuestro estudio, del mismo modo se dan a conocer la definición de términos y la parte fundamental que es el planteamiento de nuestras hipótesis, identificación de hipótesis y su respectiva operacionalización.

Capítulo tercero: Metodología y técnicas de investigación; como el ámbito de investigación, el tipo, nivel y diseño de investigación; las técnicas e instrumentos empleados en el estudio; la población y muestra como contexto en estudio, referido al ámbito de observación, consignando cifras cuantitativas de la población objeto de estudio. El procesamiento informático y análisis de los datos recabados, su organización, clasificación, codificación y tabulación de la información permitieron obtener resultados importantes sobre el objeto de estudio, así como la orientación ética de nuestro estudio.

Capítulo cuarto: Resultados y discusión que fueron obtenidos, así como su respectiva interpretación, y la respectiva prueba de hipótesis, mediante el cual se determina que existe una diferencia en el nivel de compromiso organizacional del personal nombrado y contratado de la sede central del Gobierno Regional de Pasco.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

## INDICE

Pag.

<b>DEDICATORIA</b>	
<b>RECONOCIMIENTO</b>	
<b>RESUMEN</b>	
<b>ABSTRACT</b>	
<b>INTRODUCCION</b>	
<b>INDICE</b>	

### **CAPITULO I**

#### **PROBLEMA DE INVESTIGACION**

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	2
1.3. Formulación del problema .....	3
1.3.1. Problema general .....	3
1.3.2. Problemas específicos.....	3
1.4. Formulación de objetivos .....	3
1.4.1. Objetivo general.....	3
1.4.2. Objetivos específicos .....	4
1.5. Justificación de la investigación.....	4
1.6. Limitaciones de la investigación .....	5

### **CAPITULO II**

#### **MARCO TEORICO**

2.1. Antecedentes de estudio .....	7
2.2. Bases teóricas – científicas.....	14
2.3. Definición de términos básicos.....	25
2.4. Formulación de hipótesis. ....	28
2.4.1. Hipótesis general.....	28
2.4.2. Hipótesis específicas .....	28
2.5. Identificación de variables .....	29
2.6. Definición operacional de variables e indicadores:.....	30

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGIA Y TECNICAS DE LA INVESTIGACION**

3.1. Tipo de investigación.....	31
3.2. Métodos de investigación .....	31
3.3. Diseño de investigación .....	31
3.4. Población y muestra.....	32
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	35
3.7. Tratamiento estadístico .....	35
3.8. Selección , validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación. ....	35
3.9. Orientación ética .....	36

#### **CAPITULO IV**

##### **RESULTADOS Y DISCUSION**

4.1. Descripción del trabajo de campo. ....	38
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados. ....	41
4.3. Prueba de Hipótesis .....	92
4.4. Discusión de resultados.....	96

**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES**

**BIBLIOGRAFIA**

**ANEXOS**

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Es muy común observar, para quienes visitan o realizan tramites en las diversas oficinas de la sede central del Gobierno regional de Pasco, la diferencia que existe, en el compromiso organizacional, que existe entre el personal nombrado y contratado.

Hoy en día el compromiso organizacional es un tema imprescindible en la temática de gestión de las diversas organizaciones, dentro de un contexto de modernización de la gestión pública y la revolución de la gestión del talento humano mencionado en los diversos libros de administración y de la moderna gerencia empresarial y en especial de la nueva gestión pública.

Los esfuerzos por mejorar la gestión pública en el Perú son numerosos y de todo tipo, y lo que se busca es que respondan a una orientación estratégica y así se desarrollen de manera articulada.

En el año 2013 la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (SGP), creó la “Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública” (Decreto N° 004 2013 PCM) en la cual, la puesta central

de la gestión pública del Perú es la gestión orientada en el resultado, a fin de promover en el Perú una Administración Pública eficiente, enfocada en resultados y que rinda cuentas a los ciudadanos.

Por ello, son tres los atributos fundamentales del servidor público:

- (i) la responsabilidad ante las autoridades democráticamente elegidas, como representantes de los ciudadanos;
- (ii) la independencia política que deben tener respecto de los intereses específicos de políticos y grupos de poder, dado que deben defender los intereses de los ciudadanos y garantizar la neutralidad de la acción pública; y
- (iii) la capacidad técnica para desarrollar políticas públicas eficaces.

Por ello considero que es muy importante el Compromiso Organizacional, que debe existir por parte de los trabajadores, tanto los nombrados, como los contratados, pero lo que se puede observar con mucha frecuencia es, que el personal nombrado se siente seguro de su puesto de trabajo (por la misma condición laboral - estabilidad) y eso conlleva a que, en su gran mayoría, no brinden un servicio eficiente o realicen su trabajo con más esmero y dedicación.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **a) Delimitación temporal**

El periodo de análisis de nuestra investigación ha comprendido el periodo del año 2018

### **b) Delimitación Espacial**

La investigación se llevó a cabo en las instalaciones de la sede central del Gobierno Regional de Pasco.

### **c) Delimitación Social**

Para nuestra investigación lo constituyen, los trabajadores nombrados y contratados en la sede central del Gobierno Regional de Pasco.

### **d) Delimitación conceptual**

Para la presente investigación lo constituye el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores nombrados y contratados del Gobierno regional de Pasco, en la sede central.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018?
- b) ¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional de continuidad entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018?
- c) ¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de diferencia del compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Establecer el nivel de diferencia del compromiso organizacional afectivo entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018.
- b) Determinar el nivel de diferencia del compromiso organizacional de continuidad entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018.
- c) Determinar el nivel de diferencia del compromiso organizacional normativo entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

##### **a) Justificación teórica**

Actualmente son pocos los trabajos de investigación sobre Compromisos Organizacional entre los trabajadores nombrados y contratados de las diferentes instituciones del estado peruano.

Por lo que esta tesis busca aportar con la creación de un nuevo conocimiento entre la relación entre personal nombrado y contratado, así como su relación en sus componentes de acuerdo al modelo de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1991), con sus tres dimensiones.

##### **b) Justificación metodológica**

La presente investigación genera la aplicación de los instrumentos de recolección de datos válidos y confiables para medir el nivel de compromiso organizacional, entre los trabajadores nombrados y contratados.

Así mismo se usaron instrumentos de compromiso organizacional traducidos al idioma español, de manera que sirvan para futuras investigaciones similares o afines a la presente.

### **c) Justificación práctica**

Consideramos que su uso práctico, se fundamenta en que el Gobierno regional de Pasco al tener un diagnóstico del tipo y nivel de compromiso organizacional del personal nombrado y contratado, así como su correlación, se pueda implementar con conocimiento de causa en los planes operativos, estratégicos, procedimientos, políticas, programas de la institución que buscan mejorar la gestión del talento humano y en consecuencia la administración de la actual gestión y su labor de servicio a la población, quienes son los que evalúan y ven el compromiso del personal, para con la organización.

### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Nuestra principal limitación. Consideramos que fue la de carácter económico para poder financiar, ya que todos los gastos que se efectuarán durante el desarrollo de la presente, fueron financiados con nuestros propios peculios.

Así mismo considero la falta de apertura y respuesta positiva de los colaboradores, al momento de realizar las encuestas, sobre todo por parte del personal nombrado.

Aunque actualmente se puede encontrar bibliografías suficientes en el internet, pocos son los trabajos de investigación capaces de dar luces significativas del carácter técnico y científico del compromiso organizacional en las instituciones públicas.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

**Asiedu, Owusu, & Adjei (2014)**, en su tesis titulada "El compromiso organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional: Herramientas para mejorar el desempeño de los empleados, un enfoque de marketing interno".

El objetivo de esta tesis fue evaluar la influencia que tiene el compromiso organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional sobre el desempeño de los empleados de la industria bancaria. La muestra fue de 200 empleados desde 10 diferentes bancos en Ghana para evaluar si su actuación es influenciada por su compromiso y el comportamiento ciudadano. Se realizó un estudio no experimental, exploratorio, cuantitativo. Se llegó a las conclusiones que Existe una correlación positiva entre el compromiso organizacional y la ciudadanía organizativa (r

= 0,91 O \*\*, p ≤ ; 0,01). En comparación con su impacto individual el compromiso organizacional ( $\beta=0.406$ ,  $t=2.493$ ,  $P = 0.030 < 0.05$ ), y para las conductas de ciudadanía organizacional ( $\sim =0.589$   $t=6.216$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ).

Los bancos en Ghana pueden mejorar el rendimiento de los empleados mediante la combinación de compromiso organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional como herramientas de marketing interno. Además, las empresas deben concentrar más esfuerzos en la construcción de las conductas de ciudadanía organizacional en los empleados, para que puedan mejorar el rendimiento significativamente.

**Torres & Díaz (2012)** En su trabajo de investigación intitulado: “Compromiso Organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones”, tienen como objetivo central el analizar el compromiso organizacional como Actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones.

Es importante resaltar que la metodología utilizada para el estudio fue de tipo descriptiva y documental, considerando la hermenéutica para el análisis e interpretación del contenido. Se concluyó que las empresas deben fortalecer el manejo de las emociones y asertividad de los trabajadores, mediante programas de formación, para que puedan comprometerse con los valores tanto interno como externos de las empresas. Por esta razón, es interesante el aporte que este estudio ofrece en cuanto a corroborar, si en efecto, el grado en que el individuo se sienta

comprometido con la organización, se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral.

**Córdova (2005)** en su tesis “El Compromiso Organizacional de los contratados por trabajo temporal”; puesto que en Venezuela (país en el que se realizó la investigación) también existen al igual que en nuestro país, las famosas “Services”, que son empresas que actúan como intermediarios entre las empresas contratantes y los trabajadores.

Aquí los resultados señalan que la empresa usuaria o simplemente el lugar donde los trabajadores prestan su servicio es la portadora del compromiso de los empleados. Esto nos demuestra que las relaciones sociales y el quehacer cotidiano que se desarrolla en el centro laboral tiene gran peso a diferencia de aspectos administrativos o económicos que están a cargo de la “Service”.

### **2.2.2. Antecedentes Nacionales**

**Omero M. (2018)**, en su tesis intitulada “Compromiso organizacional en el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017” de la Universidad Cesar Vallejo. Concluye que:

Existe diferencia significativa ( $p=0,004>0,05$ ) del compromiso organizacional entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de justicia de Lima Norte, 2017. Determinándose que el personal contratado mostró mejor compromiso organizacional que el personal nombrado.

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

Existe diferencia significativa ( $p=0,046<0,05$ ) del compromiso organizacional continuo entre el personal contratado y nombrado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2017, observándose que el personal contratado mostró mayor compromiso continuo.

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

**Marino S. (2017)** en sus tesis “El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a Financiera Confianza S.A.A. agencia – Pichanaqui – 2014” de la Universidad Nacional del Centro.

Entre las conclusiones que a las que arriban, están:

El Compromiso Organizacional del trabajador no está directamente relacionada con el desempeño laboral en Financiera Confianza S.A.A. con agencia en Pichanaqui en el periodo 2014, el resultado tiene un nivel de significancia mayor a 0.05.

El compromiso afectivo NO está directamente relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores en Financiera Confianza S.A.A. con agencia en Pichanaqui en el periodo 2014, el resultado tiene un nivel de significancia mayor a 0.05.

No existe relación directa entre el compromiso de continuidad con el desempeño laboral de los trabajadores en Financiera Confianza S.A.A. con agencia en Pichanaqui en el periodo 2014, el resultado tiene un nivel de significancia mayor a 0.05.

El compromiso normativo no se encuentra positivamente relacionado con el desempeño laboral de los trabajadores en Financiera Confianza S.A.A. con agencia en Pichanaqui en el periodo 2014, el resultado tiene un nivel de significancia mayor a 0.05.

**Velazco E. (2017)**, en la tesis: “La Competencia Laboral y el Clima Organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud - Lima -2015” de la Escuela de Post grado de la Universidad Cesar Vallejo, llega a las conclusiones siguientes:

Los resultados indican que existe una correlación alta ( $Rho=0,738$ ) entre las variables competencia laboral y clima organizacional de los Colaboradores de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud– EsSalud – Lima, 2015

Los resultados indican que existe una correlación baja ( $Rho=0,585$ ) entre las variables competencia laboral y comunicación de los Colaboradores de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud– EsSalud – Lima, 2015

Los resultados indican que existe una correlación baja ( $Rho=0,508$ ) entre las variables competencia laboral y motivación de los Colaboradores de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud– EsSalud – Lima, 2015

Los resultados de la investigación determinan una correlación baja ( $Rho= 0,449$ ) entre las variables competencia laboral y toma de decisiones de los Colaboradores de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud– EsSalud – Lima, 2015.

**Rivera (2009)** en la tesis: “Compromiso Organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas”; nos menciona que:

Lo que se busca es coadyuvar y dar soporte a un tema crucial, vinculado a la mejora de la educación desde el punto de vista del manejo organizacional; teniendo a los gerentes educativos como actores promotores de un ambiente que permita un trabajo eficiente y eficaz. Una de las formas de lograr el cumplimiento de los objetivos se genera a través del “compromiso organizacional”, el cual carece de una vasta literatura en comparación con otros temas de comportamiento organizacional, por lo menos en el entorno latinoamericano. Sin embargo, el compromiso organizacional es un tema de gestión muy importante que los gerentes o todos aquéllos quienes

lideran a un grupo de personas deben saber fomentar entre sus colaboradores, generando un ambiente y condiciones que permitan que el colaborador, y en este caso los docentes, se comprometan con su institución aún en situaciones adversas.

El estudio ha planteado el siguiente problema: ¿Cuál es el grado de compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación entre variables sociodemográficas? Por lo tanto, los objetivos de la presente investigación están orientados a analizar el compromiso organizacional como factor de éxito en la organización, conocer el grado de compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada y correlacionar variables demográficas de los docentes. Concluyendo que el grado de compromiso organizacional de la Institución Educativa Privada, objeto de estudio, es medio.

Los análisis estadísticos, en el que se ha medido las respuestas según una escala de opinión señalan, además, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

### **2.2.3. Antecedentes Locales**

No se encontraron estudios relacionados al tema a nivel local.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Compromiso organizacional**

El Compromiso organizacional es considerado por numerosos autores, como las aptitudes, actitudes y el grado de identidad que asumen las personas frente a la organización que los acoge, trabajando en función de alcanzar los valores, metas y objetivos que se espera lograr.

Diversos estudios nos manifiestan de que la actividad de gerenciar una institución es comprometer y/o involucrar a todos sus actores, tratando de fortalecer un clima de armonía y cooperación entre sus miembros. Por ello nos llama poderosamente la atención que, a pesar de su vital importancia, no sea investigado con más frecuencia

El compromiso organizacional se define como una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo. El compromiso de los empleados es fundamental para determinar si los trabajadores permanecerán durante un período de tiempo más largo y lo harán con la pasión necesaria para alcanzar los objetivos establecidos.

El conocer el compromiso organizacional ayuda a predecir la satisfacción en el trabajo, el compromiso de la fuerza laboral, la distribución de liderazgo, el desempeño, la inseguridad laboral, etc. Es importante que esto sea observado desde el punto de vista de la dirección para poder conocer su dedicación a las tareas que se asignan diariamente.

## **2.2.2. Teorías y aportes científicos más relevantes en relación al compromiso organizacional**

El Compromiso Organizacional ha sido objeto de severas críticas debido a la falta de consenso para construir la definición.

En primera instancia, es oportuno definir qué se entiende por compromiso organizacional, ya que desde hace mucho tiempo este constructo multidimensional ha sido objeto de exhaustivas investigaciones y evaluaciones, de las cuales han surgido numerosas conceptualizaciones.

Porter y Lawer (citado en Betanzos y Paz, 2007) entienden el compromiso como el deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores.

Por otro lado, Kanter (en Betanzos y Paz, 2007) sostiene que el compromiso se debe cimentar en unas bases algo más complejas que un simple intercambio económico; mientras que Buchanan (citado en Betanzos y Paz, 2007) indica que los individuos comprometidos con su organización adoptarán de algún modo, cierto grado de identificación y lealtad hacia los objetivos y valores organizacionales.

Siguiendo a Etzioni (citado en Betanzos y Paz, 2007) el compromiso es la implicación positiva del individuo en la institución. Con el mismo sentido, Franklin (citado en Betanzos y Paz, 2007) fundamenta este concepto en el deseo de acatar las normas de la organización y permanecer en la misma. En esta

línea, Cotton (citado en Betanzos y Paz, 2007) define el compromiso como un proceso participativo, resultado de combinar información, influencia y/o incentivos, donde se usan todas las capacidades personales para estimular el apego de los empleados hacia el éxito institucional.

Debido a las múltiples definiciones de compromiso, se puede afirmar que todas coinciden en indicar que se trata de un vínculo de implicación que establece el colaborador con la organización.

La revisión de la literatura, para este estudio, ha permitido reconocer que –hasta el momento– se han adoptado tres perspectivas teóricas diferentes en la conceptualización del término compromiso organizacional (Varona, 1993), las cuales serán relacionadas con sus tres componentes, propuestos por Meyer y Allen (1991): compromiso de continuidad, afectivo y normativo.

### 2.2.3. Dimensiones del Compromiso Organizacional

Para efectos de la presente investigación, este estudio se centra en la teoría del compromiso organizacional propuesta por Meyer & Allen (1991); para elaborarla, estos autores clasificaron este compromiso en tres categorías distintas, según el antecedente que lo origina.

Tabla N° 1

<b>COMPONENTES O DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>		
DIMENSIÓN AFECTIVA o Compromiso Afectivo	DIMENSIÓN CALCULATIVA o Compromiso de Continuidad	DIMENSIÓN NORMATIVA o Compromiso Normativo

➤ Familiar	➤ Indiferencia	➤ Obligación
➤ Emocional	➤ Conveniencia	Moral
➤ Significancia	➤ Consecuencias	➤ Lo correcto
➤ Pertenencia	➤ Costo	➤ Lealtad
➤ Lealtad	Económico	➤ Sentimiento
➤ Orgullo	➤ Necesidad	de culpabilidad
➤ Felicidad	Económica	➤ Deber
➤ Solidaridad	➤ Comodidad	➤ Reciprocidad
➤ Satisfacción	➤ Beneficios	

Elaboración propia.

**2.2.3.1. Compromiso afectivo.** Meyer y Allen (1991) nos manifiestan que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización. Es pertinente que al señalar necesidades, Abraham Maslow menciona, citado por Araque y Rivera, (2005:26) que éstas están referidas en cuatro grupos: necesidades fisiológicas, (comida, ropa, techo, etc.); de seguridad, (salud personal y familiar, seguridad laboral, vejez tranquila, etc.); sociales (comunicación interpersonal, reconocimiento grupal y social, etc.), y de autorrealización (ejercitación y desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales, necesidad de actividad, creación, etc.). Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

En primer término, se presenta el Compromiso afectivo, que tiene que ver con el apego emocional y la implicación e identificación del trabajador con la organización. Según la teoría del vínculo afectivo, el Compromiso se define como una actitud que expresa el vínculo emocional entre el individuo y su organización, de modo que los individuos fuertemente comprometidos se identifican e implican con los valores y metas de la organización, y manifiestan un deseo de continuar en ella. Existe en el Compromiso afectivo una unión emocional, identificación e implicación del trabajador con la organización. Nace de la congruencia de las expectativas y experiencias, particularmente de las experiencias laborales intrínsecas que provocan sentimientos de desafío y bienestar (Furnham, 2001). Por tanto, el Compromiso afectivo, además de estar determinado por aspectos intrínsecos, lo está por la experiencia y la reciprocidad. Dentro de esta dimensión se consideran los siguientes indicadores: la familia, el amor, la pertenencia, la lealtad, el orgullo, la felicidad, la solidaridad y la satisfacción.

El compromiso afectivo es una comunión de emociones, sentimientos y valores que involucra a la familia, como núcleo de la sociedad y base de nuestros aprendizajes, experiencias y formación como persona humana; en este sentido, la organización debería de contar con un sistema de políticas que ayuden a los colaboradores a mantener un adecuado equilibrio

entre sus vidas personal y familiar, y así lograr desarrollar emociones importantes que involucren al colaborador que a su vez implicará, que a la organización se le considere como una familia y se desarrollen emociones positivas generando un alto grado de significancia y sentido de pertenencia en la organización. Ello conllevará a que los colaboradores trabajen con lealtad en la institución.

**2.2.3.2. Compromiso de continuidad.** La segunda dimensión de este modelo de Allen y Meyer de Compromiso, es el de continuidad que tiene que ver con el deseo del trabajador de permanecer en la organización por así convenir a sus intereses. Ha invertido mucho tiempo en ella y siente que tiene un ahorro desde el punto de vista económico o cronológico, por lo que no le conviene abandonar la organización. Dejarla sería como perder algo ganado. Tiene que ver con el aspecto material, más que con el sentimental. Se diferencia del normativo en que fluctúa con los cambios en la calidad y cantidad de contribuciones y costos percibidos por el trabajador. El compromiso de continuidad tiene que ver con la entereza del costo que representa abandonar la organización. Estos costos pueden ser económicos o no económicos, así como el no tener otras alternativas (Hee, 2003). Si la organización tiene una estructura de fortalecimiento basada en las recompensas, es posible que la principal fuerza motivadora del trabajador sea el compromiso de continuidad.

Meyer y Allen (citados por Córdova 2005:31) manifiestan que las inversiones y alternativas son dos grupos de variables que influyen en el desarrollo de la dimensión calculadora. Es decir, esfuerzos y sacrificios, forman parte de lo que el trabajador invierte por desempeñarse en una determinada organización y también analiza las opciones o alternativas que tiene para abandonar su puesto.

En la administración, y más específicamente en las finanzas, existe el término “costo de oportunidad”, el cual consiste en el costo de abandonar alguna opción. Por ejemplo, si tenemos \$ 10000 dólares americanos y nos enfrentamos a dos opciones: invertir el dinero en un negocio con los altos riesgos que ello implica a nivel positivo o negativo, o la opción de ahorro en un banco con interés del 7% al año de manera segura. Si la persona elige arriesgar en un negocio, su costo de oportunidad sería ese 7% que dejaría de ganar de forma segura en el banco.

En tal sentido, trayendo a colación dicho ejemplo financiero, los trabajadores evalúan sus opciones bajo un esquema también financiero porque el elemento que más preponderancia tiene en este tipo de compromiso es el dinero. Meyer y Allen (1991) encontraron una relación positiva entre el componente de continuidad y la valoración del estatus inherente al cargo desempeñado, las prestaciones dinerarias

acumuladas y la estabilidad económica que se disfruta cuando se tiene un empleo seguro.

**2.2.3.3. El compromiso normativo.** El último de estos tres factores o dimensiones es el Compromiso normativo que al igual que el Compromiso afectivo, tiene orígenes emocionales y cuyo núcleo en ambos es la lealtad. Estos sentimientos por lo general tienen su origen en la formación de valores desde niños, que bien pudieran darse en el seno familiar o en otras organizaciones como es la escuela. También, el trabajador con un Compromiso normativo siente una “deuda” con la organización que le dio la oportunidad de laborar y siente que sería una deslealtad abandonarla. Es pues, este tipo de colaborador, el trabajador “incondicional”. Resulta del sentimiento de obligación o deber moral hacia la reciprocidad: el desequilibrio cognitivo experimentado por la persona al ver que la organización le ha dado suficiente y se siente con una deuda moral de lealtad y reciprocidad. En estas circunstancias la organización es vista como más atractiva que otras. Esta perspectiva tiene que ver con el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que debe de hacer. Los indicadores que se consideran en este caso son: obligación moral, hacer lo correcto, deber moral y reciprocidad. El compromiso normativo es considerado como la obligación moral, o las normas aceptadas libre y voluntariamente por las

personas de hacer lo correcto por razones de lealtad, el cual es un sentimiento de creencia y defensa de los principios que en este caso se asume ante la organización. El no respetar dichos principios originaría un sentimiento de culpabilidad, en cuanto el compromiso normativo es concebido por el trabajador como la actitud de un deber ante la reciprocidad por la organización que le brindó algún apoyo especial o haberle dado una oportunidad de mejora en algún momento

#### **2.2.4. Consecuencias del compromiso organizacional.**

A continuación, vamos tratar de agrupar los diferentes resultados, obtenidos a través de diversa literatura sobre el tema, en función de la dimensión del compromiso organizacional. Comenzaremos con el compromiso afectivo, en este compromiso encontramos una correlación positiva en campos como el desempeño, el rendimiento, el altruismo del trabajador hacia la organización, mayor predisposición, satisfacción laboral, etc. Por ejemplo, cuanto mayor sea el compromiso afectivo de un trabajador mayor será su desempeño en la organización. Mientras que se da una relación negativa en ámbitos como la rotación y el absentismo, es decir, cuanto mayor sea el índice de compromiso afectivo menor será el absentismo en la organización. Este tipo de compromiso como ya hemos dicho anteriormente es el que tienen que buscar inculcar las organizaciones a sus trabajadores ya que es el que más beneficios repercutirá en ella.

En cuanto al compromiso de continuidad tenemos una correlación negativa en la intención de abandono y por tanto también en el cambio de empleo, es decir, a mayor compromiso de continuidad menor serán las intenciones de abandono por parte de los trabajadores, lo que es positivo para la organización. Por el contrario tenemos una correlación positiva en el campo del absentismo, el presentismo (estar en el puesto de trabajo físicamente pero psicológicamente no). Es necesario que la dirección de la empresa detecte rápidamente estos "síntomas" para tratar de buscar una solución con la que la empresa sufra el menor perjuicio.

Por último, tenemos al compromiso normativo el cual tiene las mismas consecuencias que el compromiso afectivo, pero en menor magnitud, ya que en este tipo de compromiso el trabajador permanece en la organización por sentirse en deuda con ella, es decir, está por deber, y no porque lo desee como ocurre en el caso del trabajador que posee un compromiso afectivo. Aunque en este último tipo al ser el menos estudiado no hay tanto consenso como en los otros tipos. Esta similitud que se da entre las consecuencias del compromiso afectivo y el normativo es una de las críticas que se hacen al modelo tridimensional de Meyer y Allen. Como podemos ver la mayoría de los estudios se han centrado en torno al absentismo, la rotación en el trabajo y también en la satisfacción laboral.

#### **2.2.5. Estrategias a seguir para incrementar el compromiso en los trabajadores.**

La oficina de recursos humanos o jefes superiores de las diversas oficinas son los que tienen que establecer las estrategias o las vías a seguir para que los trabajadores puedan incrementar su compromiso hacia la misma. Esta participación en las estrategias es vital ya que los administradores participan en las tareas de organización, dirección, supervisión, coordinación, etc. a través de las cuales pueden influir en el incremento del compromiso de los trabajadores ya sean nombrados o contratados. Pero el principal problema que surge en la institución tiene que ver con el ambiente laboral o de trabajo el cual afecta a la productividad, la eficacia o al compromiso con la organización. Por ello es importante que los directivos y en particular el área de recursos humanos tenga muy presente, el compromiso de los trabajadores y traten de fomentar el aumento del mismo. Para ello, es necesario que desarrollen una serie de políticas o estrategias que ayuden al aumento del compromiso para con la institución, tanto de los trabajadores nombrados y contratados.

## **2.2.6. Gobierno Regional de Pasco**

### **Misión**

Nuestra Misión es atender oportunamente las necesidades prioritarias de la sociedad, así como la de planificar, organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región.

## Visión

“Ente rector del desarrollo regional concertado, descentralizado, democrático y transparente, conductor de la gestión pública regional estratégica moderna, con equidad de género y valores”.

### 2.3. Definición de términos básicos.

- **Ausentismo:** toda empresa debe mantener bajo el ausentismo dentro de sus filas porque este factor modifica de gran manera los costos, no cabe duda que la empresa no podrá llegar a sus metas si la gente no va a trabajar.
- **Auto control:** una característica de la personalidad a la que recientemente se la ha dado mayor atención se llama autocontrol. Esta se refiere a la habilidad de un individuo para ajustar su comportamiento a factores situacionales externos.
- **Autoestima:** es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter.
- **Cambio:** Es el concepto que denota la transición que ocurre de un estado a otro.
- **Compromiso Organizacional:** Es el grado con que las personas se identifican, están consustanciadas con sus organizaciones y dispuestas a continuar trabajando en ellas. (Allen y Meyer 1991).
- **Compromiso:** Es la obligación que contrae una persona que se compromete al cumplimiento de los ideales de una organización.

Organización: Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.

- **Comunicación:** el proceso por el cual se unifica la actividad organizada, es un proceso esencial en el sistema organizativo que ayuda a integrar todos los elementos en función de los objetivos de la organización.
- **Convivencia:** La acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros). En su acepción más amplia, se trata de un concepto vinculado a la coexistencia pacífica y armoniosa de grupos humanos en un mismo espacio.
- **Deber:** El deber adopta diversas formas de obligación, de acuerdo al ámbito con el cual se relaciona: moral, jurídico, tributario, financiero, social, etc.
- **Grupo:** se define como dos o más individuos, que se han reunido para alcanzar determinados objetivos específicos.
- **Grupos Formales:** son los que tienen como propósito fundamental ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos.
- **Habilidad:** se refiere a la capacidad de un individuo para desarrollar las diversas tareas de un puesto.
- **Habilidades Físicas:** Son aquellas que se necesitan para realizar tareas que exigen resistencia, destreza, fuerza y características similares.
- **Habilidades individuales:** se refiere a la capacidad de una persona para llevar a cabo diversas actividades y así encontrar la manera adecuada de usarlas en la organización.

- **Habilidades Intelectuales:** Son aquellas que se requieren para desarrollar actividades mentales, entre las que se pueden mencionar la aptitud numérica, la comprensión verbal, la velocidad de percepción, el razonamiento inductivo, deductivo, la memoria, entre otros.
- **Liderazgo:** Es el conjunto de habilidades que posee un individuo para dirigir e influir en la forma de ser, pensar y actuar de las personas hacia el logro de sus metas y objetivos.
- **Motivación:** Las personas motivadas son aquellas que con gran entusiasmo y convencimiento propio afrontan la tarea que deben ejecutar ya que con ella logran satisfacer sus necesidades.
- **Percepción:** diferencias en la forma en que las personas ven las cosas.
- **Personal Contratado.** En su gran mayoría son aquellas personas que han sido adscrito al régimen de contratación administrativa de servicios (CAS),
- **Personal Nombrado.** un servidor público nombrado es aquel que tiene derecho a la estabilidad laboral. Esto supone que ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la ley de acuerdo al procedimiento establecido.
- **Personalidad:** se refiere a un conjunto dinámico de características psíquicas de una persona, a la organización interior que determina que los individuos actúen de manera diferente ante una circunstancia.
- **Productividad:** la empresa es productiva si entiende que hay que tener eficacia (logro de metas) y ser eficiente (que la eficacia vaya de la mano del bajo costo) al mismo tiempo.

- **Responsabilidad:** Es un valor que se encuentra en la conciencia de las personas, relacionado con el cumplimiento de sus deberes. Valores: Son aquellos principios que nos permiten direccionar nuestro comportamiento en función de una formación integral como personas.
- **Rotación:** es el retiro permanente voluntario e involuntario del personal que labora en una empresa, esta puede ser positiva cuando el individuo no era satisfactorio, pero pudiese ser negativo cuando el personal con conocimientos y experiencia se va de la empresa.
- **Satisfacción en el trabajo:** que la cantidad de recompensa que el trabajador recibe por su esfuerzo sea equilibrada y que los mismos empleados se sientan conformes y estén convencidos que es eso lo que ellos merecen.
- **Satisfacción:** La satisfacción es un estado del cerebro producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema.

## **2.4. Formulación de hipótesis.**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe una gran diferencia de compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe una gran diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018.

- b) Existe una gran diferencia de compromiso organizacional de continuidad entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018.
- c) Existe una gran diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018.

## **2.5. Identificación de variables**

### **Variable Independiente**

X= Compromiso organizacional.

### **Variable Dependiente**

Y= Personal Nombrado y Contratado.

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	NIVELES
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b> Meyer y Allen (1997) refiere: el compromiso organizacional es como “un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización” (p. 11).	DIMENSIÓN AFECTIVA o Compromiso Afectivo	Apego emocional	1 - 5	1 (Totalmente en desacuerdo)	24 – 53 (Malo) 54 – 84 (Regular) 85 – 120 (Bueno)
		Satisfacción de necesidades	6 - 9		
	DIMENSIÓN CALCULATIVA o Compromiso de Continuidad	Reconocimiento del valor institucional	10 – 13	2 (En desacuerdo) 3 (Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo)	
		Vinculación institucional	14 – 17	4 (De acuerdo)	
	DIMENSIÓN NORMATIVA o Compromiso Normativo	Lealtad laboral	18 – 20	5 (Totalmente de acuerdo)	
		Sentido de reciprocidad	21 – 24		
<b>PERSONAL NOMBRADO Y CONTRATADO</b>	Todo el personal Perteneciente al Gobierno Regional de Pasco.	Perteneciente al Gobierno Regional de Pasco.	Perteneciente al Gobierno Regional de Pasco.	Perteneciente al Gobierno Regional de Pasco.	Perteneciente al Gobierno Regional de Pasco.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

En relación a nuestros objetivos establecidos en la investigación y los problemas, hemos considerado como una investigación básica, la misma que se llevara a cabo con fines prácticos por parte del Gobierno regional de Pasco, para lo cual hemos trabajado en base a la información existente.

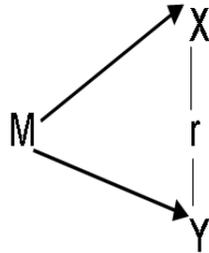
#### **3.2. Métodos de investigación**

El método que se aplicara en la presente investigación es el deductivo determinándose los hechos más importantes del fenómeno, deduciendo las relaciones y en base a ello se formuló las hipótesis, observando la realidad para comprobar las hipótesis.

#### **3.3. Diseño de investigación**

El diseño que se empleó fue no experimental, transaccional correlacional, se ha realizado sin manipular las variables, teniendo como objeto describir la relación entre las dos variables en un momento dado

(Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para llevar a cabo la investigación se considera el diseño



Se describe la relación (X Y) Donde:

M: Muestra

X: Compromiso Organizacional

Y: Personal Nombrado y Contratado

r: Relación entre las variables de estudio

### 3.4. Población y muestra

#### 3.4.1. Población

La población es el conjunto de individuos, al que refiere nuestra pregunta de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), nuestra población para la investigación va comprender a todos los trabajadores nombrados y contratados de la sede central del Gobierno Regional de Pasco.

**Tabla N°2**

N°	PERSONAL	CANTIDAD
1	Nombrado	112
2	Contratado	233
	TOTAL	345

Fuente: Unidad de Personal GOREPA

Elaboración Propia

### 3.4.2. Muestra

El tipo de muestreo que se ha utilizado fue probabilístico sistemático, para ello se ha ordenado a los individuos de la población y se ha elegido al personal nombrado y contratado al azar, utilizándose la siguiente formula:

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

Donde:

n = Tamaño de muestra

Z = Margen de confiabilidad (para el caso: 95% de confiabilidad)  
1.96 tabla de valores

E = Máximo error permisible (E = 5%)

p = Proporción de éxito 0.80 igual al 80%

q = Proporción de la población que no tiene la característica de  
nuestro interés (1- 0.80 = 0.20) = 20%

N1= Tamaño de la población nombrados (N1 = 112 nombrados)

N2= Tamaño de la población contratados (N2 = 233  
contratados)

Entonces:

$$n_1 = \frac{1.96^2 (0.80 \cdot 0.20) 112}{0.05^2 (112 - 1) + 1.96^2 (0.80 \cdot 0.20)}$$

$$n_1 = 71$$

$$n_2 = \frac{1.96^2 (0.80 \cdot 0.20) 233}{0.05^2 (233 - 1) 1.96^2 (0.80 \cdot 0.20)}$$

$$n_2 = 105$$

Lo que significa que nuestra muestra será:

Para el personal nombrado es de 71 personas

Para el personal contratado es de 105 personas

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.5.1. Técnicas**

La técnica utilizada fue de recopilación bibliográfica y recopilación estadística, mediante la encuesta, que según Deza y Muñoz (2012) señalan, que la técnica es un proceso cognitivo de carácter intencional, Los datos que se utilizaron en el presente trabajo de investigación fue mediante la encuesta. Toda vez que se realizaron las encuestas a los trabajadores nombrados y contratados de la sede central del Gobierno Regional de Pasco.

#### **3.5.2. Instrumentos.**

El instrumento que se utilizó en la presente investigación es el cuestionario. Según señala Deza y Muñoz (2012), el cuestionario es un instrumento que se utiliza para recolectar los datos, que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una variable a medir, teniendo en cuenta los problemas de investigación, básicamente es una conversación entre el entrevistador y el entrevistado donde la conversación gira en torno al problema de estudio, que conlleva a un propósito profesional.

Nuestro cuestionario estuvo compuesto de 24 preguntas, de las tres dimensiones de nuestra variable Compromiso Organizacional.

### **3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

- Para la tabulación de datos se realizó. Primero en forma manual y luego se trasladarán los datos a la computadora según corresponda para cada pregunta.
- En el tratamiento estadístico se utilizó la estadística descriptiva, utilizando las medidas de tendencia central y otras. Para lo cual se empleará el software estadístico Statical Package for the Social Sciences – SPSS 25 que es el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales.
- Para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba de rangos con signo de Wilcoxon.

### **3.7. Tratamiento estadístico**

Existen una serie de programas informáticos para el tratamiento de los datos, en mi caso utilizaremos el SPSS 25.

Estos datos serán mostrados mediante representaciones gráficas y para ello utilizare el diagrama de barras.

### **3.8. Selección , validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.**

El proceso de estructuración del instrumento de investigación llamado cuestionario está determinado por la estructuración en base a las dos variables de estudio, la Variable Independiente = Compromiso organizacional y la Variable Dependiente = personal nombrado y contratado para ello se ha contado con 24 preguntas que corresponden a

los indicadores y dimensiones que han sido tomados para esta investigación, la validación se dio por el criterio de juicio de expertos. Docentes que corroboraron en la relación de constructo de los ítems empleados.

La validez y la fiabilidad son dos factores muy importantes a considerar al desarrollar y probar cualquier instrumento (en nuestro caso la encuesta seleccionada) para usar en un estudio. La atención a estas consideraciones ayuda a asegurar la calidad de su medición y de los datos recopilados para su estudio.

**Comprensión y prueba de validez.** -La validez se refiere a que un instrumento mide con precisión lo que pretende medir. Tres tipos comunes de validez para los investigadores y evaluadores a considerar son las validaciones de contenido, construcción y criterio.

La validez de contenido indica la medida en que los elementos miden o representan adecuadamente el contenido de la propiedad o rasgo que el investigador desea medir. La revisión de expertos en la materia puede ser un buen primer paso en el desarrollo de instrumentos para evaluar la validez del contenido. En relación con el área o campo que se está estudiando.

### **3.9. Orientación ética**

Este trabajo de investigación se realizó con mucha transparencia al momento de realizar la recolección de datos de la población en estudio; además se pondrá énfasis en la autenticidad de los resultados obtenidos,

la confidencialidad de las encuestas aplicadas será de estricto carácter y honestidad al momento de realizar los análisis.

Se respetó de manera especial los derechos de todas las personas tomadas en cuenta para el presente estudio sin importar su condición laboral.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo.**

A partir de la determinación de nuestra muestra, se procedió con el trabajo de campo estableciendo los ítems y escalas a aplicar en el cuestionario correspondiente a la presente investigación cuantitativa.

Para esto se realizó una encuesta dirigida a los trabajadores nombrados y contratados. La encuesta se realizó en las instalaciones de la sede central del gobierno regional de Pasco, las encuestas se realizaron de forma presencial.

Para ello se les hizo la entrega del respectivo cuestionario, en algunos casos se les leyó el cuestionario y se marcó la respuesta correspondiente.

#### **SOBRE GÉNERO Y CONDICIÓN LABORAL**

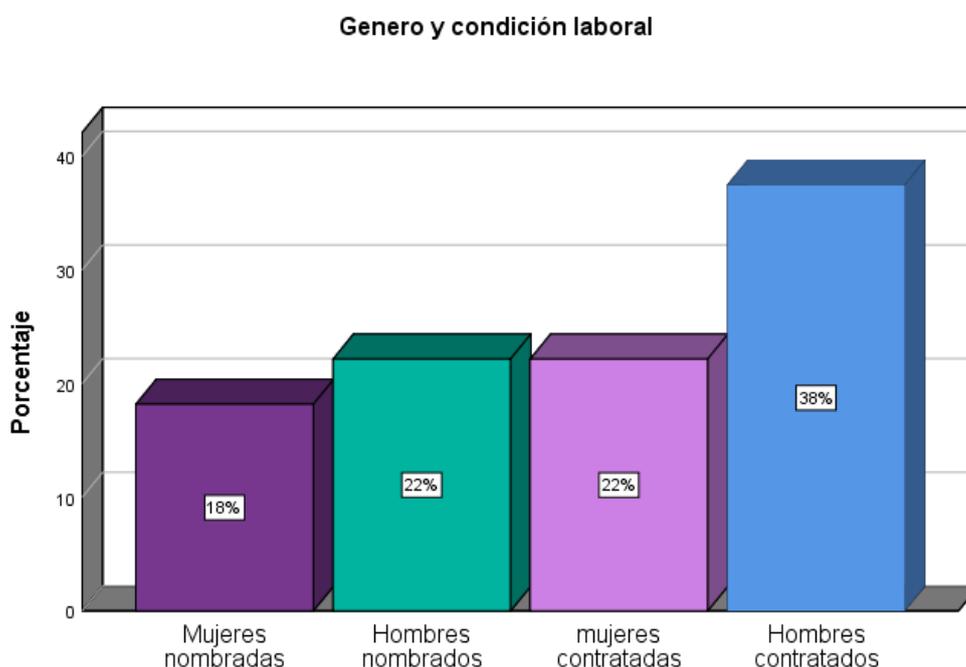
**Tabla N°3**

		<b>Género y condición laboral</b>			
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Mujeres nombradas	32	18,2	18,2	18,2

Hombres nombrados	39	22,2	22,2	40,3
mujeres contratadas	39	22,2	22,2	62,5
Hombres contratados	66	37,5	37,5	100,0
Total	176	100,0	100,0	

Fuente: SPSS  
Elaboración propia

**Gráfico N° 1**



Fuente: SPSS  
Elaboración propia

**Interpretación:**

Como se puede apreciar en la tabla N° 3 y el grafico N° 1, el mayor porcentaje de trabajadores del Gobierno regional de Pasco, son los hombres de condición contratados en un 38%, seguido del de mujeres contratadas en un 22%, al igual que 22% hombres nombrados y un 18% de mujeres nombrada.

## SOBRE ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN:

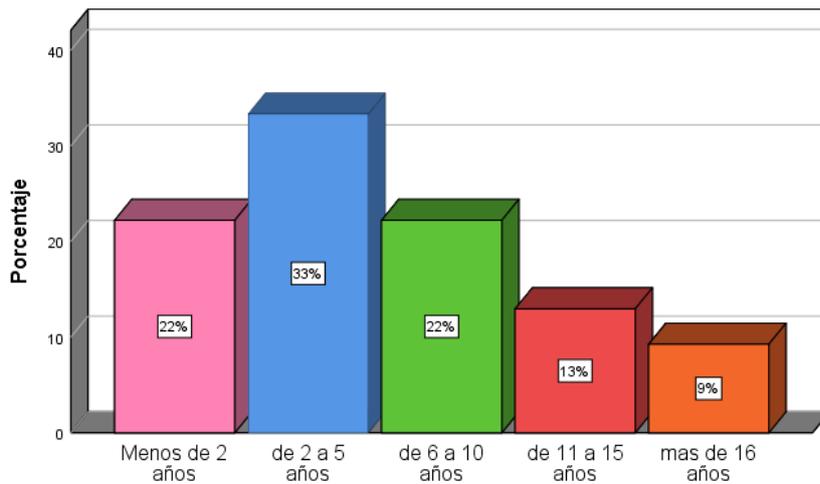
TABLA N° 4

		ANTIGUEDAD EN LA ORGANIZACIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 2 años	12	22,2	22,2	22,2
	de 2 a 5 años	18	33,3	33,3	55,6
	de 6 a 10 años	12	22,2	22,2	77,8
	de 11 a 15 años	7	13,0	13,0	90,7
	más de 16 años	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente SPSS 25

Gráfico N° 2

### ANTIGUEDAD EN LA ORGANIZACIÓN



Fuente SPSS 25

### Interpretación.

Como se puede observar en la Tabla N° 4 y el gráfico N° 2, la mayoría de los trabajadores el 33% tienen en promedio una antigüedad entre 2 a 5 años, seguido de los que tienen menos de 2 años con un 22% al igual que los que tienen entre 6 a 10 años de antigüedad, seguido de los que tienen

entre 11 a 15 años, el menor porcentaje 9% está constituido por el personal que tiene más de 16 años de antigüedad.

#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Para una mejor visualización e interpretación de los resultados obtenidos en nuestra investigación, presentamos los resultados para cada caso, es decir primero para el personal nombrado, ya que significa la mayor cantidad de la muestra y luego para el personal nombrado.

##### 4.2.1. Resultados para el Personal Contratado

TABLA N° 5

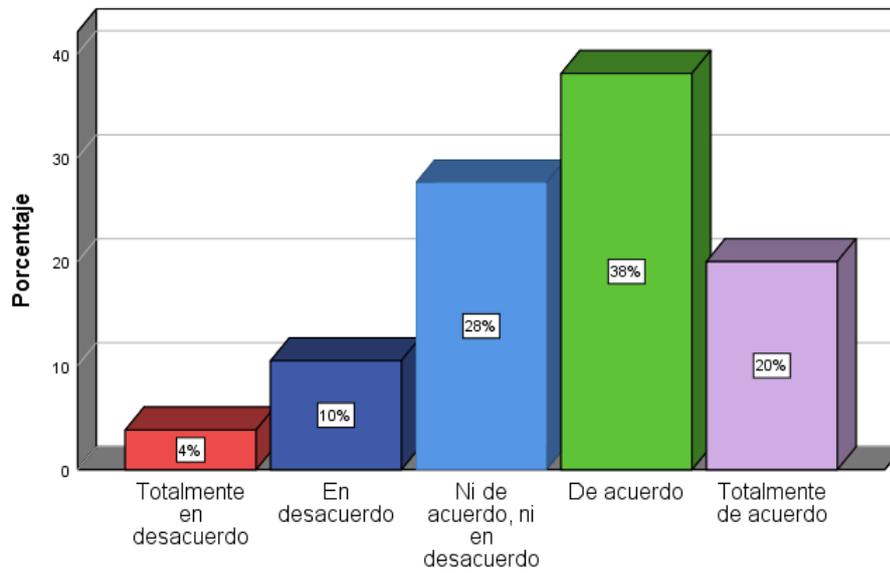
#### Siento Orgullo de trabajar en una institución de alta reputación

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	3,8
	En desacuerdo	11	14,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	41,9
	De acuerdo	40	80,0
	Totalmente de acuerdo	21	100,0
	<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

Fuente SPSS 25

#### Gráfico N° 3

### Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación - contratado



Fuente SPSS 25

#### Interpretación:

De la Tabla N° 5 y Grafico N° 3, se desprende que el 36% manifiesta que están de acuerdo, 28% contestó que N.A./N.D. 20% respondieron que están totalmente de acuerdo, 10% en desacuerdo y un 4% totalmente en desacuerdo.

## Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora

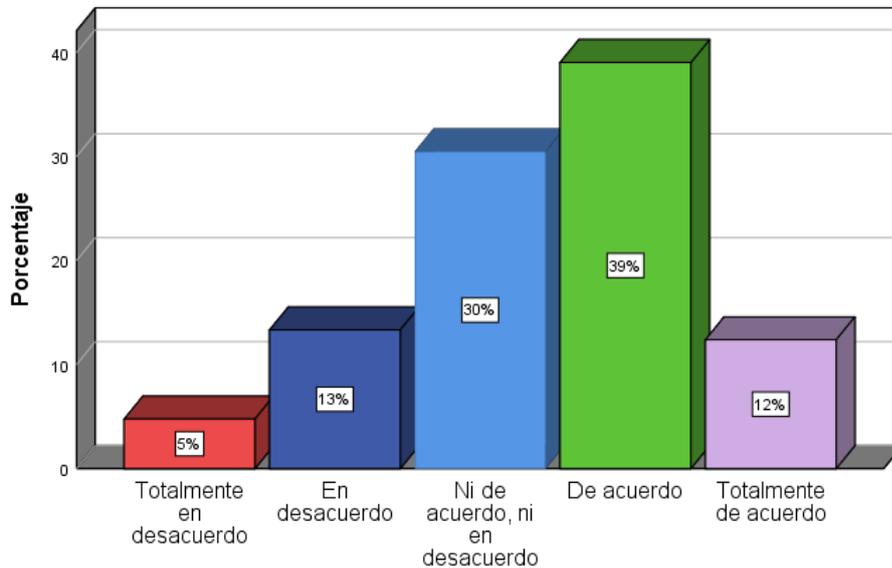
Tabla N° 6

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	4,8
	En desacuerdo	14	18,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	32	48,6
	De acuerdo	41	87,6
	Totalmente de acuerdo	13	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

Gráfico N° 4

Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.- contratado



### Interpretación:

De la Tabla N° 6 y Gráfico N° 4, se desprende que el 39% manifiesta que están de acuerdo, 30% contestó que N.A./N.D. 13% respondieron que están en desacuerdo, 12% totalmente de acuerdo y un 5% totalmente en desacuerdo.

## Me siento como parte de la familia en esta organización

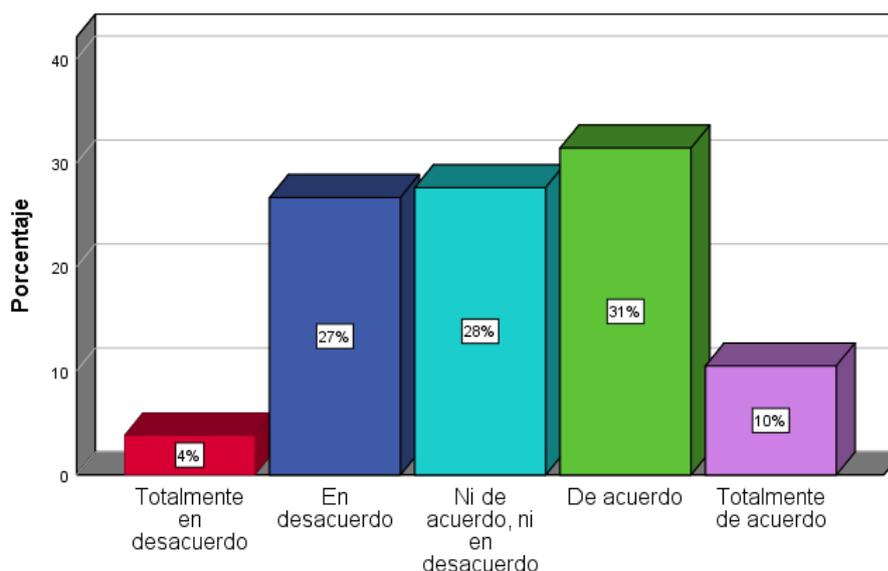
Tabla N° 7

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	3,8
	En desacuerdo	28	30,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	58,1
	De acuerdo	33	89,5
	Totalmente de acuerdo	11	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

Gráfico N° 5

Me siento como "parte de una familia" en esta organización - contratado



Fuente SPSS 25

### Interpretación:

De la Tabla N° 7 y Gráfico N° 5, se desprende que el 31% manifiestan que están de acuerdo, 28% contestó que N.A./N.D. 27% respondieron que están en desacuerdo, 10% totalmente de acuerdo y un 4% totalmente en desacuerdo.

**Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución.- contratado**

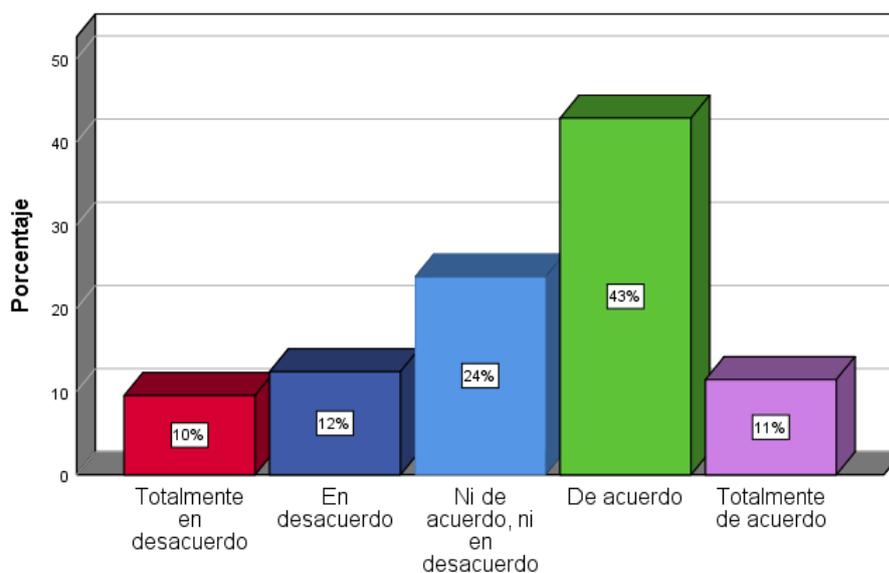
**Tabla N° 8**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	9,5
	En desacuerdo	13	21,9
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	45,7
	De acuerdo	45	88,6
	Totalmente de acuerdo	12	100,0
Total		105	

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 6**

**Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución.- contratado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 8 y Gráfico N° 6, se desprende que el 43% manifiestan que están de acuerdo, 24% contestó que N.A./N.D. 12% respondieron que están en desacuerdo, 11% totalmente de acuerdo y un 10% totalmente en desacuerdo.

## Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo

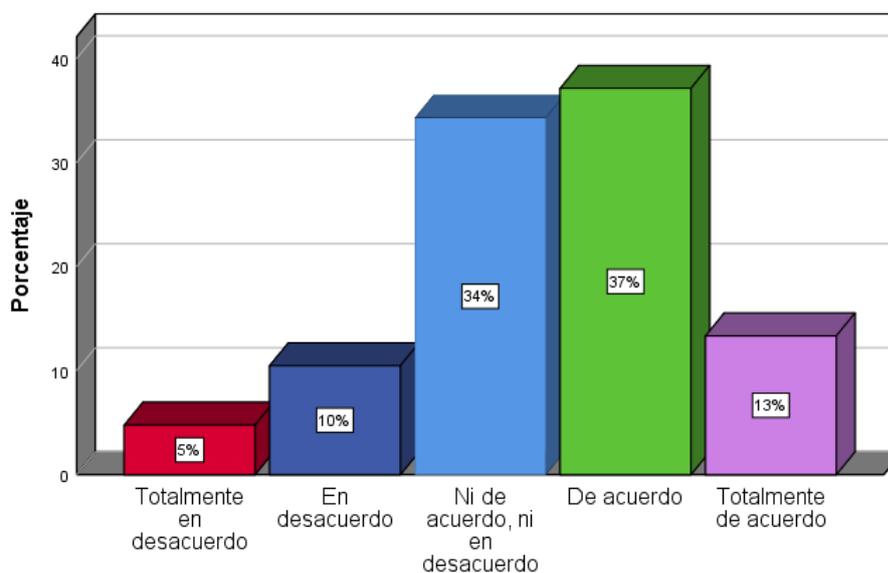
Tabla N° 9

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	4,8
	En desacuerdo	11	15,2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	36	49,5
	De acuerdo	39	86,7
	Totalmente de acuerdo	14	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

Gráfico N° 7

Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo. contratado



Fuente SPSS 25

### Interpretación:

De la Tabla N° 9 y Gráfico N° 7, se desprende que el 37% manifiestan que están de acuerdo, 34% contestó que N.A./N.D. 13% respondieron que están totalmente de acuerdo, 10% totalmente en desacuerdo y un 5% totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 10**

**Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución**

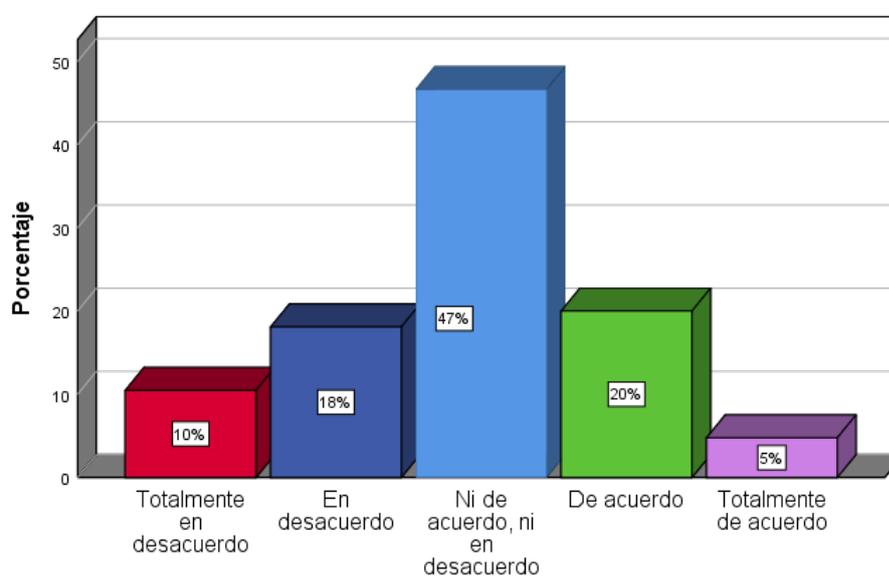
		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	10,5
	En desacuerdo	19	28,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	49	75,2
	De acuerdo	21	95,2
	Totalmente de acuerdo	5	100,0
	Total	105	
Perdidos	Sistema	71	
Total		176	

Fuente

SPSS 25

**Gráfico N° 8**

**Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución - contratado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 10 y Grafico N° 8, se desprende que el 47% manifiestan que N.A./N.D, 20% contesto que de acuerdo. 18% respondieron que

están en desacuerdo, 10% totalmente en desacuerdo y un 5% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 11**

**En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades**

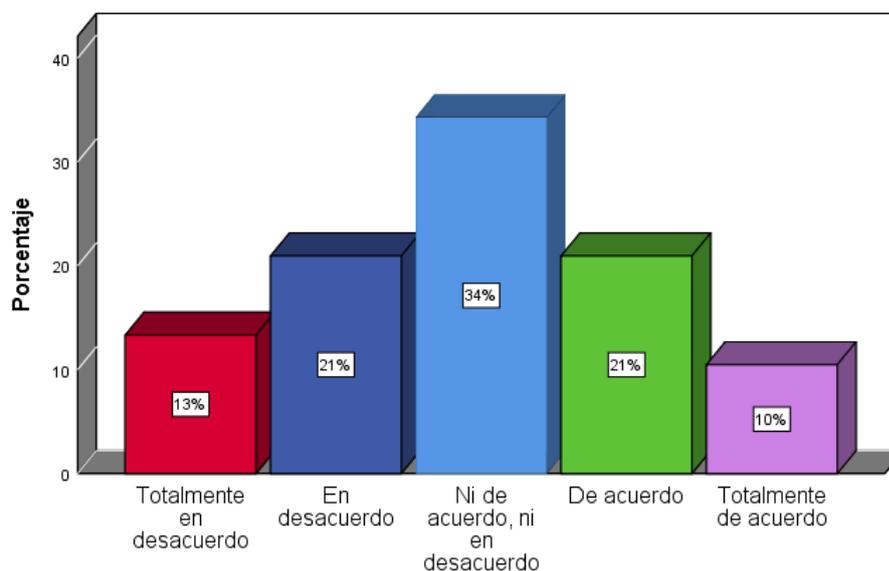
		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	13,3
	En desacuerdo	22	34,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	36	68,6
	De acuerdo	22	89,5
	Totalmente de acuerdo	11	100,0
Total		105	100%

Fuente

SPSS 25

**Gráfico N° 9**

**En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades - contratado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 11 y Grafico N° 9, se desprende que el 34% manifiestan que N.A./N.D, 21% contesto que de acuerdo. Al igual que 21%

respondieron que están en desacuerdo, 13% totalmente en desacuerdo y un 10% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 12**

**Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución**

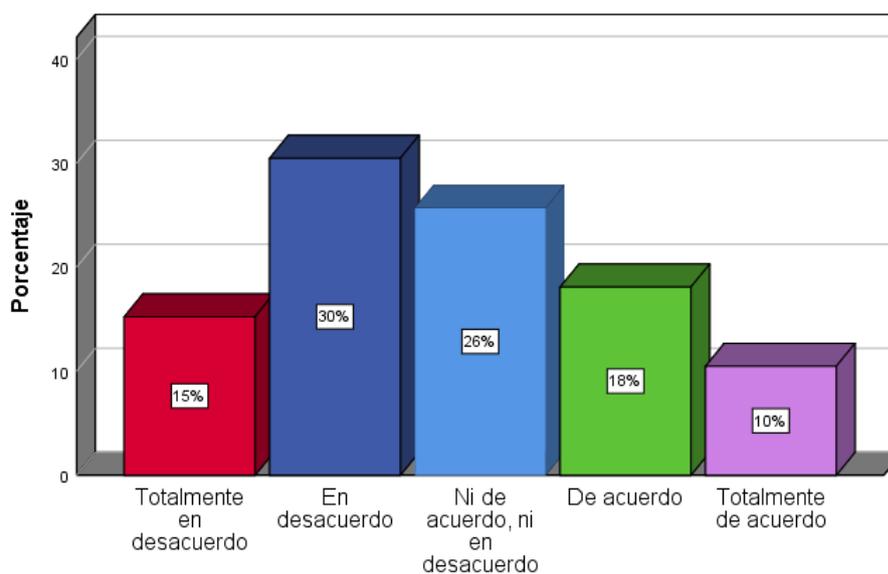
		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	15,2
	En desacuerdo	32	45,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	71,4
	De acuerdo	19	89,5
	Totalmente de acuerdo	11	100,0
Total		176	100%

Fuente

SPSS 25

**Gráfico N° 10**

**Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución - contratado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 12 y Grafico N° 10, se desprende que el 30% manifiestan que están en desacuerdo, 26% contesto que N.A./N.D. el 18%

respondieron que están de acuerdo, 15% totalmente en desacuerdo y un 10% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 13**

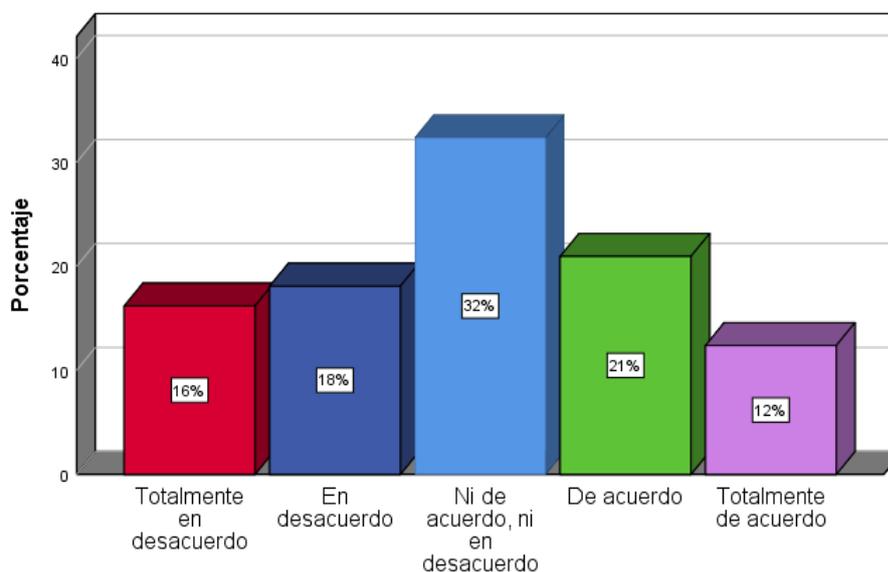
**Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	16,2
	En desacuerdo	19	34,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	34	66,7
	De acuerdo	22	87,6
	Totalmente de acuerdo	13	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 11**

**Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas - contratado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 13 y Grafico N° 11, se desprende que el 32% manifiestan que están N.A./N.D. 21% contesto que están de acuerdo, el 18%

respondieron que están en desacuerdo, 16% totalmente en desacuerdo y un 12% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 14**

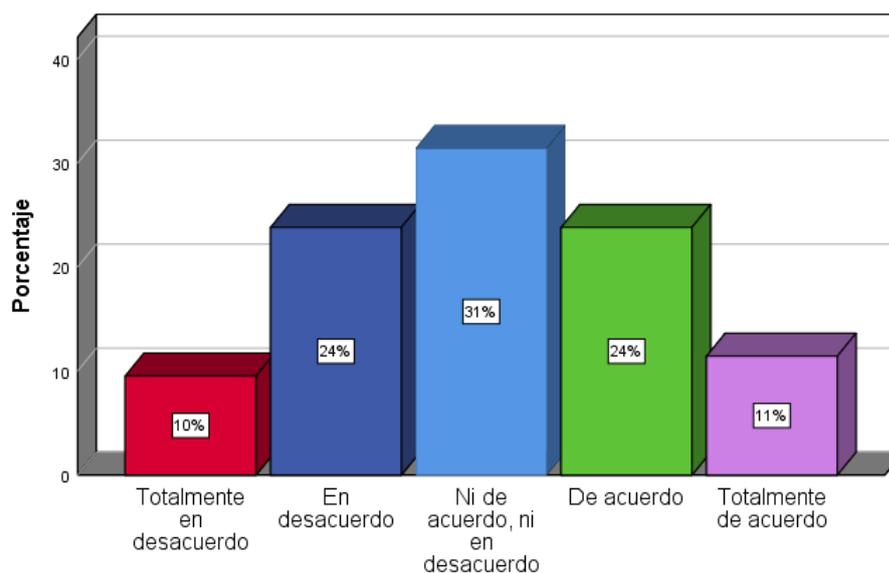
**Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y superiores**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	9,5
	En desacuerdo	25	33,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	33	64,8
	De acuerdo	25	88,6
	Totalmente de acuerdo	12	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 12**

**Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y superiores - contratado**



Fuente SPSS 25

### Interpretación:

De la Tabla N° 14 y Grafico N° 12, se desprende que el 31% manifiestan que están N.A./N.D. 24% contesto que están de acuerdo, igual que el 24% que respondieron que están en desacuerdo, 11% totalmente de acuerdo y un 10% totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 15**

**Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago**

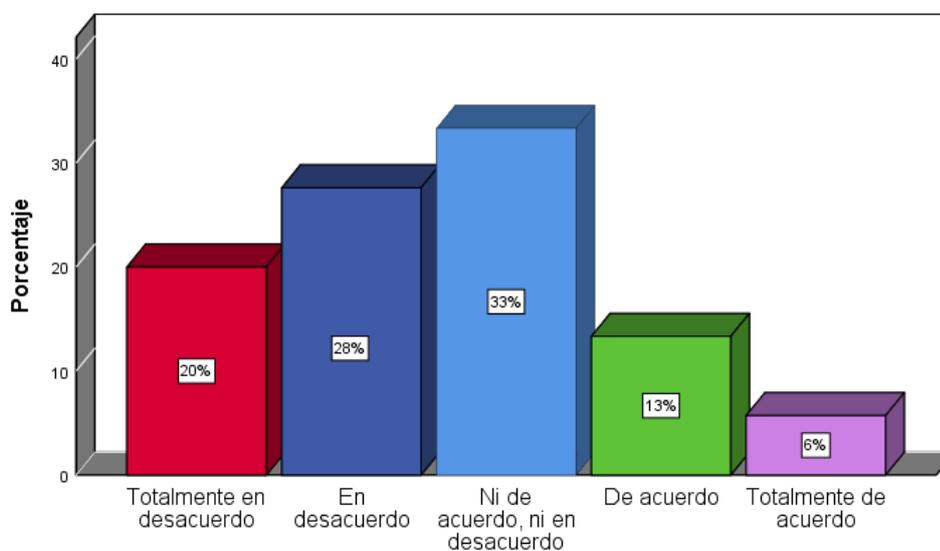
	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido		
Totalmente en desacuerdo	21	20,0
En desacuerdo	29	47,6
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	35	81,0
De acuerdo	14	94,3
Totalmente de acuerdo	6	100,0
Total	105	100%

Fuente

SPSS 25

**Gráfico N° 13**

**Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago - contratado**



Fuente SPSS 25

### Interpretación:

De la Tabla N°15 y Grafico N°13, se desprende que el 33% manifiestan que están N.A./N.D. 28% contesto que están en desacuerdo, el 20% respondieron que están totalmente en desacuerdo, 13% de acuerdo y un 6% totalmente de acuerdo.

Tabla N° 16

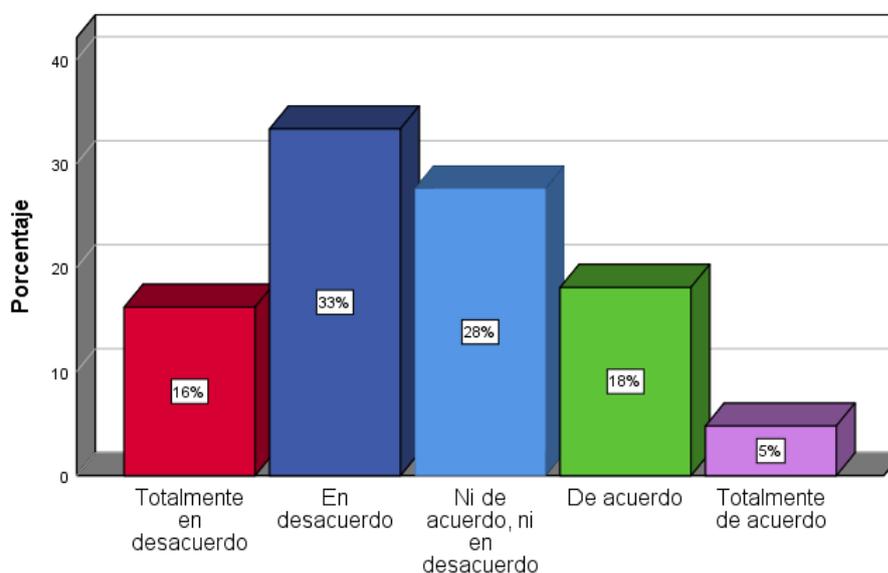
### Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	16,2
	En desacuerdo	35	49,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	77,1
	De acuerdo	19	95,2
	Totalmente de acuerdo	5	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

Gráfico N° 14

### Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta - contratado



**Interpretación:**

De la Tabla N°16 y Grafico N°14, se desprende que el 33% manifiestan que están en desacuerdo, 28% contesto que N.A./N.D., el 18% respondieron que están de acuerdo, 16% totalmente en desacuerdo y un 5% totalmente de acuerdo.

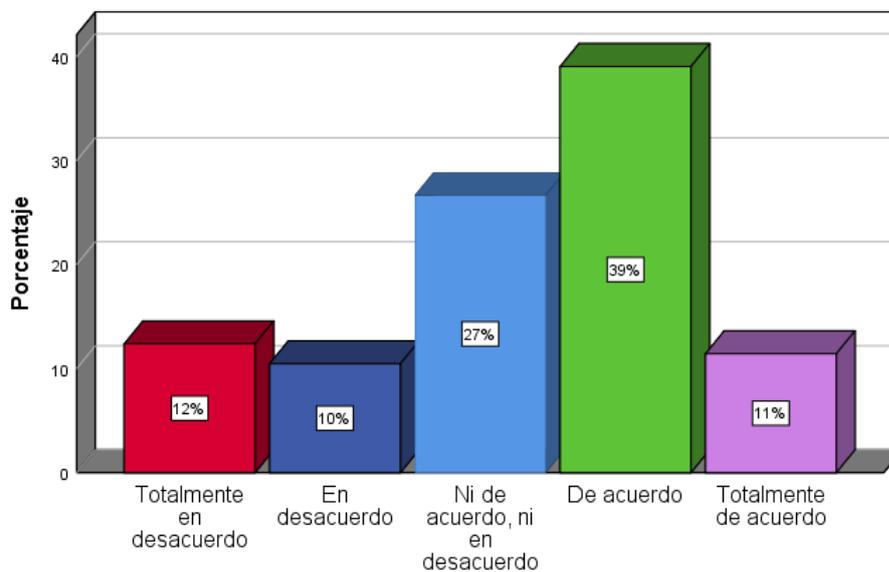
**Tabla N° 17****Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado	
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	12,4	
	En desacuerdo	11	22,9	
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28	49,5	
	De acuerdo	41	88,6	
	Totalmente de acuerdo	12	100,0	
Fuente	Total	105	100%	SPSS

25

**Gráfico N° 15**

**Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas - contratado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N°17 y Grafico N°15, se desprende que el 39% manifiestan que están de acuerdo, 27% contestó que N.A./N.D., el 12% respondieron que están totalmente de acuerdo, 11% totalmente de acuerdo y un 10% en desacuerdo.

**Tabla N° 18**

**Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido**

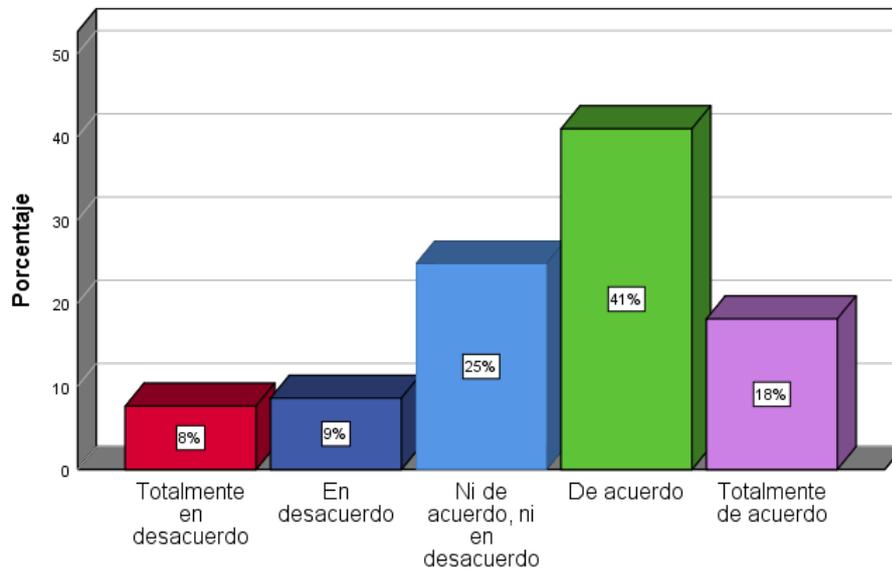
		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	7,6
	En desacuerdo	9	16,2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	41,0
	De acuerdo	43	81,9
	Totalmente de acuerdo	19	100,0
Total		105	100%

Fuente

SPSS 25

**Gráfico N° 16**

Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido - contratado



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N°18 y Grafico N°16, se desprende que el 41% manifiestan que están de acuerdo, 25% contesto que N.A./N.D., el 18% respondieron que están totalmente de acuerdo, 9% en desacuerdo y un 8% totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 19**

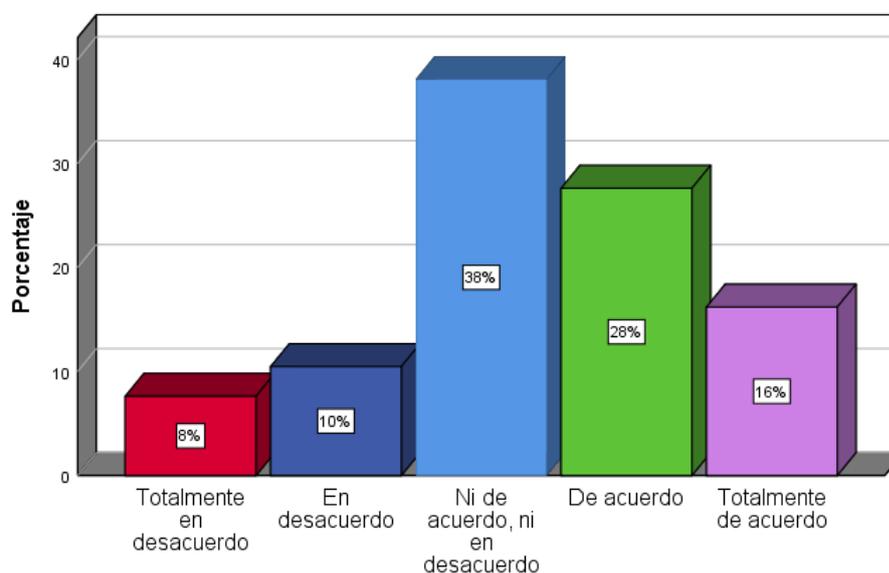
**Mi jefe es justo y equitativo en su trato**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	7,6
	En desacuerdo	11	18,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	40	56,2
	De acuerdo	29	83,8
	Totalmente de acuerdo	17	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 17**

**Mi jefe es justo y equitativo en su trato - contratado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N°19 y Grafico N°17, se desprende que el 38% manifiestan que N.A./N.D., 28% contestó de acuerdo, el 16% respondieron que están totalmente de acuerdo, 10% en desacuerdo y un 8% totalmente en desacuerdo.

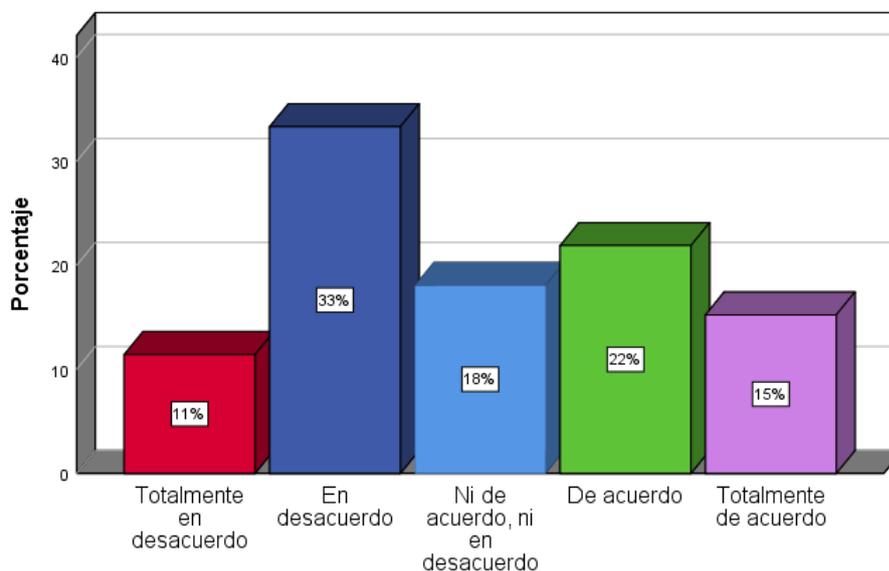
**Tabla N° 20**

**Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	11,4
	En desacuerdo	35	44,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	62,9
	De acuerdo	23	84,8
	Totalmente de acuerdo	16	100,0
Total		105	100%

**Gráfico N° 18**

**Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes - contratado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N°20 y Gráfico N°18, se desprende que el 33% manifiestan que están en desacuerdo, 22% contestó de acuerdo, el 18% respondieron que N.A./N.D., 15% expreso que totalmente de acuerdo y un 11% totalmente en desacuerdo.

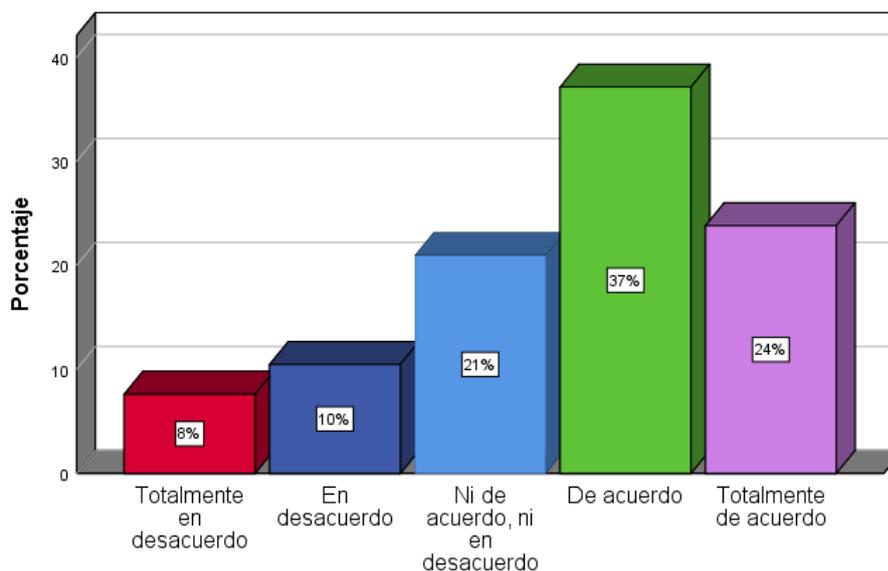
**Tabla N° 21**

**Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	7,6
	En desacuerdo	11	18,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	39,0
	De acuerdo	39	76,2
	Totalmente de acuerdo	25	100,0
Total		105	100%

### Gráfico N° 19

Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan - contratado



Fuente SPSS 25

### Interpretación:

De la Tabla N°21 y Grafico N°19, se desprende que el 37% manifiestan que están en de acuerdo, 24% contesto que totalmente de acuerdo, el 21% respondieron que N.A./N.D., 10% expreso en desacuerdo y un 8% totalmente en desacuerdo.

### Tabla N° 22

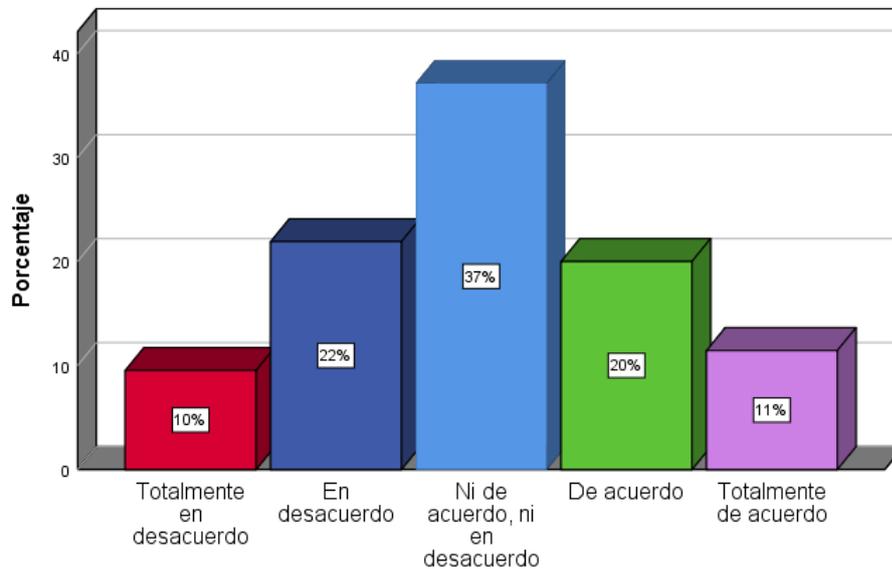
Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	9,5
	En desacuerdo	23	31,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	39	68,6
	De acuerdo	21	88,6
	Totalmente de acuerdo	12	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 20**

**Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución - contratado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N°22 y Grafico N°20, se desprende que el 37% manifiestan que N.A./N.D., 22% contestó que están en desacuerdo, el 20% respondieron de acuerdo, 11% expreso totalmente de acuerdo y un 10% totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 23**

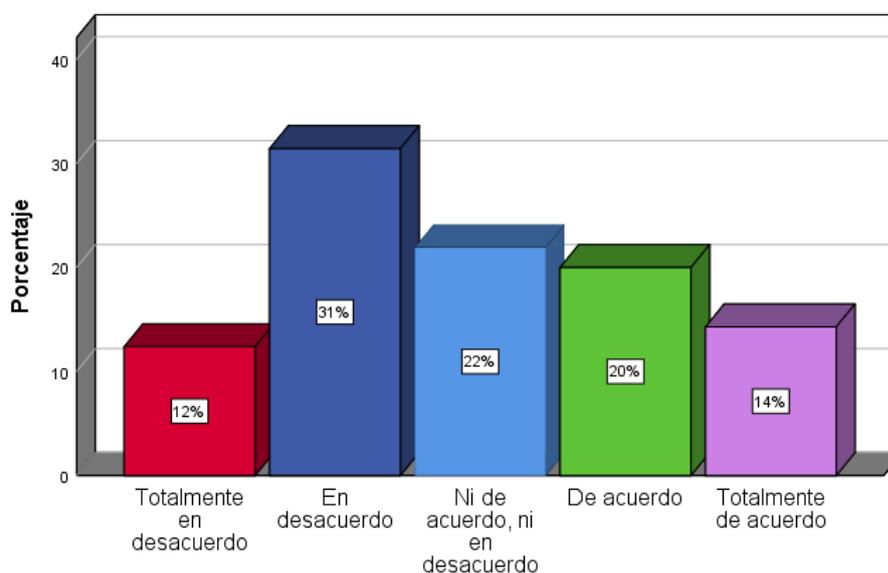
**Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	12,4
	En desacuerdo	33	43,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	65,7
	De acuerdo	21	85,7
	Totalmente de acuerdo	15	100,0
I	Total	105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 21**

**Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma - contratado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N°23 y Grafico N°21, se desprende que el 31% manifiestan que están en desacuerdo, 22% contesto N.A./N.D., el 20% respondieron de acuerdo, 14% expreso totalmente de acuerdo y un 12% totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 24**

**Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución**

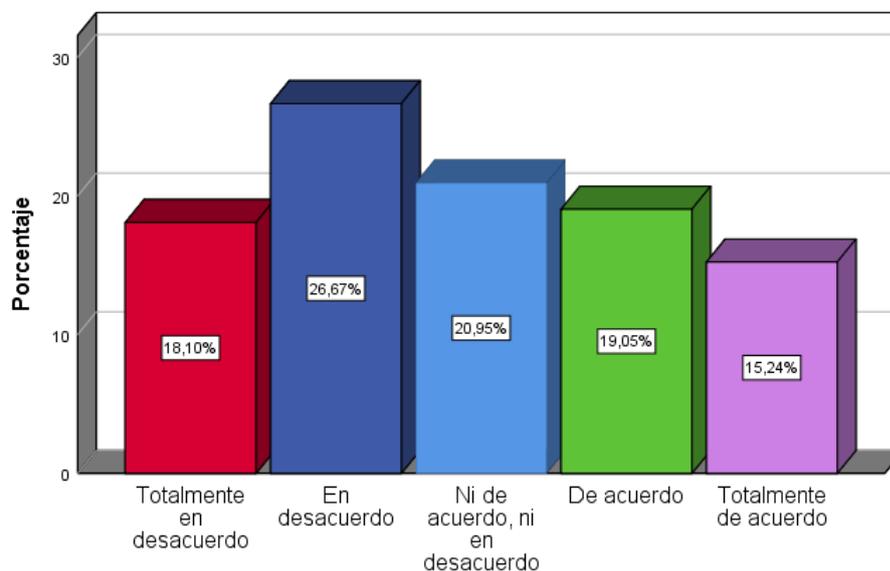
		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	18,1
	En desacuerdo	28	44,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	65,7
	De acuerdo	20	84,8
	Totalmente de acuerdo	16	100,0

Total	105	100%
-------	-----	------

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 22**

Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución - contratado



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N°24 y Gráfico N°22, se desprende que el 27% manifiestan que están en desacuerdo, 21% contestó N.A./N.D., el 19% respondieron de acuerdo, 18% expreso totalmente en desacuerdo y un 15% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 25**

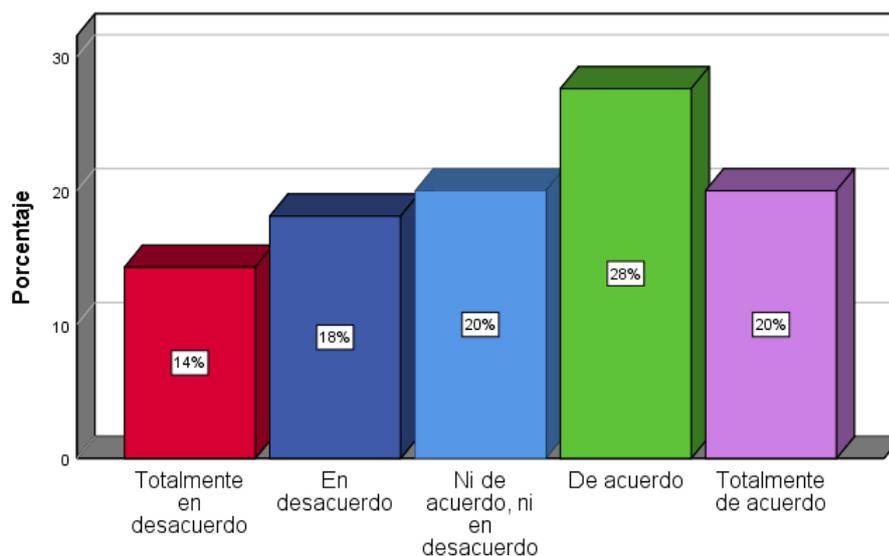
**Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado y entre pares**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	14,3
	En desacuerdo	19	32,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	52,4
	De acuerdo	29	80,0
	Totalmente de acuerdo	21	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

### Gráfico N° 23

Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado y entre pares - contratado



Fuente SPSS 25

### Interpretación:

De la Tabla N°25 y Gráfico N°23, se desprende que el 28% manifiestan que están de acuerdo, 20% contestó N.A./N.D., al igual que el 20% que respondieron totalmente de acuerdo, 18% expreso en desacuerdo y un 14% totalmente en desacuerdo.

### Tabla N°26

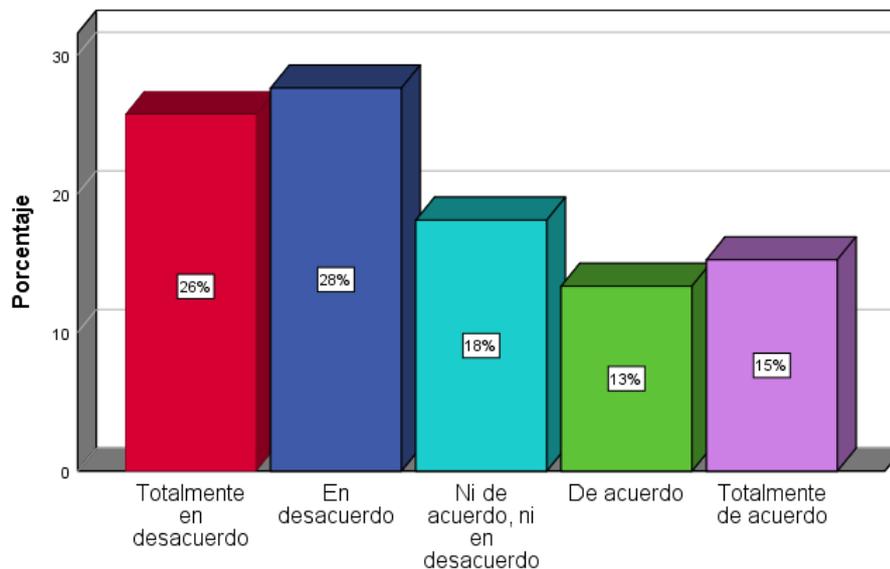
**Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	27	25,7
	En desacuerdo	29	53,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	71,4
	De acuerdo	14	84,8
	Totalmente de acuerdo	16	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 24**

Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios - contratado



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N°26 y Grafico N°24, se desprende que el 28% manifiestan que están en desacuerdo, 26% contesto totalmente en desacuerdo, 18% que N.A./N.D., 15% expreso totalmente de acuerdo y un 13% de acuerdo.

**Tabla N° 27**

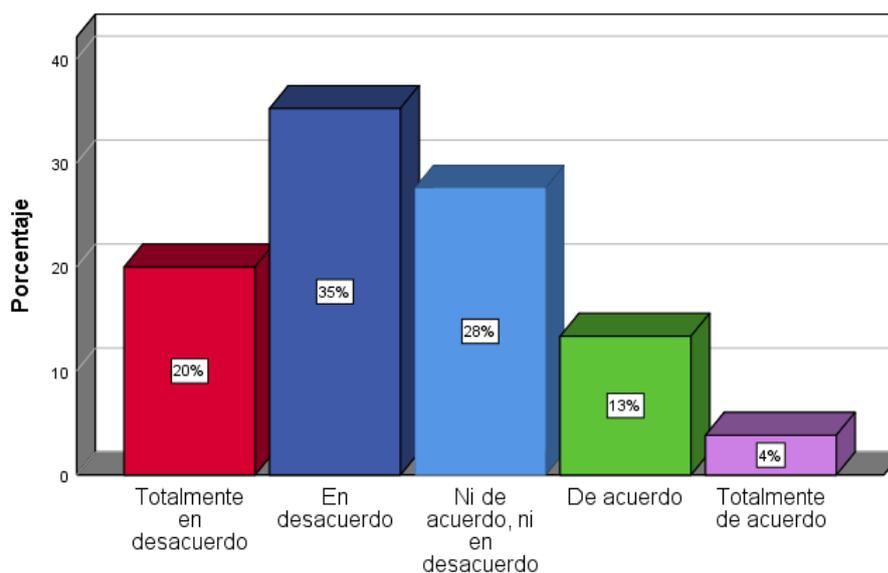
## Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	21	20,0
	En desacuerdo	37	55,2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	82,9
	De acuerdo	14	96,2
	Totalmente de acuerdo	4	100,0
Total		176	

Fuente SPSS 25

### Gráfico N° 25

Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable - contratado



Fuente SPSS 25

### Interpretación:

De la Tabla N°27 y Gráfico N°25, se desprende que el 35% manifiestan que están en desacuerdo, 28% N.A./N.D., 20% contesto totalmente en desacuerdo, 13% expreso de acuerdo y un 4% totalmente de acuerdo.

### Tabla N° 28

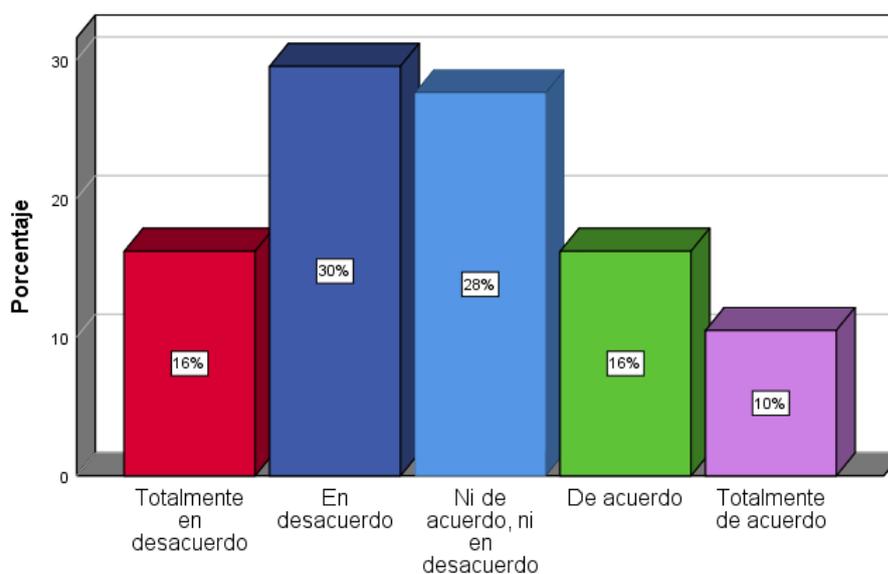
Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	16,2
	En desacuerdo	31	45,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	73,3
	De acuerdo	17	89,5
	Totalmente de acuerdo	11	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 26**

**Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro - contratado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N°28 y Grafico N°26, se desprende que el 30% manifiestan que están en desacuerdo, 28% respondieron N.A./N.D., 16% contesto totalmente en desacuerdo, igual que el 16 % que expreso de acuerdo y un 10% totalmente de acuerdo.

**4.2.2. Resultados para el Personal Nombrado**

**Tabla N° 29**

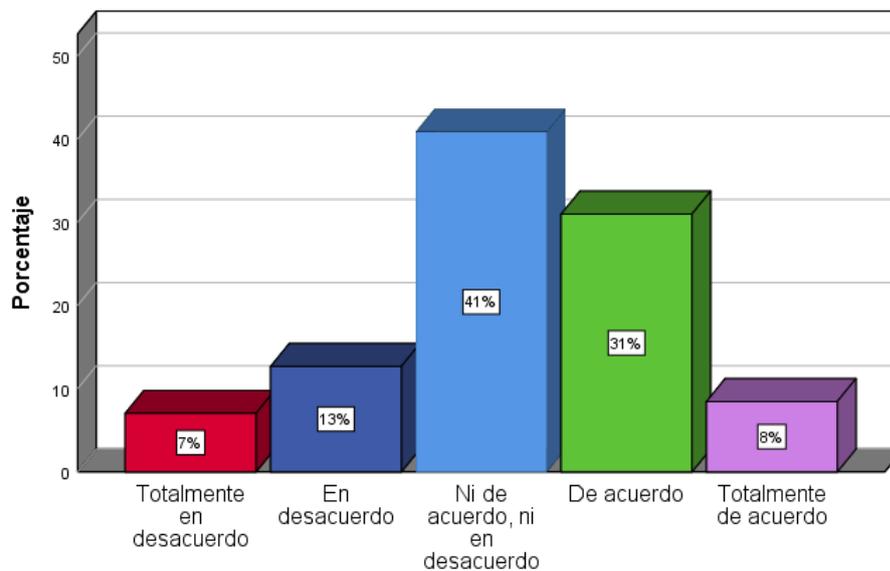
**Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	7,0
	En desacuerdo	9	19,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	60,6
	De acuerdo	22	91,5
	Totalmente de acuerdo	6	100,0
Total		176	

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 27**

**Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N°29 y Grafico N°27, se desprende que el 41% manifiestan que N.A./N.D., 31% respondieron de acuerdo, 13% contesto totalmente en desacuerdo, el 8 % expreso totalmente de acuerdo y un 7% totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 30**

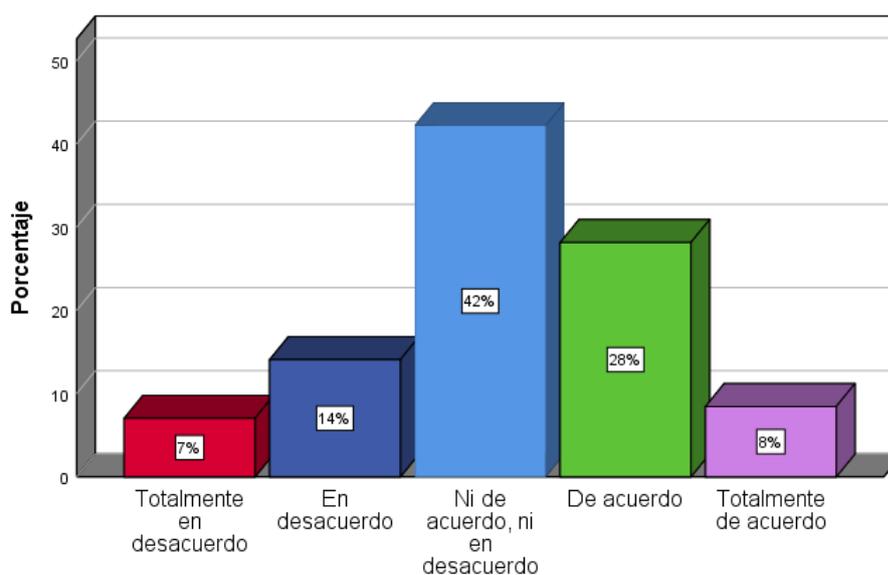
**Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	7,0
	En desacuerdo	10	21,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	63,4
	De acuerdo	20	91,5
	Totalmente de acuerdo	6	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 28**

**Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 30 y Grafico N° 28, se desprende que el 42% manifiesta que N.A./N.D., 28% contesto de acuerdo, 14% respondieron que están en desacuerdo, 8% expresaron estar totalmente de acuerdo y un 5% totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 31**

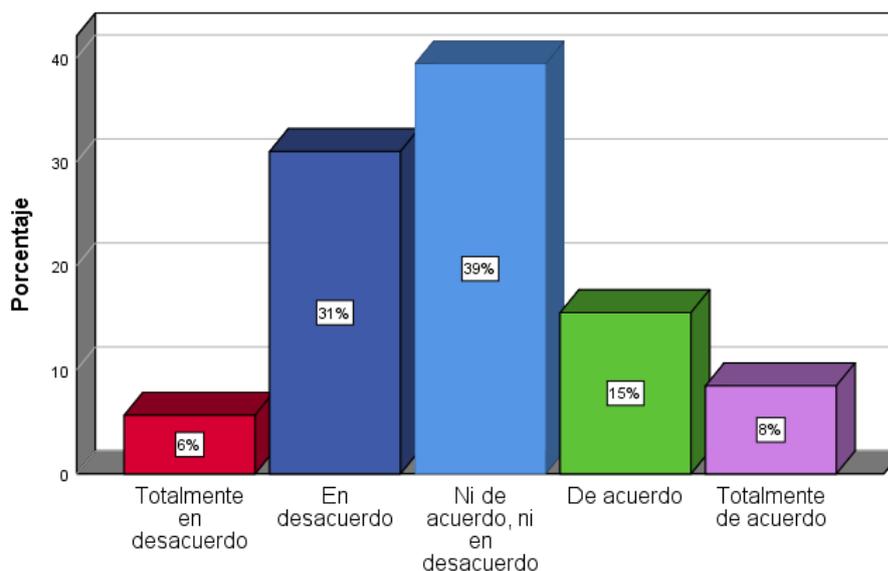
**Me siento como "parte de una familia" en esta organización**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	5,6
	En desacuerdo	22	36,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28	76,1
	De acuerdo	11	91,5
	Totalmente de acuerdo	6	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 29**

**Me siento como "parte de una familia" en esta organización - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 31 y Gráfico N° 29, se desprende que el 39% manifiesta que N.A./N.D., 31% contestó en desacuerdo, 15% respondieron que están de acuerdo, 8% expresaron estar totalmente de acuerdo y un 6% totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 32**

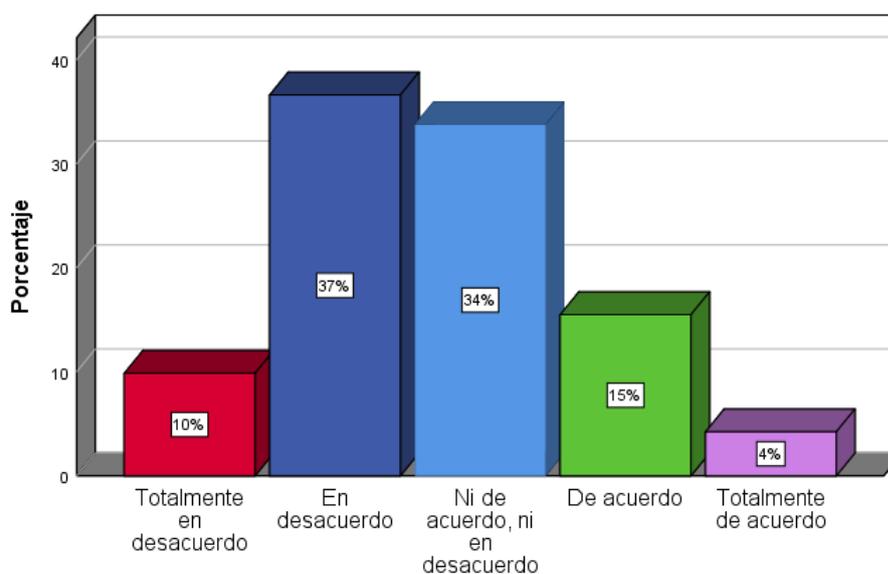
**Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	9,9
	En desacuerdo	26	46,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	80,3
	De acuerdo	11	95,8
	Totalmente de acuerdo	3	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 30**

**Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 32 y Grafico N° 30, se desprende que el 37% manifiesta que están en desacuerdo, 34% contestó que N.A./N.D., 15% respondieron que están de acuerdo, 10% expresaron estar totalmente de acuerdo y un 4% totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 33**

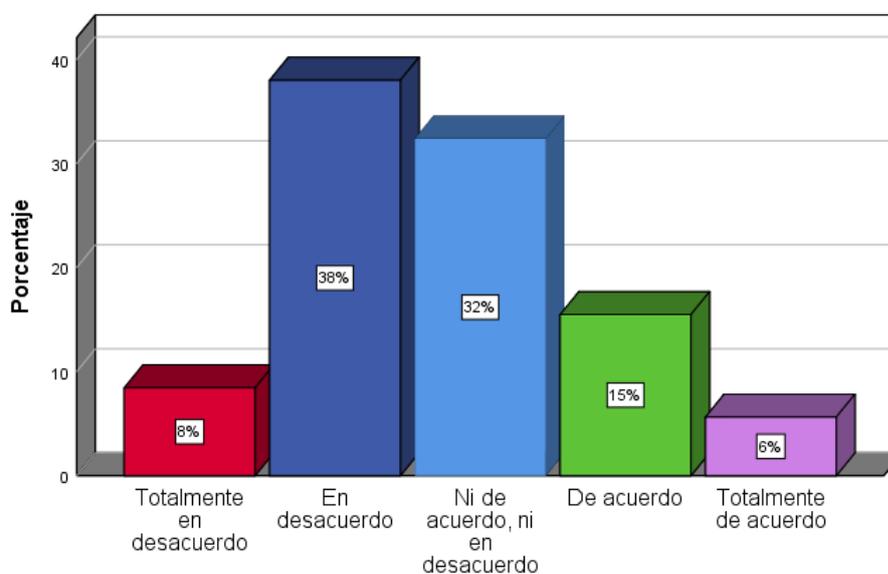
**Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	8,5
	En desacuerdo	27	46,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	78,9
	De acuerdo	11	94,4
	Totalmente de acuerdo	4	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 31**

Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo - nombrado



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 33 y Grafico N° 31, se desprende que el 38% manifiesta que están en desacuerdo, 32% contesto que N.A./N.D., 15% respondieron que están de acuerdo, 8% expresaron estar totalmente en

desacuerdo y un 6% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 34**

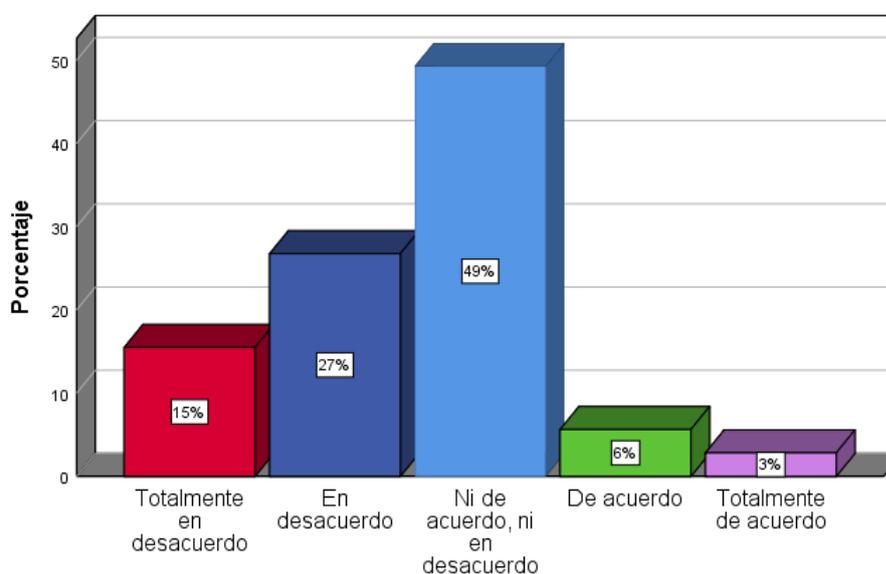
**Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	15,5
	En desacuerdo	19	42,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	35	91,5
	De acuerdo	4	97,2
	Totalmente de acuerdo	2	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 32**

**Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 34 y Grafico N° 32, se desprende que el 49% manifiesta

que N.A./N.D., 27% contesto estar en desacuerdo, 15% respondieron que están totalmente en desacuerdo, 6% expresaron estar de acuerdo y un 3% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 35**

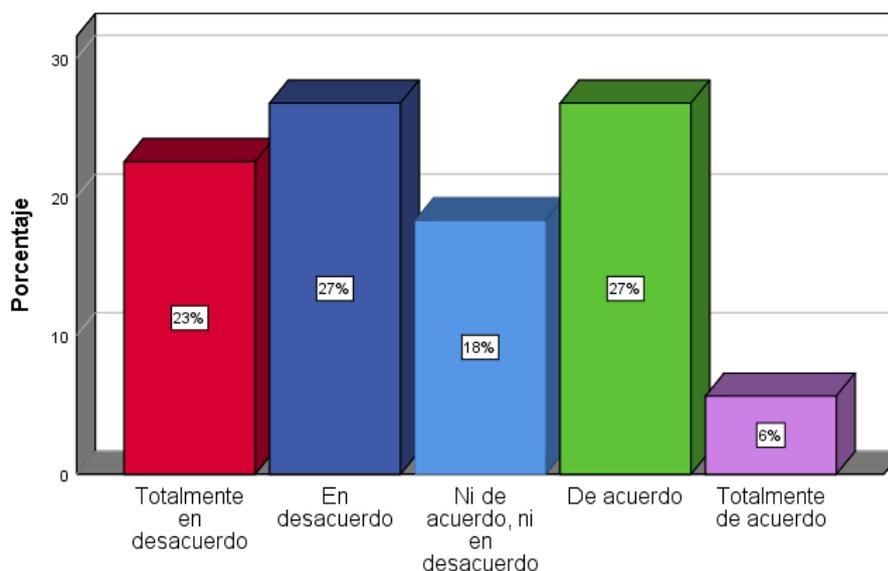
**En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	22,5
	En desacuerdo	19	49,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	67,6
	De acuerdo	19	94,4
	Totalmente de acuerdo	4	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 33**

**En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 35 y Grafico N° 33, se desprende que el 27% manifiesta

que están de acuerdo, al igual que 27% que contesto estar en desacuerdo, 23% respondieron que están totalmente en desacuerdo, 18% expresaron N.A./N.D. y un 6% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 36**

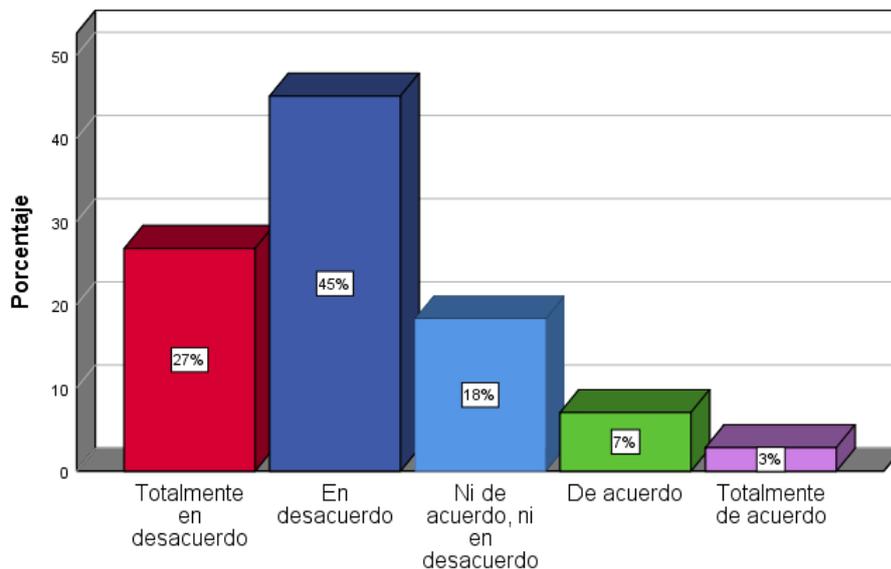
**Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	26,8
	En desacuerdo	32	71,8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	90,1
	De acuerdo	5	97,2
	Totalmente de acuerdo	2	100,0
<b>Total</b>		<b>105</b>	<b>100%</b>

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 34**

**Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 36 y Grafico N° 34, se desprende que el 45% manifiestan

que están en desacuerdo, 27% contesto estar totalmente en desacuerdo, 18% respondieron N.A./N.D., 7% expresaron estar de acuerdo y un 3% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 37**

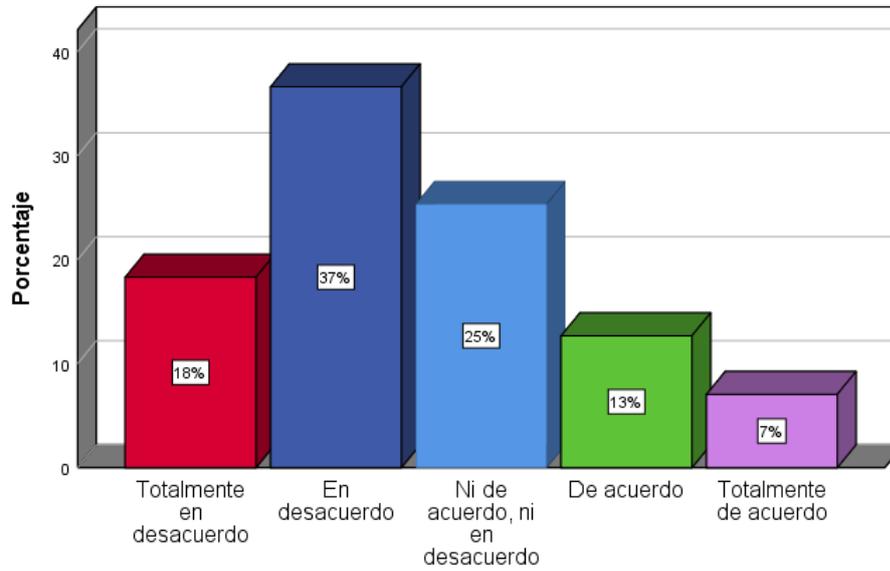
**Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	18,3
	En desacuerdo	26	54,9
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	80,3
	De acuerdo	9	93,0
	Totalmente de acuerdo	5	100,0
<b>Total</b>		<b>176</b>	

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 35**

**Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 37 y Grafico N° 35, se desprende que el 37% manifiesta que están en desacuerdo, un 25% contestó N.A./N.D., 18% respondieron que están totalmente en desacuerdo, 13% expresaron estar de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 38**

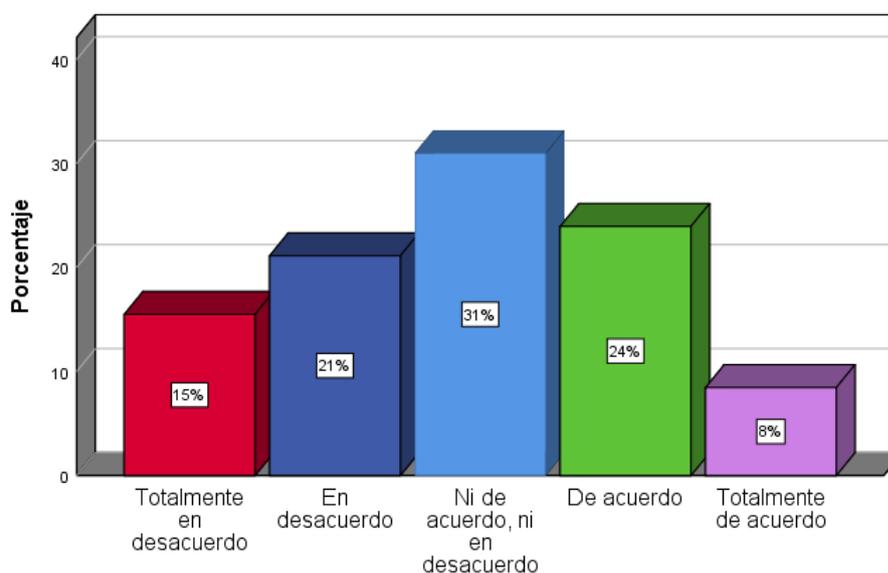
**Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y superiores**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	15,5
	En desacuerdo	15	36,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	67,6
	De acuerdo	17	91,5
	Totalmente de acuerdo	6	100,0
<b>Total</b>		<b>105</b>	<b>100%</b>

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 36**

**Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y superiores - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 38 y Grafico N° 36, se desprende que el 31% manifiesta que N.A./N.D., 24% que contesto estar en de acuerdo, 21% respondieron que están en desacuerdo, 15% expresaron estar totalmente en desacuerdo y un 8% totalmente de acuerdo.

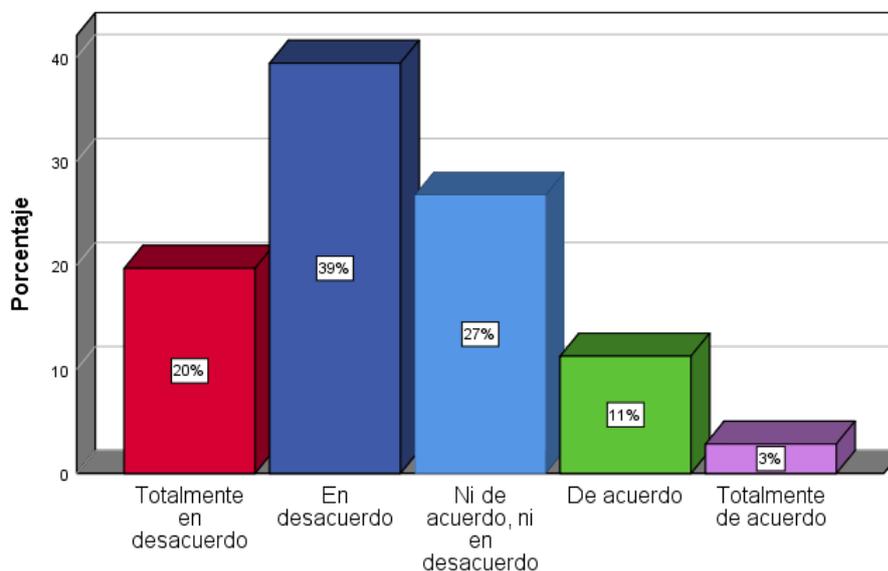
**Tabla N° 39**

**Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago**

	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	14	19,7
En desacuerdo	28	59,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	85,9
De acuerdo	8	97,2
Totalmente de acuerdo	2	100,0
Total	105	100%

**Gráfico N° 37**

Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago - nombrado



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 39 y Grafico N° 37, se desprende que el 39% manifiesta que están en desacuerdo, el 27% contestó N.A./N.D., 20% respondieron que están totalmente en desacuerdo, 11% expresaron estar de acuerdo y un 3% totalmente de acuerdo.

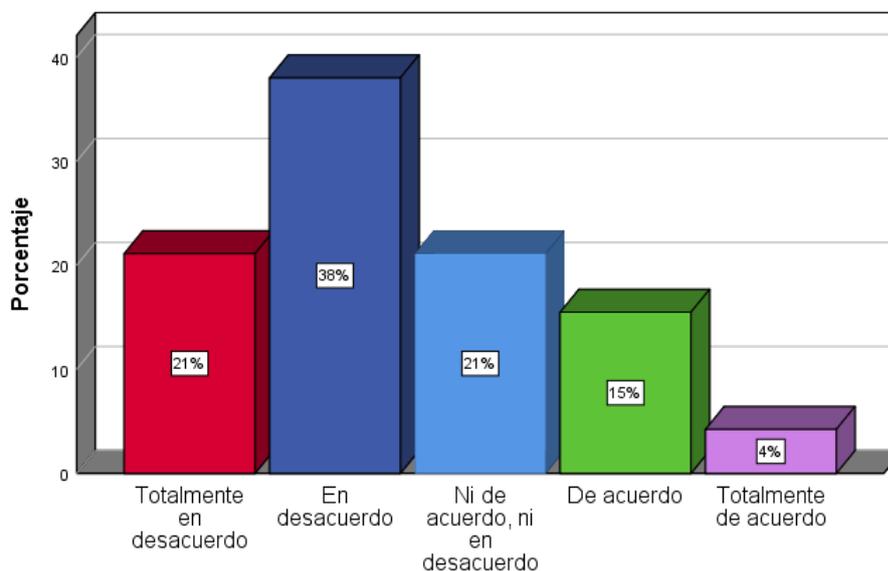
**Tabla N° 40**

**Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	21,1
	En desacuerdo	27	59,2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	80,3
	De acuerdo	11	95,8
	Totalmente de acuerdo	3	100,0
Total		105	100%

**Gráfico N° 38**

Considero que mis opiniones son tomadas en cuenta - nombrado



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 40 y Grafico N° 38, se desprende que el 38% manifiesta que están en desacuerdo, un 21% respondieron que están totalmente en desacuerdo, al igual que 21% que contesto estar N.A./N.D., 15% expresaron que están de acuerdo y un 4% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 41**

**Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas**

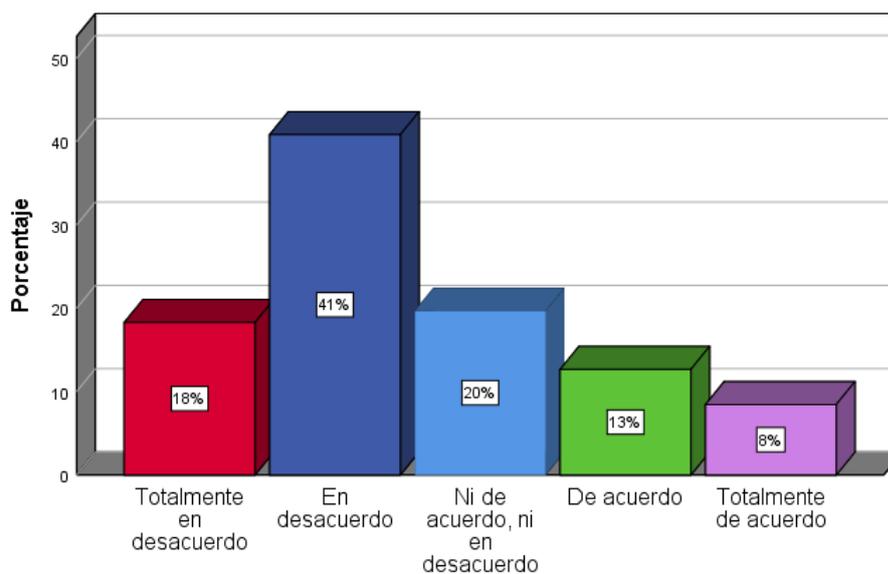
		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	18,3
	En desacuerdo	29	59,2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	78,9
	De acuerdo	9	91,5

Totalmente de acuerdo	6	100,0
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

Fuente SPSS 25

### Gráfico N° 39

Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas - nombrado



Fuente SPSS 25

### Interpretación:

De la Tabla N° 41y Grafico N° 39, se desprende que el 41% manifiesta que están en desacuerdo, el 20% que contesto N.A./N.D., 18% respondieron que están totalmente en desacuerdo, 13% expresaron estar de acuerdo y un 8% totalmente de acuerdo.

### Tabla N° 42

**Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido**

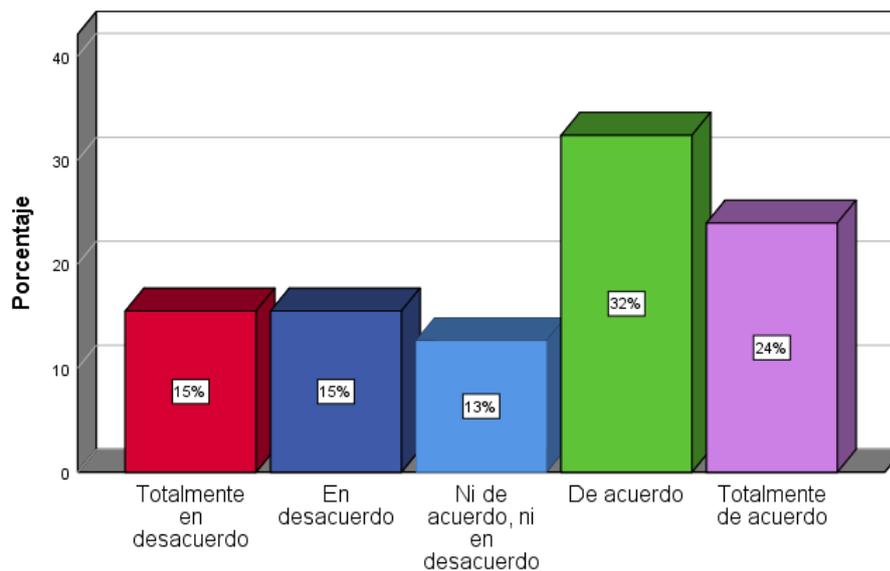
		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	15,5
	En desacuerdo	11	31,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	43,7
	De acuerdo	23	76,1

Totalmente de acuerdo	17	100,0
Total	105	100%

Fuente SPSS 25

### Gráfico N° 40

Quando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido - nombrado



Fuente SPSS 25

### Interpretación:

De la Tabla N° 42 y Grafico N° 40, se desprende que el 32% manifiesta que están de acuerdo, el 24% contesto estar totalmente de acuerdo, 15% respondieron que están totalmente en desacuerdo, al igual que 15% que expresaron en desacuerdo y un 13% N.A./N.D.

### Tabla N° 43

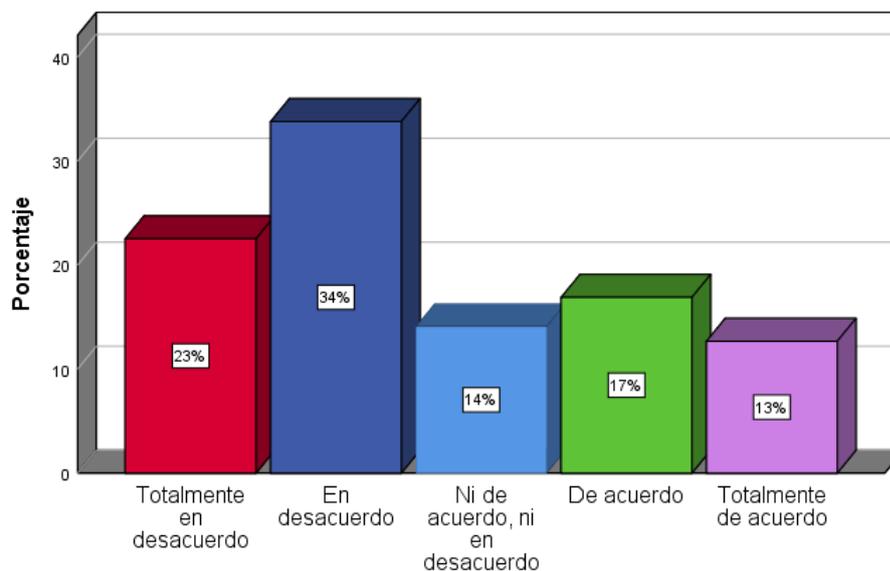
**Mi jefe es justo y equitativo en su trato**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	22,5
	En desacuerdo	24	56,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	70,4
	De acuerdo	12	87,3
	Totalmente de acuerdo	9	100,0
Total		176	

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 41**

Mi jefe es justo y equitativo en su trato - nombrado



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 43 y Grafico N° 41, se desprende que el 34% manifiesta que están en desacuerdo, el 23% contesto estar totalmente en desacuerdo, 17% respondieron que están de acuerdo, 14% expresaron N.A./N.D. y un 13% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 44**

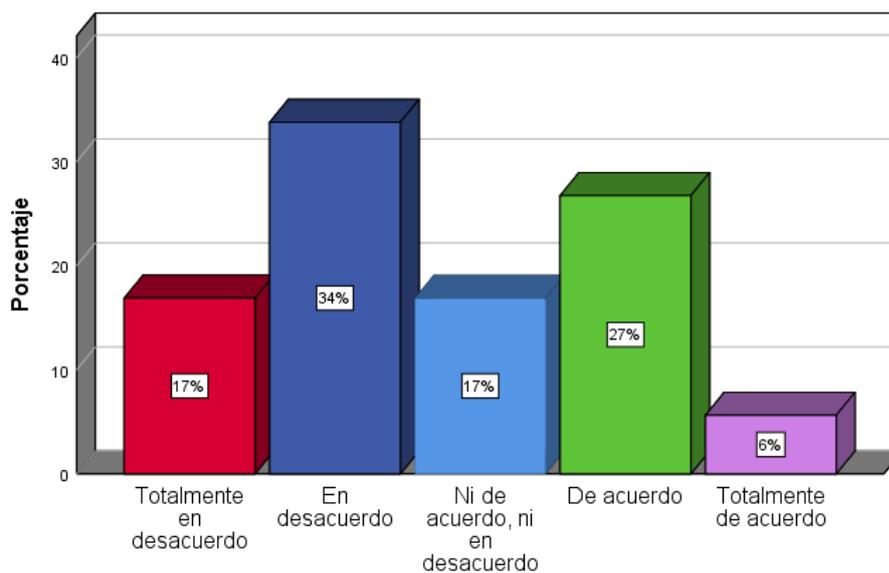
**Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	16,9
	En desacuerdo	24	50,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	67,6
	De acuerdo	19	94,4
	Totalmente de acuerdo	4	100,0
Total		176	

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 42**

Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes - nombrado



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 44 y Grafico N° 42, se desprende que el 34% manifiesta que están en desacuerdo, el 27% contesto de acuerdo, 17% respondieron que están totalmente en desacuerdo, al igual que el 17% que expresaron N.A./N.D. y un 6% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 45**

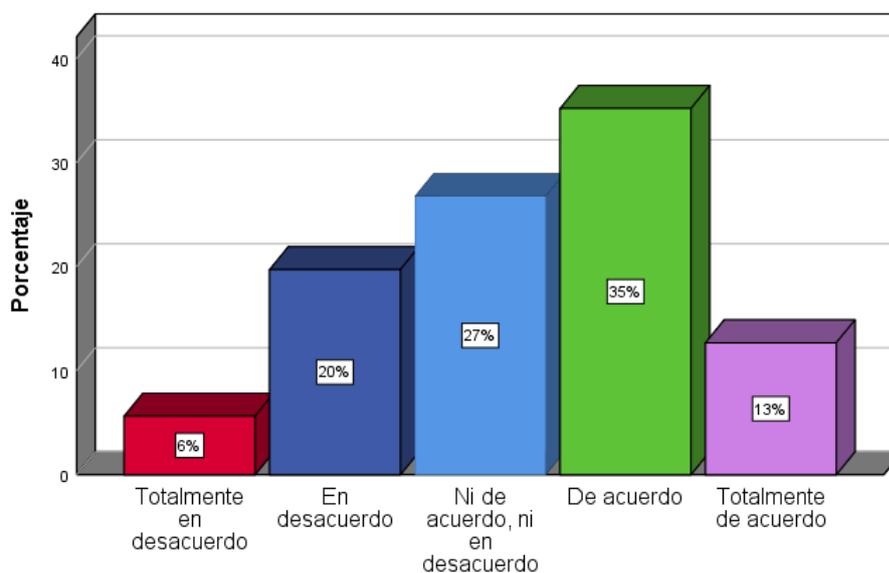
**Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	5,6
	En desacuerdo	14	25,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	52,1
	De acuerdo	25	87,3
	Totalmente de acuerdo	9	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 43**

**Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 45 y Grafico N° 43, se desprende que el 35% manifiesta que están de acuerdo, el 27% contestó estar N.A./N.D., 20% respondieron que están en desacuerdo, 13% expresaron totalmente de

acuerdo y un 6% totalmente en desacuerdo.

**Tabla N° 46**

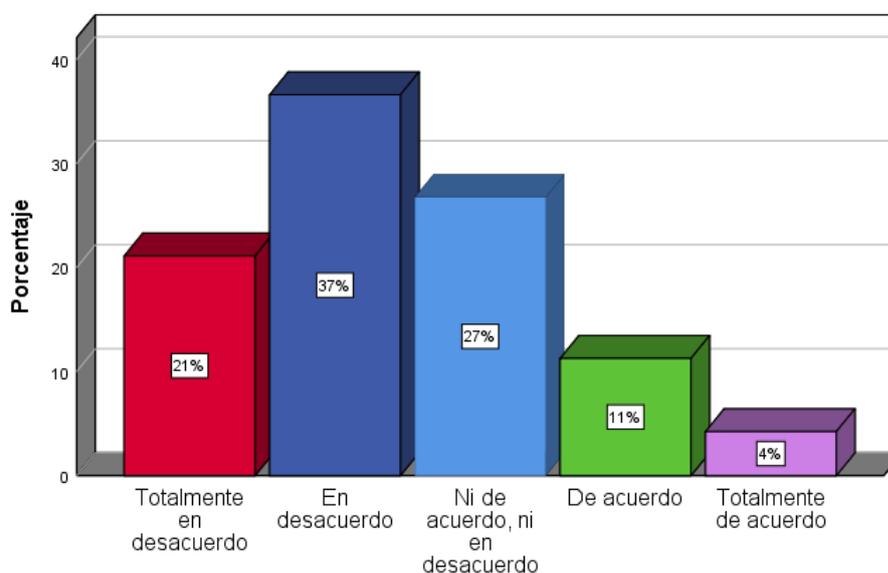
**Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	21,1
	En desacuerdo	26	57,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	84,5
	De acuerdo	8	95,8
	Totalmente de acuerdo	3	100,0
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 44**

**Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 46 y Grafico N° 44, se desprende que el 37% manifiesta que están en desacuerdo, el 27% contestó N.A./N.D., 21% respondieron que están totalmente en desacuerdo, 11% expresaron estar de acuerdo

y un 4% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 47**

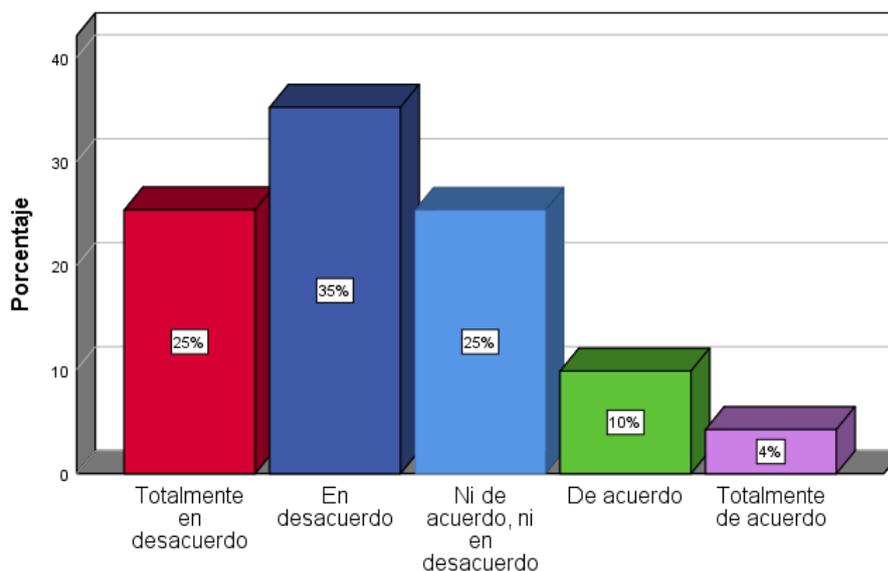
**Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	25,4
	En desacuerdo	25	60,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	18	85,9
	De acuerdo	7	95,8
	Totalmente de acuerdo	3	100,0
<b>Total</b>		<b>105</b>	<b>100%</b>

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 45**

**Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 47 y Grafico N° 45, se desprende que el 35% manifiesta que están en desacuerdo, 25 % expresaron N.A./N.D. al igual que 25% que contesto estar totalmente en desacuerdo, 10% respondieron que

están de acuerdo y un 4% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 48**

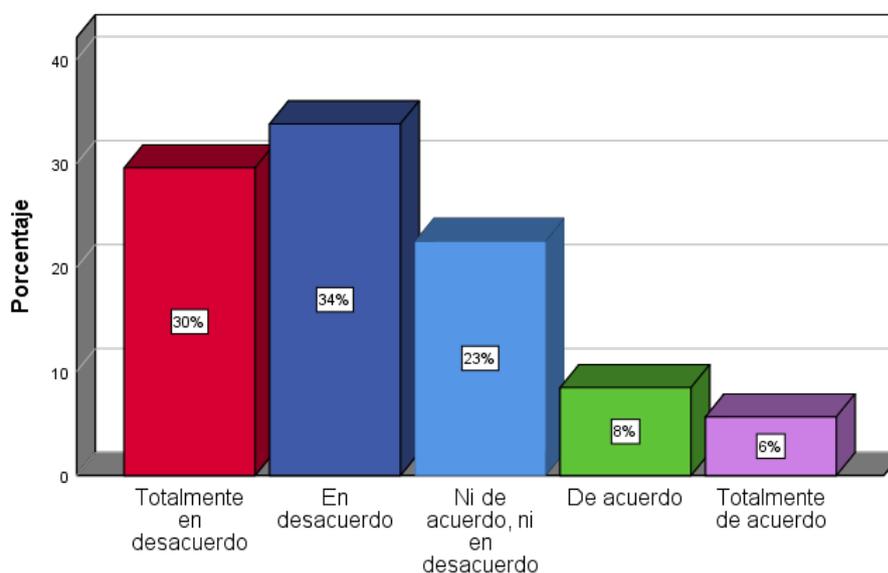
**Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	21	29,6
	En desacuerdo	24	63,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	85,9
	De acuerdo	6	94,4
Perdidos	Sistema	105	
Total		105	100%

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 46**

**Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 48 y Grafico N° 46, se desprende que el 34% manifiesta que están en desacuerdo, el 30% contestó estar totalmente en desacuerdo, 23% respondieron N.A./N.D., 8% expresaron estar de

acuerdo y un 6% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 49**

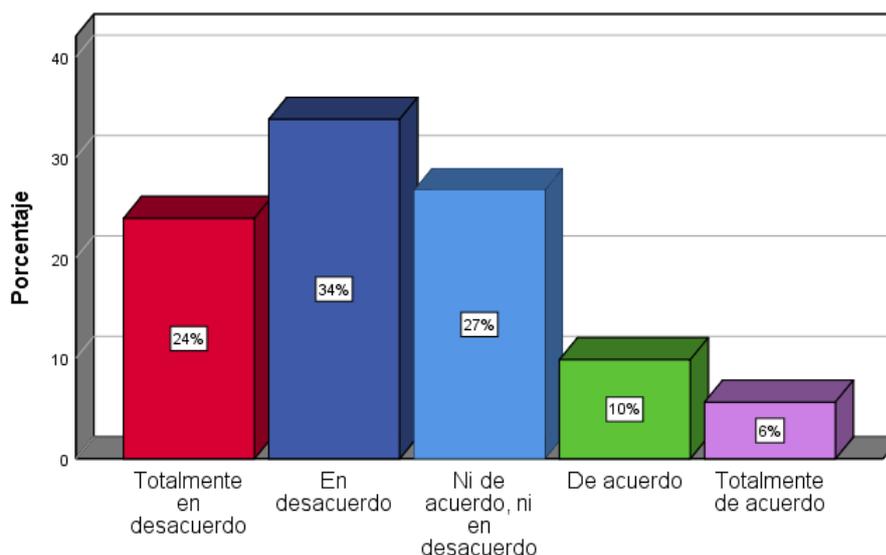
**Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	23,9
	En desacuerdo	24	57,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	84,5
	De acuerdo	7	94,4
	Totalmente de acuerdo	4	100,0
<b>Total</b>		<b>176</b>	

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 47**

**Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 49 y Grafico N° 47, se desprende que el 34% manifiesta que están en desacuerdo, el 27% contesto estar N.A./N.D., 24%

respondieron que están totalmente en desacuerdo, 10% expresaron estar de acuerdo y un 6% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 50**

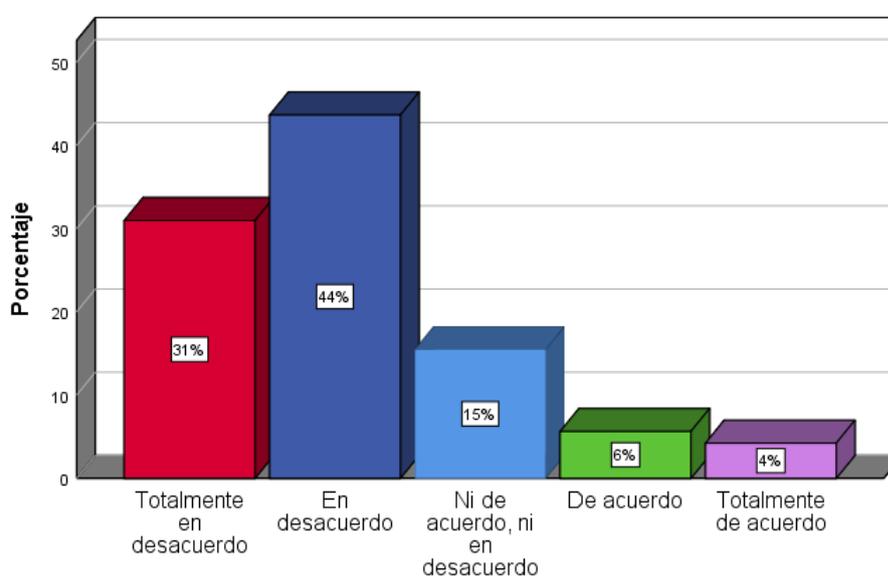
**Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	22	31,0
	En desacuerdo	31	74,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	90,1
	De acuerdo	4	95,8
	Totalmente de acuerdo	3	100,0
<b>Total</b>		<b>105</b>	<b>100%</b>

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 48**

**Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 50 y Grafico N° 48, se desprende que el 44% manifiesta que están en desacuerdo, el 31% contestó estar totalmente en

desacuerdo, 15% respondieron N.A./N.D. 6% expresaron estar de acuerdo y un 4% totalmente de acuerdo.

**Tabla N° 51**

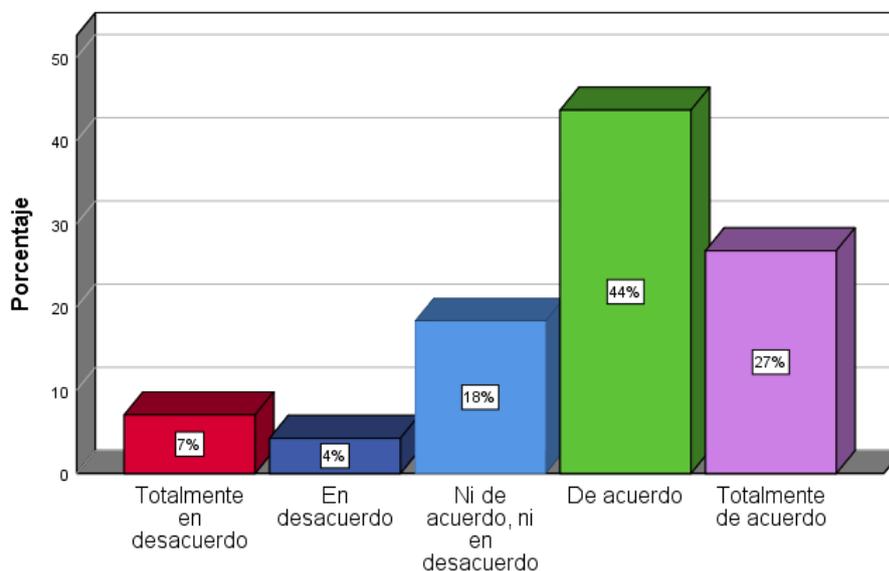
**Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	7,0
	En desacuerdo	3	11,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	29,6
	De acuerdo	31	73,2
	Totalmente de acuerdo	19	100,0
<b>Total</b>		<b>105</b>	<b>100%</b>

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 49**

**Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 51 y Grafico N° 49, se desprende que el 44% manifiesta que están de acuerdo, el 27% contesto estar totalmente de acuerdo,

18% respondieron N.A./N.D.,7% expresaron estar totalmente en desacuerdo y un 4% en desacuerdo.

**Tabla N° 52**

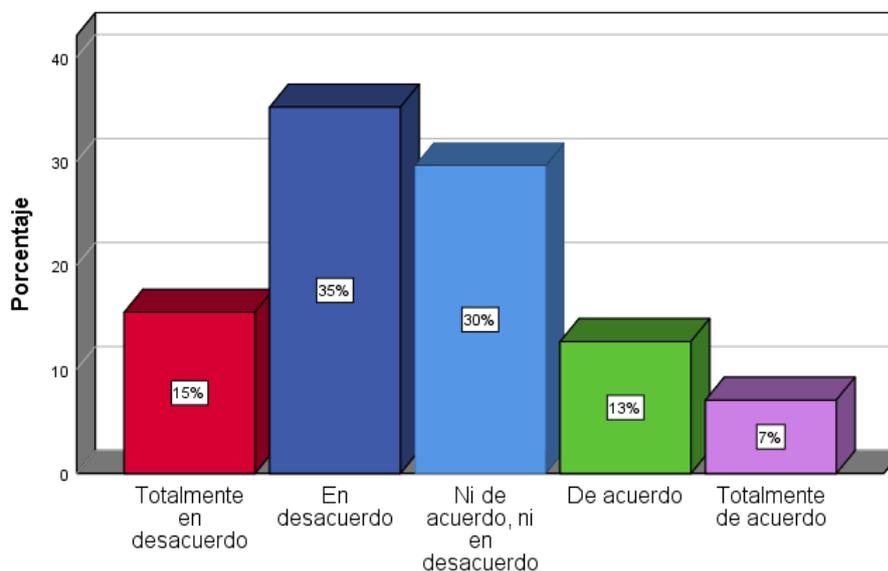
**Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro**

		Frecuencia	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	15,5
	En desacuerdo	25	50,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	80,3
	De acuerdo	9	93,0
	Totalmente de acuerdo	5	100,0
Total		176	

Fuente SPSS 25

**Gráfico N° 50**

**Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro - nombrado**



Fuente SPSS 25

**Interpretación:**

De la Tabla N° 52 y Grafico N° 50, se desprende que el 35 % considera que está en desacuerdo con lo de trabajar en un ambiente seguro, un 30

% manifiesta que N.A./N.D., el 15 % establece totalmente en desacuerdo, el 13% nos contestó que de acuerdo y un 7% totalmente de acuerdo.

### 4.3. Prueba de Hipótesis

#### Hipótesis general

Ho= Existe una gran diferencia de compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018

H1= No existe una gran diferencia de compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018.

Seleccionamos el estadístico de prueba:

Prueba de rangos con signo de Wilcoxon, al aplicar el SPSS nos muestra los siguientes resultados

**Tabla N° 53**

		N	Rango promedio	Suma de rangos
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PERSONAL NOMBRADO -	Rangos negativos	0 <sup>a</sup>	,00	,00
	Rangos positivos	19 <sup>b</sup>	10,00	190,00
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PERSONAL CONTRATADO	Empates	52 <sup>c</sup>		
	Total	71		

a. Comportamiento organizacional personal nombrado < comportamiento organizacional personal contratado

b. Comportamiento organizacional personal nombrado > comportamiento organizacional personal contratado

c. Comportamiento organizacional personal nombrado = comportamiento organizacional personal contratado

La tabla N° 53 nos muestra Un menor comportamiento organizacional

de nombrados, y contratados, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se concluye que:

Existe una gran diferencia de compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratados en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018

**Prueba de Hipótesis Alterna 1:**

Ho= Existe una gran diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal nombrado y los contratados en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018

H1= No existe una gran diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal nombrado y contratados en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018

Seleccionamos el estadístico de prueba:

Prueba de rangos con signo de Wilcoxon, al aplicar el SPSS nos muestra los siguientes resultados

**Tabla N° 54**

		N	Rango promedio	Suma de rangos
DIMENSIÓN AFECTIVA NOMBRA DOS - DIMENSIÓN AFECTIVA	Rangos negativos	3 <sup>a</sup>	8,00	24,00
	Rangos positivos	12 <sup>b</sup>	8,00	96,00
CONTRATADOS		Empates	56 <sup>c</sup>	
		Total	71	

a. dimensión normativa nombrados < dimensión normativa contratados

b. dimensión normativa nombrados > dimensión normativa contratados

c. dimensión normativa nombrados = dimensión normativa contratados

La tabla N° 54 nos muestra Un menor comportamiento organizacional

afectivo de nombrados, y contratados, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se concluye que:

Existe una gran diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal nombrado y contratados en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018

**Prueba de Hipótesis Alterna 2:**

Ho= Existe una gran diferencia de compromiso organizacional de continuidad entre el personal nombrado y contratados en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018

H1= No existe una gran diferencia de compromiso organizacional de continuidad entre el personal nombrado y contratados en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018

Seleccionamos el estadístico de prueba:

Prueba de rangos con signo de Wilcoxon, al aplicar el SPSS nos muestra los siguientes resultados

**Tabla N° 55**

		N	Rango promedio	Suma de rangos
DIMENSIÓN CALCULATIVA NOMBRADOS -	Rangos negativos	9 <sup>a</sup>	13,50	121,50
	Rangos positivos	17 <sup>b</sup>	13,50	229,50
DIMENSIÓN CALCULATIVA	Empates	45 <sup>c</sup>		
CONTRATADOS	Total	71		

a. dimensión normativa nombrados < dimensión normativa contratados

b. dimensión normativa nombrados > dimensión normativa contratados

c. dimensión normativa nombrados = dimensión normativa contratados

La tabla N° 55 nos muestra Un menor comportamiento organizacional

de continuidad de nombrados, y contratados, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se concluye que:

Existe una gran diferencia de compromiso organizacional de continuidad entre el personal nombrado y contratados en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018.

**Prueba de Hipótesis Alterna 3:**

Ho= Existe una gran diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal nombrado y contratados en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018

H1= No existe una gran diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal nombrado y contratados en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018.

Seleccionamos el estadístico de prueba:

Prueba de rangos con signo de Wilcoxon, al aplicar el SPSS nos muestra los siguientes resultados

**Tabla N° 56**

		N	Rango promedio	Suma de rangos
DIMENSIÓN NORMATIVA NOMBRADOS -	Rangos negativos	0 <sup>a</sup>	,00	,00
DIMENSIÓN NORMATIVA CONTRATADOS	Rangos positivos	19 <sup>b</sup>	10,00	190,00
	Empates	52 <sup>c</sup>		
	Total	71		

a. dimensión normativa nombrados < dimensión normativa contratados

b. dimensión normativa nombrados > dimensión normativa contratados

c. dimensión normativa nombrados = dimensión normativa contratados

La tabla N° 56 nos muestra Un menor comportamiento organizacional

normativo de nombrados, y contratados, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo que se concluye que:

Existe una gran diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal nombrado y contratados en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018.

#### **4.4. Discusión de resultados**

En el Gobierno Regional de Pasco – sede central, el género que más predomina en los nombrados y contratados, es el género masculino es el masculino, la gran mayoría de los trabajadores el 33% tienen en promedio una antigüedad entre 2 a 5 años, seguido de los que tienen menos de 2 años con un 22% al igual que los que tienen entre 6 a 10 años de antigüedad, seguido de los que tienen entre 11 a 15 años, el menor porcentaje 9% está constituido por el personal que tiene más de 16 años de antigüedad. Lo cual nos demuestra que en la actual gestión ingresaron un 33% de trabajadores.

Realizando el análisis respectivo para demostrar la hipótesis enunciada: Existe una gran diferencia de compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018, se pudo evidenciar que efectivamente existe una cierta diferencia 12% del compromiso organizacional entre el personal nombrado, frente al personal contratado.

En la dimensión afectiva o compromiso afectivo se puede notar que es mayor el compromiso del personal contratado, frente al personal nombrado, toda vez que estos últimos se sienten seguros en su puesto

de trabajo dado su condición laboral y que no les importa la gestión cualquiera que esta sea.

## CONCLUSIONES

1. Luego de realizado nuestro estudio se puede determinar, que existe una gran diferencia de compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018, se pudo evidenciar utilizando nuestra prueba de hipótesis, dicha diferencia de 12% del compromiso organizacional entre el personal nombrado, frente al personal contratado.
2. Del mismo modo se Determinó, que existe una diferencia del 12% en la dimensión afectiva o compromiso afectivo, lo que nos demuestra que el personal contratado tiene más afecto por el puesto de trabajo que el personal nombrado, esto quizá se debe a que el personal nombrado se siente seguro de su puesto laboral. Y eso se demuestra en que el personal nombrado solo se limita a cumplir su horario de trabajo.
3. Se pudo determinar que existe una diferencia del 17% en la dimensión calculativa o compromiso de continuidad, lo que nos manifiesta que el personal contratado desea continuar en la institución o desea quizás tener la condición de nombrado. Por ello demuestra mayor esfuerzo en las labores encomendadas.
4. Se pudo determinar que existe una diferencia del 19% en la dimensión normativa o compromiso normativo entre el personal contratado frente al personal nombrado. Lo que nos dice que el personal contratado tiene un mayor compromiso en el cumplimiento de las normas

## RECOMENDACIONES

1. Es indispensable que los que dirigen el Gobierno regional de Pasco entiendan la diferencia en el nivel de compromiso organizacional por parte del personal nombrado frente al personal contratado. Por lo que se le se recomienda que propongan talleres y programas de capacitación de reforzamiento de aspectos ligados al compromiso organizacional, y motivándolos a que su participación mejorara la gestión de la institución.
2. Realizar trabajos de sensibilización en el personal, para lograr su identificación con los objetivos y metas de la gestión.
3. Realizar estrategias de comunicación para lograr el compromiso por parte de los trabajadores, y que estos se involucren en lograr los objetivos de la gestión.
4. Propiciar el trabajo en equipo, entre el personal nombrado y contratado, a través de la repartición de labores conjuntas y buscando realizar equipos multidisciplinarios, especialmente en la ejecución de los diversos proyectos que maneja el Gobierno Regional.
5. A los trabajadores especialmente nombrados se les recomienda que. Sé involucren más con la gestión toda vez que el éxito de la gestión, también es el éxito de la persona y eso se refleja en la aceptación de la población.
6. Propiciar entre los trabajadores la innovación, creatividad en las diversas tareas que realizan, para que se alejen de la rutina en sus labores y que esta redunde en mejorar la atención a los ciudadanos.

## BIBLIOGRAFÍA.

- Adeyinka, T. (2010). Motivación y satisfacción laboral, Compromiso Organizacional. Recuperado de: Bibliotecarios académicos e investigación. Oyo, Nigeria. [http://www.ehowenespanol.com/teorias-delcompromiso-organizacionalinfo\\_501253/](http://www.ehowenespanol.com/teorias-delcompromiso-organizacionalinfo_501253/).
- Arias, S. (2011). Dimensiones del Compromiso Organizacional. Recuperado de: [http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso\\_organizacional](http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso_organizacional)
- Asiedu, Owusu, & Adjei (2014), "El compromiso organizacional y las conductas de ciudadanía organizacional: Herramientas para mejorar el desempeño de los empleados, un enfoque de marketing interno".
- Ayensa, j. e. y González Menorca, L. (2007). "Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo". Universidad de La Rioja. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234965>. Consultado (3/03/2019)
- Balladares, O. J. (2016). Liderazgo y competencias del recurso humano del Gobierno Regional del Callao, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Borja, L. A. (2017). La comunicación organizacional y el clima laboral en los empleados del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperando <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/2594>.
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en la Organizaciones. Trillas: México.

- Caamaño, E. (2008). Organizational commitment, turnover, and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 49–58
- Colque, A. L. (2017). Percepción del compromiso organizacional en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas de los hospitales Manuel Nuñez Butrón Puno y Carlos Monje Medrano Juliaca, 2015. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano. Perú. Recuperado de <http://bit.ly/2EW8EcF>.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. (9ma ed.). México D.F.: McGraw-Hill-Interamericana.
- Dolan, S.L., Valle Cabrera, R., Jackson, (2007): Gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Ed. McGrawHill, Madrid.
- Flores, F. (2012). Compromiso Organizacional y la calidad del servicio de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano Puno. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>.
- Gómez, G. (2012). Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal militar y civil de la Fuerza Aérea del Perú. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación científica. (5ta ed.) México D.F.: McGraw Hill.
- La Torre, (2012). La Gestión de Recursos Humanos el Desempeño Laboral. (Tesis de maestría) Escuela de Post Grado de la Facultad de psicología de la Universidad de Valencia.

- Loli, A., & Cuba, E. (2007). Autoestima y Compromiso organizacional en trabajadores de una Universidad pública de provincias. *Revista IPSI UNMSM*, 103-108.
- Manosalvas, C. A., Manosalvas, L. O. y Nieves, C. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *ADminister* (26): 5 – 15.
- Meyer, J.P. & Pretell, T. L. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*. Recuperado de: 46, 259-293. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Montoya, E. (2014). "Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center". Universidad peruana de ciencias aplicadas, Perú. Disponible en: [http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL\\_Elizabeth+Montoya.pdf](http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf).
- Pérez, R. (2014). Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas. (Tesis de maestría). PUCP. Lima. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5747>.
- Pineda, M. M. (2017). Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I la esperanza de Trujillo. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte. Lima. Recuperado de <http://bit.ly/2AtRrUp>.
- Rivera (2009) "Compromiso Organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas".

Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (SGP)  
(2013) “Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública” (Decreto  
N° 004 2013 PCM)

Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. (4ta ed.). México:  
LIMUSA – Noriega Editores.

Velazco E. (2017), “La Competencia Laboral y el Clima Organizacional de la  
Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de  
Salud – EsSalud - Lima -2015” de la Escuela de Post grado de la  
Universidad Cesar Vallejo.

**ANEXOS:**

## Anexo 1

### INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES  
CARRION  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



#### ESCALA DE MEDICIÓN DEL COMPROMISO LABORAL

Estimado colaborador(a), agradezco por anticipado su valioso apoyo.

Este cuestionario sirve para conocer su opinión acerca de la tesis: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL ENTRE PERSONAL NOMBRADO Y CONTRATADO EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO – 2018”

La información que nos proporcionará será anónima, solo tiene fines de investigación

#### INSTRUCCIONES:

- Rodee con un círculo o una x, la opción que mejor refleje su opinión.
- Responda con sinceridad, este cuestionario es estrictamente confidencial.
- No existen respuestas correctas, ni incorrectas.
- Asegúrese de no dejar ninguna pregunta sin responder.

01. Sexo.

Masculino  Femenino.

02. Tipo de contrato.  Nombrado.  Contratado

03. Edad. 20-29.  30-39.  40-49.  50-59.  60 en adelante

04. Antigüedad en la organización.

Menos de 2 años.  De 3 a 5 años.  De 6 a 10 años.   
 De 11 a 15 años.  Más de 16 años

<b>1</b> Totalmente en desacuerdo	<b>2</b> En desacuerdo	<b>3</b> Ni de acuerdo/ni en desacuerdo	<b>4</b> De acuerdo	<b>5</b> Totalmente de acuerdo
-----------------------------------	------------------------	---	---------------------	--------------------------------

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación.					
2	Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.					

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

**Muchas gracias**

**ANEXO 2  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL ENTRE PERSONAL NOMBRADO Y CONTRATADO EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO – 2018”**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<p>(X) <u>V. Independiente</u></p> <p>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p>(Y) <u>Dependiente</u></p> <p>PERSONAL NOMBRADO Y CONTRATADO</p>	<p>DIMENSIÓN CALCULATIVA o Compromiso de Continuidad</p> <p>DIMENSIÓN NORMATIVA o Compromiso Normativo</p>	<p>Apego emocional</p> <p>Satisfacción de necesidades</p> <p>Reconocimiento del valor institucional</p> <p>Vinculación institucional</p> <p>Lealtad laboral</p> <p>Sentido de reciprocidad</p>	<p><b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b> GENERAL: Método científico, ESPECÍFICOS: inductivo – deductivo</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Aplicado</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Explicativo</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> No experimental</p> <p><b>ENFOQUE</b> Cuali-cuantitativa</p> <p><b>POBLACIÓN</b> 112 nombrados 233 contratados <b>MUESTRA.</b> 71 Nombrados 105 contratados</p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DASTOS</b> Encuesta y cuestionario</p> <p><b>PROCESAMIENTO DE DATOS</b> Spss 25, Excel</p>
¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018?	Determinar el nivel de diferencia del compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018	Existe una gran diferencia de compromiso organizacional entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018				
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>				
¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018?	Establecer el nivel de diferencia del compromiso organizacional afectivo entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018	Existe una gran diferencia de compromiso organizacional afectivo entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018				
¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional de continuidad entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018?	Determinar el nivel de diferencia del compromiso organizacional de continuidad entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018	Existe una gran diferencia de compromiso organizacional de continuidad entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018				
¿Cuál es la diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018?	Determinar el nivel de diferencia del compromiso organizacional normativo entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018	Existe una gran diferencia de compromiso organizacional normativo entre el personal nombrado y contratado en la sede central del Gobierno Regional de Pasco – 2018				