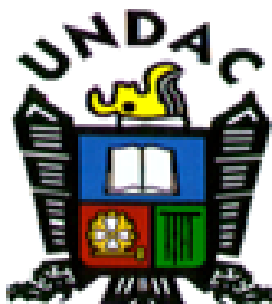


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Compromiso organizacional y actitud laboral de los colaboradores de
la Municipalidad Distrital de Tlacayan 2021**

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autoras:

Bach. Jhenny ESTRELLA HIDALGO

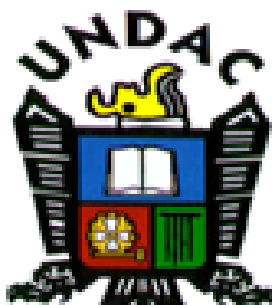
Bach. Gabriela Alexandra SANTIAGO ARRIETA

Asesor:

Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO

Cerro de Pasco – Perú - 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Compromiso organizacional y actitud laboral de los colaboradores de
la Municipalidad Distrital de Tlilacayan 2021**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. José Luis GUERRERO FEBRES
PRESIDENTE

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO

Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA
MIEMBRO

DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la vida y darme las fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres, David y Aida; porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona, y por demostrarme siempre su cariño, confianza y apoyo incondicional para lograr mis objetivos.

A mis hermanos Gianpier, Diego y Josias; por estar conmigo acompañándome en el logro de mis sueños y metas demostrándome su cariño y apoyo. Gracias.

Gabriela Alexandra

A Dios, por darme fuerzas y ser mi guía en todo el camino.

A mis padres Auberto y Nela por su apoyo constante y sus oraciones, quienes han sido mi guía y el camino para poder llegar a este punto de mi carrera, que con su ejemplo, dedicación y palabras de aliento nunca bajaron los brazos para que yo tampoco lo haga aun cuando todo se complicaba. Los amo,

Jhenny

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, por permitirnos continuar con nuestros estudios y crecer cada día para hacer nuestro mundo mejor.

A la Facultad de Ciencias Empresariales por acogernos en sus ambientes y proporcionarnos sus instalaciones y facilidades para nuestra educación.

A la Dr. Yolanda LLANOS ROMERO, quien ha dedicado su tiempo valioso para brindarnos orientación metodológica, por ayudarnos a resolver muchas inquietudes, por su apoyo moral y palabras de estímulo mientras se realizaba el presente trabajo de investigación.

Expresamos nuestro eterno agradecimiento a los directivos, gerentes y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Tlacacayan, quienes con su paciencia y tiempo nos permiten obtener valiosa información.

A nuestros colegas y familiares que nos apoyaron moralmente hasta el final de nuestro trabajo de investigación.

Gabriela y Jhenny

RESUMEN

El objetivo principal de nuestra investigación fue Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021; así también se identificaron los niveles de compromiso organizacional y actitud laboral; finalmente, se determinaron las correlaciones entre las dimensiones de ambas variables.

Los principales resultados hallados nos indican que existe una correlación directa y significativa entre ambas variables ($r = ,949$)*, del mismo modo, debemos manifestar con respecto a los niveles de compromiso organizacional se indica que el nivel predominante fue el de acuerdo con un 30,4%; de igual forma con respecto a los niveles de actitud laboral se muestra que de igual manera 30,4% presentó niveles de acuerdo.

Finalmente, con respecto a la correlación entre las dimensiones de la variable compromiso organizacional y la variable actitud laboral se indica que, existe una correlación directa y significativa entre el compromiso afectivo y actitud laboral ($r = ,963$)*, existe una correlación inversa y significativa entre el compromiso normativo y actitud laboral ($r = -,959$)* y por último, existe una correlación directa y significativa entre el compromiso continuo y actitud laboral ($r = ,926$)*.

Palabras clave: Compromiso organizacional, actitud laboral, municipalidad distrital.

ABSTRACT

The main objective of our research was to determine the level of relationship between organizational commitment and the work attitude of the employees of the District Municipality of Ticalacayan 2021; thus, the levels of organizational commitment and work attitude were also identified; Finally, the correlations between the dimensions of both variables were determined.

The main results found indicate that there is a direct and significant correlation between both variables ($r = .949$)*, in the same way, we must state with respect to the levels of organizational commitment it is indicated that the predominant level was that of agreement with a 30.4%; Similarly, with respect to the levels of work attitude, it is shown that in the same way 30.4% presented levels of agreement.

Finally, regarding the correlation between the dimensions of the organizational commitment variable and the work attitude variable, it is indicated that there is a direct and significant correlation between affective commitment and work attitude ($r = .963$)*, there is an inverse correlation and between normative commitment and work attitude ($r = -.959$)* and finally, there is a direct and significant correlation between continuous commitment and work attitude ($r = .926$)*.

Keywords: Organizational commitment, work attitude, district municipality.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones que alcanzan el éxito, tratan a sus colaboradores como fuente principal del desarrollo, considerando de esta manera al factor humano como fundamental para el desarrollo de una organización. De allí la necesidad de contar con el personal calificado y competente convirtiéndose así en un factor estratégico para el éxito continuo de una organización. De esta manera, la calidad de salud mental y de vida de los trabajadores debe ser valoradas y considerada como uno de los principales talentos que se debe tenerse en cuenta al instante de evaluar los factores organizacionales.

Para alcanzar mayores logros y el cumplimiento de sus objetivos, quienes dirigen las organizaciones tendrán que manejar adecuadamente el cambio, pero el manejo del cambio frecuentemente requiere de colaboradores comprometidos, de allí la importancia del compromiso organizacional.

El objetivo principal de nuestra investigación fue determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.; así también se identificaron los niveles de compromiso organizacional y actitud laboral; finalmente, se determinaron las correlaciones entre las dimensiones de ambas variables.

La presente investigación fue dividida por capítulos con el fin de entender mejor el desarrollo de la misma y cumplir con lo estipulado en el reglamento de grados y títulos de nuestra universidad, por consiguiente, tenemos:

El Capítulo I de nombre el Problema de investigación, se encuentra constituido por el planteamiento del problema, la delimitación de la investigación, los problemas tanto general y específicos, los objetivos tanto generales como específicos y la justificación.

El Capítulo II de nombre Marco Teórico se encuentran los antecedentes importantes dentro de los ámbitos: internacionales, nacionales y locales, la fundamentación teórica, la definición de términos básicos, las hipótesis y la operacionalización de nuestras variables.

El Capítulo III de nombre Metodología y técnicas de investigación menciona el tipo y diseño de la investigación, los instrumentos utilizados, la población, muestra, el diseño de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el tratamiento estadístico, la orientación ética.

El Capítulo IV de nombre Resultados y Discusión, se encuentra el análisis y discusión de resultados, se muestran los resultados. También se presenta la prueba de hipótesis y la discusión de los mismos teniendo en cuenta los objetivos, antecedentes y fundamentación teórica

Por último, presentamos las Conclusiones y Recomendaciones se encuentran las conclusiones y recomendaciones generales para nuestra investigación.

Las Autoras

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y Planteamiento del Problema	1
1.2.	Delimitación de la Investigación	5
2.3.	Formulación del Problema.....	6
2.3.1.	Problema General	6
2.3.2.	Problemas Específicos	6
2.4.	Formulación de Objetivos.....	7
2.4.1.	Objetivo General.....	7
2.4.2.	Objetivos Específicos.....	7
2.5.	Justificación de la Investigación	8
2.6.	Limitaciones de la Investigación	9

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de Estudio	10
2.1.1.	Antecedentes a Nivel Internacional.....	10
2.1.2.	Antecedentes a Nivel Nacional.....	12
2.1.3.	Antecedentes a Nivel Local.....	15
2.2.	Bases Teóricas – Científicas	15
2.2.1.	Compromiso Organizacional.....	15
2.2.2.	Dimensiones del Compromiso Organizacional:	20
2.2.3.	Actitud Laboral	22
2.2.4.	Dimensiones de la Actitud Laboral	23
2.3.	Definición de Términos	24

2.4.	Formulación de Hipótesis	26
2.4.1.	Hipótesis General.....	26
2.4.2.	Hipótesis Específicas.....	26
2.5.	Identificación de Variables	27
2.6.	Definición Operacional de Variables e Indicadores	28

CAPITULO III.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de Investigación.....	29
3.2.	Nivel de Investigación	29
3.3.	Métodos de Investigación	30
3.4.	Diseño de Investigación:.....	30
3.5.	Población y Muestra	31
3.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	31
3.6.1.	Técnicas.	31
3.6.2.	Instrumentos	31
3.7.	Selección, Validación y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación.	32
3.8.	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	32
3.9.	Tratamiento Estadístico	33
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	33

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	35
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.	36
4.3.	Prueba de Hipótesis	44
4.4.	Discusión de resultados	48

CONCLUSIONES	51
---------------------------	----

RECOMENDACIONES	52
------------------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables de investigación.....	28
Tabla 2 Variable Compromiso Organizacional	36
Tabla 3 Dimensión Compromiso Afectivo.....	37
Tabla 4 Dimensión Compromiso Normativo	38
Tabla 5 Dimensión Compromiso de Continuidad	39
Tabla 6 Variable Actitud Laboral	40
Tabla 7 Dimensión Actitud Cognitiva.....	41
Tabla 8 Dimensión Actitud Afectiva.....	42
Tabla 9 Dimensión Actitud Conductual	43
Tabla 10 Correlación entre Compromiso Organizacional y Actitud Laboral	44
Tabla 11 Correlación entre Compromiso Afectivo y Actitud Laboral	46
Tabla 12 Correlación entre Compromiso Normativo y Actitud Laboral	47
Tabla 13 Correlación entre Compromiso de Continuidad y Actitud Laboral	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensiones del Compromiso Organizacional	22
Figura 2 Dimensiones de la Actitud Laboral.....	23
Figura 3 Diseño de la Investigación	30
Figura 4 Variable Compromiso Organizacional.....	36
Figura 5 Dimensión Compromiso Afectivo	37
Figura 6 Dimensión Compromiso Normativo.....	38
Figura 7 Dimensión Compromiso de Continuidad.....	39
Figura 8 Variable Actitud Laboral	40
Figura 9 Dimensión Actitud Cognitiva	41
Figura 10 Dimensión Actitud Afectiva	42
Figura 11 Dimensión Actitud Conductual.....	43

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y Planteamiento del Problema

La fuerza principal de las organizaciones exitosas, son su talento humano, es por ello que tratan a sus colaboradores como su activo más valioso, considerando de esta manera al factor humano como pieza fundamental para el desarrollo de la organización. Por lo cual nace la necesidad de contar con personal capacitado y competente, convirtiéndose así en un recurso estratégico para el éxito continuo de una entidad.

“De esta forma, la calidad de salud mental y de vida de los colaboradores debe ser valoradas y considerada uno de los principales aspectos que se debe tener en cuenta al momento de evaluar los factores organizacionales” (Robbins y Judge, 2011, p. 123)

Etkin, (2007) sostiene que “toda organización requiere una gestión responsable, en donde el trabajador tenga cierta estabilidad, expectativas de lucro, libertad de expresión, confianza, credibilidad, pautas informales compartidas y un entorno amistoso en los equipos de trabajo, para que esté motivado, satisfecho y

tenga una actitud creativa”. Si la entidad le brinda al empleado posibilidades de aprender y de crecer, los colaboradores tendrán una actitud de compromiso con la organización, lo cual se verá reflejado en su productividad y/o indicadores positivos, los cuales vendrían a ser un indicador de su satisfacción y como esto influye en su actitud laboral.

Asimismo, Robbins y Coulter (2014) nos menciona que, el compromiso organizacional “es el nivel en que un colaborador se identifica con su organización, especialmente con las metas que tiene como organización, deseando de esta forma pertenecer a ella; es decir, el compromiso organizacional es la identificación del colaborador con la organización”.

Los colaboradores que no asimilan el compromiso dentro de la organización consiguen la reducción de los niveles de eficacia de la organización, existe mayor probabilidad de renuncias y de que sean captados por otras empresas aun trabajando para su organización; sin embargo, los colaboradores que logran asimilar el compromiso con su organización muestran el deseo de mantenerse dentro de ella, aceptan sus objetivos, valores y principios y los interiorizan; de esta forma la empresa reduce los costos de rotación o nuevos contratos ya que los colaboradores comprometidos con su organización reconocen la importancia y el valor de integrar sus metas personales con las de la organización (Betanzos y Paz, 2007)

El estudio realizado por la organización Gallup, “reporta que a nivel global se presentan medios y bajos niveles de compromiso organizacional y solo la población laboral de 142 países se siente comprometida organizacionalmente con su empresa” (2013).

“En el contexto de América Latina se presentan los siguientes resultados con respecto al compromiso organizacional: Brasil (27%), Chile (23%), Bolivia (22%), Honduras (19%), Perú (16%), Argentina (16%) y México (12%)”. (Gallup, 2013), por lo que se aprecia que menos del 30% de los colaboradores de las empresas se sienten comprometidos con sus organizaciones, es por ello que se quiere determinar si la satisfacción laboral influye en el compromiso de los colaboradores. (Gallup, 2013)

Rosillo et al. (2012) nos manifiestan que:

La satisfacción laboral hoy en día es un tema crucial dentro de las organizaciones, además refieren que se han realizado diversos estudios para determinar los factores que influyen dentro de la satisfacción de las personas en las organizaciones; tales como: Infraestructura, beneficios económicos, relaciones interpersonales, autorrealización y comunicación con el jefe; así también los estudios brindan información para identificar de qué manera influye la satisfacción laboral en la eficacia y productividad de los colaboradores. (p. 123)

De acuerdo a Robbins y Judge (2011), la satisfacción laboral “son las actitudes del colaborador hacia el trabajo que desempeña, los factores de las organizaciones, tanto ambientales como personales y la vida dentro de la organización”; los colaboradores que se encuentran satisfechos con la labor y la organización dentro de la que se encuentran muestran actitudes positivas hacia este; sin embargo, los colaboradores insatisfechos muestran actitudes negativas y bajo rendimiento en el trabajo.

La encuesta realizada por Supera Consulting Group, 2018 (2018) a 1500 colaboradores en las regiones de Lima, Arequipa y Chiclayo reporta que “el 45%

manifiesta no sentirse cómodo en sus centros laborales debido a las condiciones que presentan y al clima laboral”.

Aamodt (2010) indica que, cuando los colaboradores perciben un bajo nivel de compromiso laboral sumado a su propia insatisfacción laboral existe mayor riesgo de que dejen la organización debido a que trae consigo efectos nocivos para su salud tanto física como emocional, es por ello que es de suma importancia evaluar el tema en colaboradores de una empresa financiera por lo que constantemente existe rotación en el personal y esto ocasiona que se debilite su compromiso con la empresa; de esta forma queremos determinar las relaciones que pueden existir entre las dimensiones de compromiso organizacional y las dimensiones de satisfacción organizacional. (p. 137)

Teniendo en cuenta que dentro de la gestión de recursos humanos en el sector estatal, es preocupante la indiferencia con la cual se viene manejando está actualmente, ya que una de las dimensiones que creemos fundamentales en el ámbito municipal, para mejorar la actitud laboral del trabajador y lograr su compromiso son, los beneficios laborales y/o remunerativos, y por encima de todo su estabilidad laboral, ya que todo personal considera fundamental, su permanencia en la institución, lo cual a la fecha ni se da, ya que la gran mayoría de trabajadores son contratados bajo el sistema CAS.

Con respecto a esto, es importante hacer mención de que el compromiso organizacional se refleja en el colaborador con el acuerdo de éste, para comprometerse con las metas de la organización, es aquí donde se ve su relación con la actitud laboral, puesto que el compromiso organizacional contribuye al estudio de manera global de capital humano (colaboradores) para así tener una idea

clara de las respuestas sobre la satisfacción con la empresa en general y no sólo acerca de la satisfacción con el puesto en el cual se desempeñan.

Debido a que un colaborador puede sentirse insatisfecho laboralmente con el cargo o tarea que viene desempeñando, lo que puede ser temporal, pero sentirse satisfecho laboralmente dentro de la organización en general. Cabe mencionar que cuando la insatisfacción del colaborador se extiende globalmente hacia la organización se pueden generar renunciaciones (Bustamante et al., 2007)

Es importante mencionar que, se han realizado investigaciones con las variables de estudio relacionadas a otras variables psicológicas; pero son pocas las que han optado por estudiar ambas variables en la población de una entidad edil, debido al vacío que se requiere cubrir en este ámbito del sector de la administración pública realizamos la presente investigación, del mismo modo para brindar conocimientos actualizados acerca del compromiso organizacional y la actitud laboral.

En base a lo expuesto y de acuerdo a la importancia de ambas variables dentro del óptimo funcionamiento organizacional es que nace el siguiente enunciado de investigación. “Compromiso Organizacional y Actitud Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticlacayan 2021”

1.2. Delimitación de la Investigación

Nuestra investigación está delimitada de la siguiente manera:

1.2.1. Delimitación Temporal

El periodo de análisis de la presente investigación comprenderá el periodo 2021, de la gestión edil 2019 – 2022.

1.2.2. Delimitación Espacial

La investigación se llevará a cabo en las instalaciones de la Municipalidad distrital de Ticalacayan, de la provincia de Pasco, Región Pasco.

1.2.3. Delimitación Social

Para la presente investigación lo constituyen todos los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Ticalacayan.

1.2.4. Delimitación Conceptual

Para la presente investigación lo constituye la relación entre el compromiso organizacional y actitud laboral.

Compromiso Organizacional: “Estado psicológico que presenta el colaborador de acuerdo a la empresa lo cual se refleja en la decisión de permanencia o ruptura laboral con esta”

(Meyer y Allen, 1997).

Actitud Laboral: “Sentimientos y creencias, Las mismas que pueden determinar la percepción sobre el ambiente de trabajo” (Newstrom, 2011)

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021?

- b) ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021?
- c) ¿Cuál es la relación entre el compromiso continuo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021?

1.4. Formulación de Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.

1.4.2. Objetivos Específicos

- a) Establecer el nivel de relación entre el compromiso afectivo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.
- b) Comprobar el nivel de relación entre el compromiso normativo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021
- c) Demostrar el nivel de relación entre el compromiso continuo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.

1.5. Justificación de la Investigación

Actualmente, existen muchas organizaciones, que consideran al capital humano solo como un instrumento para lograr mejor producción y eficacia, así como para el cumplimiento de metas y objetivos, reclamando productividad y mayores ingresos para las mismas, olvidándose de las necesidades de los colaboradores; asimismo, el personal muchas veces por necesidad laboral permanecen en la entidad, desconociendo los beneficios laborales que pueden ayudarlo tanto psicológica como físicamente dentro de su ambiente de trabajo; lo cual mejoraría su compromiso con la institución, de esta forma se genera un conflicto dentro de la organización, afectando directamente al cumplimiento de metas de la organización y en el personal que labora se puede ver afectado tanto en la salud como en su metas personales o actitudes laborales, por lo que se puede presentar ausentismo laboral, protestas, comportamientos inadecuados, entre otros.

Por ello que el presente estudio ayudara a determinar la influencia que puede existir para que el colaborador se sienta comprometido y poder generar alternativas de solución dentro de la entidad, de tal forma pudiendo lograr un equilibrio y mejorar su actitud laboral.

Por las consideraciones mencionadas, nace la necesidad de realizar la presente investigación, a través de la cual conoceremos la relación que existe entre el compromiso organizacional y la actitud laboral de los colaboradores de una municipalidad de nuestra región (Ticlacayan), lo cual nos consentirá contemplar el panorama de una manera más clara, con datos exactos y con una realidad fundamentada, Utilizando para ello las teorías de los autores Meller y Allen en el caso del compromiso organizacional; de esta manera, consideramos realizar nuevos aportes a la organización y a futuras investigaciones, ya que con los resultados

fehacientes acerca de la relación e importancia de lograr un compromiso del colaborador, se dicen que mejora su actitud laboral, y al tener a un colaborador satisfecho se ve reflejado en la calidad de atención a los vecinos.

Cabe precisar que, se deben generar más investigaciones correspondientes entre el compromiso y la actitud laboral en las municipalidades específicamente, con poblaciones y muestras más extensas, los cuales proporcionarán resultados más concluyentes ya que son pocos los estudios encontrados en este ámbito laboral, con nuestra investigación buscamos contribuir con información por los autores de las pruebas utilizadas y contrastadas en nuestra realidad, los mismos que estamos seguros servirán como antecedentes a futuras investigaciones.

Finalmente, con la presente investigación se podrá entender las necesidades que el empleador u organización necesitan brindar a sus colaboradores para mejorar la relación en el trabajo, buscando un mejor desarrollo, tanto personal como institucional, siendo el objetivo principal mantener a los colaboradores satisfechos para que así se pueda brindar un mejor servicio y generar un adecuado crecimiento de los colaboradores y a nivel institucional.

1.6. Limitaciones de la Investigación

Consideramos que una de las principales limitaciones que se presenta en cualquier investigación es el referente al aspecto económico, ya que el financiamiento corre con nuestros propios peculios,

Del mismo modo debido a las actuales circunstancias producto de la pandemia por COVID 19, es la renuencia a la colaboración por parte de nuestros encuestados.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio

2.1.1. Antecedentes a Nivel Internacional

Mora et al. (2021) en la investigación nombrada “Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia”, su objetivo fue analizar los elementos del Compromiso organizacional y su relación con los factores demográficos que propician el ausentismo laboral, fue una investigación de tipo descriptiva, se trabajó con una muestra de 155 personas, se utilizó un cuestionario integrado por 54 ítems, con escala Likert, Su conclusión principal nos manifiesta que:

El estudio orientado a analizar los elementos del compromiso organizacional y su relación con los factores sociológicos del ausentismo laboral, permite corroborar que los elementos del compromiso están muy presentes en el proceso de integración laboral de las franquicias de comida rápida en Barranquilla, Colombia, generando un proceso de identificación organizacional, involucramiento en el trabajo y la lealtad, indicando que existe un gran sentido de

pertenencia. Esto indica, que el compromiso se asocia a características particulares de una sociedad, formada por un conjunto de normas que están íntimamente cohesionadas con la cultura de los individuos y su manera de relacionarse con otros y que eso es transferible para cualquier ámbito donde éste se desarrolle. (p. 177)

Gallardo y Sandoval (2014) en Chile en la investigación titulada “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de ambas empresas; la investigación la muestra estuvo conformada por 85 colaboradores, la información fue recolectada a través del Cuestionario de compromiso laboral de Meyer y Allen y la escala de satisfacción laboral de Herzberg; por último, los principales hallazgos muestran que existe un alto compromiso afectivo (orgullo de pertenecer a la organización), bajo compromiso de continuidad (reconocimientos financieros) y regular compromiso normativo (desarrollo personal); del mismo modo los resultados muestran que los colaboradores perciben que la organización cumple con la satisfacción de sus necesidades y expectativas por lo que se sienten a gusto de pertenecer a ella.

Barahona (2015) en Ecuador, en su investigación nombrada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze” cuyo objetivo fue determinar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral; la muestra estuvo conformada por 52 colaboradores para la recolección de datos se utilizó el Job Descriptive Index (JDI) y el Organizational Commitment Questionnaire (OCQ); los resultados concluyen que existe una relación directa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional ($r = ,836$); además, se

observa que el nivel de compromiso organizacional es regular (37%) y un nivel de satisfacción laboral es regular (42%).

Peña y Toro (2016) en Colombia, realizaron la investigación nombrada “Caracterización del compromiso y la satisfacción laboral de planta de Contactamos S.A.S. en el marco de las empresas de servicios temporales”, en Colombia cuyo objetivo fue determinar la caracterización del compromiso laboral y la satisfacción laboral, la muestra estuvo conformada por 21 colaboradores; para la recolección de información se utilizó el Cuestionario OQC y la escala de satisfacción laboral de Herzberg; los resultados reportan una relación directa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral ($r = ,793$); es decir, que con respecto al compromiso afectivo se siente ligados en niveles altos con la organización por lo que se considera que si es que recibieran otra oferta laboral dejarían difícilmente la organización; asimismo, se observa que el nivel de compromiso organizacional es alto con 48% y el nivel de satisfacción laboral es de satisfacción parcial con 34%. Finalmente, se puede observar que existen correlaciones entre las dimensiones del compromiso organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral como: correlación entre compromiso afectivo y relaciones sociales ($r = 812$), correlación entre compromiso continuo y beneficios laborales ($r = -,723$) y correlación entre compromiso normativo y desarrollo personal ($r = ,861$).

2.1.2. Antecedentes a Nivel Nacional

Fernández (2021) Con la investigación que título “Compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021”, cuyo objetivo fue conocer si existe

relación entre el compromiso organizacional y las competencias laborales, fue una investigación básica, de diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. Se tuvo una población de 80 trabajadores.

En su principal conclusión nos manifiesta que:

El 55% de los encuestados revelaron que la variable compromiso organizacional se ubicó en el nivel medio. Asimismo, el 48,8% declararon que la variable competencia laboral fue moderado. Concluyendo con la hipótesis planteada, según Rho de Spearman con un 0.528, lo que demuestra una asociación positiva moderada entre el compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021. (p. 50)

Quintos (2018) En la investigación nombrada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Droguería A. Tarrillo Barba S.A. del Distrito del Cercado de Lima, 2017” cuyo objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de un comercio del cercado de Lima, la muestra estuvo conformada por 35 colaboradores correspondientes al personal administrativo (de ambos sexos) de la droguería A. Tarrillo Barba S.A., para la recolección de información se utilizó la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen; asimismo, los hallazgos reportan que el 47% muestra un nivel medio de satisfacción laboral, el 33% presenta un nivel bajo y el 20% presenta un nivel alto de satisfacción laboral; con respecto al compromiso organizacional se observa que el 23% presenta un nivel bajo, el 69% un nivel medio y el 8% un nivel alto.

“Finalmente se encontró que no existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la droguería del distrito del Cercado de Lima. ($r = -.166$ $p > .05$)”. (p. 81)

Pérez (2018) en la investigación, nombrada “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en el personal asistencial del Hospital Dos de Mayo Lima, 2018” cuyo objetivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, la investigación fue cuantitativa, de tipo descriptivo -- correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal con una muestra conformada por 179 trabajadores asistenciales seleccionados a través de un muestreo no probabilístico de tipo intencionado, los resultados, nos permiten manifestar que:

Se logró determinar que existe relación directa y alta ($\rho=0.846$; $p < 0,01$) entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo. Es decir, en la medida que el compromiso organizacional es alto, también lo es la satisfacción laboral. (p. 75)

Vega (2018) en Lima, en su investigación nombrada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del sector retail de Lima Metropolitana y provincias” cuyo objetivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa retail de Lima Metropolitana y provincias, la muestra estuvo conformada por 199 vendedores entre hombres y mujeres; para la recolección de información se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma; los hallazgos reportan con respecto a los niveles de satisfacción laboral el 18% presenta un nivel bajo, el 60% un nivel medio y el 22% un nivel alto; de acuerdo al compromiso organizacional se observa que el

23% presenta un nivel bajo, el 52% un nivel medio y el 23% un nivel alto, finalmente se observa que existe una relación directa entre compromiso organizacional y satisfacción laboral ($r=,380$ $p<,01$). Finalmente, se evidencia una correlación directa y muy significativa entre la dimensión continuidad y el Factor II ($r =-,813$ $p<,01$), una correlación directa y significativa entre la dimensión afectiva y el Factor IV ($r = ,847$ $p<,01$) y una relación directa y muy significativa entre la dimensión normativa y el factor V ($r=,754$ $p<,01$); finalmente con respecto a la correlación de ambas variables se tuvo como resultado que existe una correlación directa ($r=,789$ $p<,01$).

2.1.3. Antecedentes a Nivel Local

Vasquez, (2021) En la investigación que lo titulo: “Compromiso organizacional y su implicancia en desarrollo institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2019”, fue una investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental - correlacional de corte transversal, la muestra fue de 57 personas, se utilizó un cuestionario con 15 preguntas, la conclusión principal nos manifiesta que:

Se observa una correlación de Spearman positiva ($R=0.352$ y $p=0.007 <0.05$), la cual resultó estadísticamente significativa, Por tanto, existe relación entre compromiso organizacional y desarrollo institucional. Para niveles altos de Compromiso Organizacional percibido, se corresponden con niveles altos de Desarrollo Institucional, o también podemos afirmar que niveles bajos de Comportamiento Organizacional percibido, se corresponden con niveles bajos de Desarrollo Institucional. (p. 54)

2.2. Bases Teóricas – Científicas

2.2.1. Compromiso Organizacional

A. Definiciones:

Para Meyer y Allen (1996), “se considera al compromiso organizacional como la percepción psicológica del colaborador sobre la organización en la cual se desarrolla; de este modo, el colaborador puede tomar la decisión de permanecer o renunciar a esta”.

Betanzos y Paz (2007) nos manifiestan que el “Compromiso organizacional se debe principalmente a que tiene un impacto directo en actitudes y conductas del empleado; como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación de personal entre otros”. (p. 207)

Por su parte Arciniega (2002), indica acerca del compromiso organizacional, “se considera como el vínculo que establece el colaborador con su organización”.

Díaz y Montalbán (2002), nos manifiestan que es “la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja”.

Igualmente, Robbins y Coulter (2014) considera al compromiso organizacional como “El grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y con sus objetivos, y desea mantener su filiación a la misma”. (p. 452)

Ríos (2010) señala que es esencial “que la organización induzca en los colaboradores el compromiso organizacional y al mismo tiempo siendo dependiente de otros factores, repercute en una variable denominada “sentimiento de pertenencia”, tanto del colaborador a la organización como de la organización al colaborador” (p. 9)

Para Claire y Böhr (2004) “El término general de compromiso organizacional aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costes percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la misma”. (p. 79).

Según Mowday, et al. (1979) “El compromiso con la organización es la fuerza relativa a la identificación individual e implicación con una organización en particular”, y puede ser caracterizado por

- 1) un fuerte deseo de permanecer como miembro de una organización en particular
- 2) un acuerdo de mantener altos niveles de esfuerzo en beneficio de la organización
- 3) una creencia definitiva y aceptación de los valores y metas de la organización, que resulta de la orientación individual hacia la organización como un fin en sí mismo. (Mowday, et al., 1979, p. 227)

Es importante mencionar que lo que busca el compromiso organizacional es el nivel de identificación que presenta el colaborador con su organización, la misma que se manifiesta en la razón por la cual él desea seguir perteneciendo a la misma. Diversos estudios coinciden en que el grado de compromiso laboral en el nivel más alto, se produce cuando los colaboradores llevan perteneciendo por años a la organización, (existe un sentimiento de pertenencia) producto de que ellos han experimentado su crecimiento a nivel personal, profesional y muchas veces organizacional, lo cual fortifica el vínculo que existe.

B. Importancia del Compromiso Organizacional

Para Nieto (2017) estudiar y evaluar el compromiso organizacional dentro de una organización es muy importante ya que, por medio de este, se puede detectar el grado de fidelidad de un colaborador hacia la entidad a la que pertenece.

Arciniega (2002) señala que “dentro de las organizaciones se puede observar mediante el comportamiento de los colaboradores quienes son los que presentan compromiso organizacional, la rotación disminuye los niveles de ausentismo en los colaboradores y genera un alto grado de fidelidad” para con la organización por parte de ellos, por lo que resulta difícil que renuncien a la entidad para ir hacia otra.

El compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional; una de las razones de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad. (Navarro et al., 2007, p. 54)

C. Enfoques del Compromiso Organizacional:

a) Enfoque Unidimensional:

Ríos (2010) menciona que el compromiso organizacional, dentro del enfoque unidimensional, se divide en dos:

- 1) El compromiso actitudinal
- 2) El compromiso conductual.

El compromiso actitudinal, según Meyer y Allen (1997), “son las actividades que realiza la organización por lo que el colaborador empieza a generar ideas de vinculación con la misma”.

Los mismos autores manifiestan que el compromiso conductual “se forma a través de los logros que obtenga el colaborador dentro de la organización, involucrando de esta manera una serie de intercambios entre el colaborador y la organización a modo de recompensas”.

Según Betanzos y Paz, (2007) “el compromiso conductual llamado en la literatura como compromiso instrumental, calculado o de continuidad, también ha encontrado diferentes críticas en su enfoque” (p. 209)

b) Enfoque Multidimensional:

De acuerdo con Robbins (2004), el compromiso organizacional “se basa en una teoría psicológica, en la que los colaboradores asumen determinados comportamientos para de esta manera obtener una recompensa evitando sanciones dentro de la organización”. Por lo que se considera al compromiso organizacional como un lazo afectivo o de sentimiento entre el colaborador y la entidad. Los mismos autores refieren que la vinculación tiene por característica: el cumplimiento, identificación y la internacionalización de los valores y actitudes de la organización.

Meyer y Allen (1997) indican que la relación entre el colaborador y la organización está basada en un vínculo psicológico que se divide en tres componentes:

- 1) Compromiso afectivo,
- 2) Compromiso normativo y
- 3) Compromiso de continuidad. (Meyer y Allen, 1997)

2.2.2. Dimensiones del Compromiso Organizacional:

Para nuestra investigación tomaremos como referencia las dimensiones manifestadas por Meyer y Allen (1997), las siguientes son las dimensiones del compromiso organizacional:

a) Dimensión 1: Compromiso Afectivo:

Hace referencia a que “el compromiso afectivo se entiende como un vínculo de carácter psicológico el cual se genera al sentir que la organización satisface sus necesidades.; por tanto, se siente satisfecho al pertenecer a ella”. (Meyer y Allen, 1997)

Robbins y Judge (2013) explican que el compromiso afectivo “es la carga emocional que presenta el colaborador con su empresa al sentir que comparte los mismos valores y normas de esta, por lo que, el colaborador desea seguir perteneciendo a la misma”; por otro lado, Salvador (2008) refiere que “cuando el colaborador ansía perdurar en la organización, genera una vinculación emocional o de sentimiento”

b) Dimensión 2: Compromiso Normativo:

Según Meyer y Allen (1997) “Hace referencia a que el asumir las normas establecidas, los colaboradores empiezan a desenvolverse

en sus puestos de trabajo de acuerdo a los objetivos, metas e interés establecidos por la organización”.

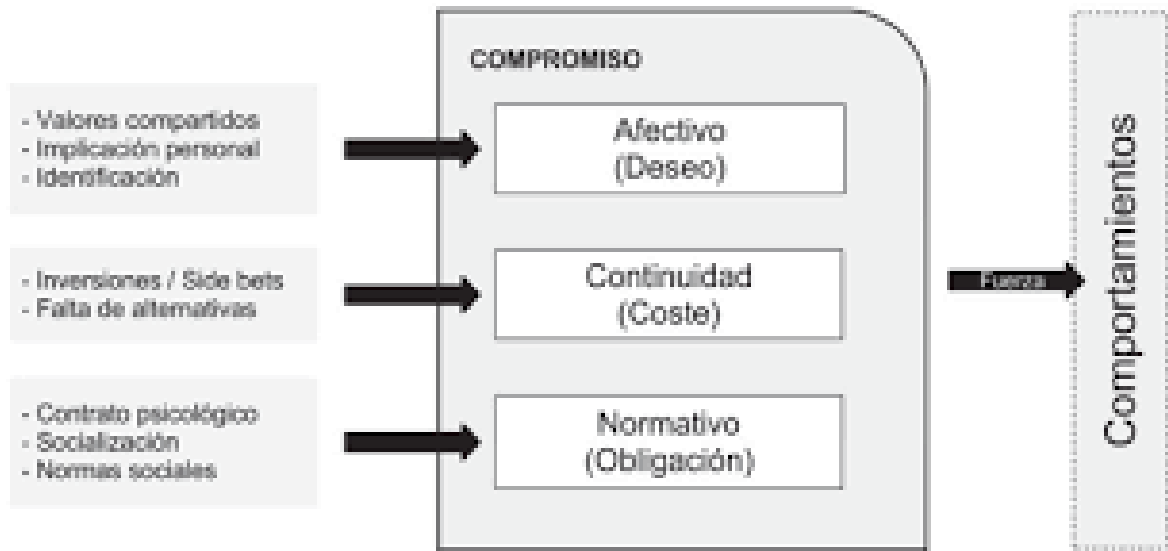
Robbins y Judge (2013) definen que el compromiso normativo “es considerado como la obligación ética del colaborador con la organización, ya que, de algún modo, ésta cubre sus expectativas en cuanto a capacitación y desarrollo profesional”.

c) Dimensión 3. Compromiso de Continuidad:

Meyer y Allen (1997) refieren que el origen del compromiso de continuidad “es la evaluación de las inversiones realizadas en cada colaborador dentro de la organización, por lo que el colaborador evalúa si es buena la idea o no sobre dejar la organización”.

El compromiso de continuidad “es el valor económico que se acumula al pertenecer a una organización, por lo que se evalúa la dificultad de ubicarse dentro de otro trabajo y vincularse al mismo” (Robbins y Judge, 2013), para Salvador (2008) el compromiso de continuidad “es el sentimiento de necesidad del colaborador de continuar dentro de la organización por los beneficios materiales que aporta a su vida”.

Figura 1 Dimensiones del Compromiso Organizacional



Fuente: Tomado de Internet

2.2.3. Actitud Laboral

A. Definiciones

Para Newstrom (2011) “Son sentimientos y creencias, Las mismas que pueden determinar la percepción sobre el ambiente de trabajo, el mismo que es observado por los colaboradores, así como el compromiso en relación con las acciones y por último el comportamiento” (p. 217).

Las actitudes son indicadores de las conductas que dan indicios de las intenciones conductuales o inclinaciones de un empleado a actuar de cierta manera y tienen efectos que pueden ser positivos y negativos, por ejemplo, las actitudes positivas hacia el trabajo permiten predecir conductas constructivas que se reflejan en empleados satisfechos. En el caso de que las actitudes sean negativas, ocurre todo lo contrario, se pueden predecir conductas indeseables, ya que los empleados se sienten insatisfechos con su trabajo, no se involucran en sus labores y asumen

un compromiso insuficiente con la organización. (Ansa y Acosta, 2008, p. 123)

“La actitud de los empleados es un aspecto muy importante en la organización, cuando las actitudes negativas establecen un síndrome de problemas profundos como una causa que contribuye a las dificultades que puede llegar a tener la entidad”. (Arévalo, 2020, p. 14)

Es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas. En este sentido, se puede decir que es una forma de ser o el comportamiento de actuar, también puede considerarse como cierta forma de motivación social, de carácter, por tanto, secundario, frente a motivación biológica, de tipo primario que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas. (Cobo, 2003, p. 116)

Para Briñol et al. (2007) “Las actitudes constituyen un fenómeno mental. Es decir, las actitudes reflejan una tendencia evaluativa que no es directamente observable desde fuera del propio sujeto” (p. 459)

2.2.4. Dimensiones de la Actitud Laboral

Según Briñol et al. (2007) “Las actitudes constan de tres componentes: cognitivo, afectivo y conductual”

Figura 2 Dimensiones de la Actitud Laboral



Elaboración propia

- a. **Componente Cognitivo:** Incluye los pensamientos y creencias de la persona acerca del objeto de actitud.
- b. **Componente Afectivo:** Agrupa los sentimientos y emociones asociados al objeto de actitud.
- c. **Componente Conductual:** Recoge las intenciones o disposiciones a la acción, así como los comportamientos dirigidos hacia el objeto de actitud. (Briñol et al., 2007, p. 459)

2.3. Definición de Términos

Actitud: “Es la capacidad que tiene persona para adaptarse en un ambiente de manera activa de acuerdo con la integración de sus componentes cognitivo, afectivo y conductual”. (Briñol, et al., 2007, p. 465)

Actitudes: “Sentimientos y creencias que determinan principalmente cómo los empleados perciben su ambiente, se comprometen con acciones proyectadas y se comportan”. (Newstrom, 2011, p. 519)

Accesibilidad: “Se refiere al grado en que las actitudes se activan espontáneamente cuando las personas se exponen al objeto de actitud, o dicho de otro modo, a la rapidez con que una actitud viene a nuestra mente”. (Briñol, et al., 2007, p. 471)

Ausencias: “Empleados que no se presentan a trabajar según lo programado”. (Newstrom, 2011, p. 519)

Capacidad. “Disposición o potencial para hacer algo de manera efectiva y eficiente. Se presenta en los organismos vivos, aparatos, máquinas y herramientas y todo objeto que se emplee para cumplir una función. En los seres humanos se manifiesta en el comportamiento de logro o competencia”. (Sánchez et al., 2018, p 26)

Comportamiento organizacional: “el grado en que los colaboradores se identifican con la empresa, sus metas y el mantener la relación laboral. (Muñoz, 2017)

Compromiso Organizacional: “Estado psicológico que presenta el colaborador de acuerdo a la empresa lo cual se refleja en la decisión de permanencia o ruptura laboral con esta” (Meyer y Allen, 1997).

“Grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella”. (Newstrom, 2011, p. 529)

Conocimiento: “Se refiere a la información adquirida por una persona a través de la experiencia o la educación. También se entiende como la comprensión teórica o práctica de un asunto referente a la realidad. Se reconocen tres tipos de conocimiento: ordinario, científico y filosófico”. (Sánchez et al., 2018, p 36)

Estados de ánimo en el trabajo: “Sentimientos de los empleados hacia sus trabajos que pueden cambiar en cuestión de un día, una hora o un minuto”. (Newstrom, 2011, p. 523)

Liderazgo: Proceso que consiste en animar y ayudar a otros a trabajar con entusiasmo hacia el logro de objetivos. (Newstrom, 2011, p. 524)

Presentismo: La acción de los empleados que llegan al trabajo de manera persistente a pesar de encontrarse en malas condiciones de salud (a menudo recurrentes), tanto físicas como emocionales, que afectan considerablemente su desempeño laboral. (Newstrom, 2011, p. 529)

Resistencia al cambio: Deseo de no aceptar un cambio o aceptarlo sólo parcialmente que genera con frecuencia acciones diseñadas para desacreditar, retrasar o impedir la implantación de un cambio laboral. (Newstrom, 2011, p. 530)

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Es alto el nivel de correlación entre el compromiso organizacional y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- a) Es alto el nivel de correlación entre el compromiso afectivo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.
- b) Es alto el nivel de correlación entre el compromiso normativo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.

- c) Es alto el nivel de correlación entre el compromiso continuo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.

2.5. Identificación de Variables

Variable Independiente

X= Compromiso Organizacional

Variable Dependiente

Y= Actitud Laboral

2.6. Definición Operacional de Variables e Indicadores

Tabla 1

Operacionalización de variables de investigación:

Variable	Tipo de Variable	Definición	Dimensiones	Ítem	Instrumento
Compromiso Organizacional	V1 Variable Independiente	“Estado psicológico que presenta el colaborador de acuerdo a la empresa lo cual se refleja en la decisión de permanencia o ruptura laboral con esta” (Meyer y Allen, 1997).	Compromiso Afectivo	1, 2, 3, 4, 5, y 6.	Cuestionario de Compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1997)
			Compromiso normativo	7, 8, 9, 10, 11 y 12	
			Compromiso de Continuidad	13, 14, 15, 16, 17 y 18	
Actitud Laboral	V2 Variable Dependiente	“Sentimientos y creencias, Las mismas que pueden determinar la percepción sobre el ambiente de trabajo” (Newstrom, 2011)	Actitud Cognitiva	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	Escala de la autoevaluación de la Actitud Laboral (Arana, 2012)
			Actitud Afectiva	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	
			Actitud Conductual	15,16.17.18, 19. 20. 21.	

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

El presente estudio de investigación de acuerdo a Hernández, et al. (2006), se considera de tipo cuantitativa ya que se trabajarán con dimensiones numéricas para la realización y descripción de los resultados.

Así mismo será de de tipo descriptivo – correlacional (Hernández, et al., 2006), ya que se determinó la correlación entre dos variables; en este caso, compromiso organizacional y actitud laboral.

Por último, según Reyes y Sánchez (2000), el presente estudio de investigación fue de tipo aplicada, ya que se busca generar nuevos conocimientos sobre los resultados de la investigación, los mismos que son demostrables

3.2. Nivel de Investigación

Según Arias (2012) “Es el grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno de estudio, y que pueden ser una investigación exploratoria, descriptiva o explicativa, En cualquiera de los casos es recomendable justificar el nivel adoptado”. (p. 99)

En nuestro caso el nivel es descriptiva porque busca describir el nivel de relación entre nuestras variables: Compromiso organizacional y actitud laboral.

3.3. Métodos de Investigación

“El método lo constituye el conjunto de procesos que el hombre debe emprender en la investigación y demostración de la verdad” (de la Torre y Navarro, 1990)

Para nuestra investigación se utilizó el método inductivo deductivo, ya que es el método de deducción basado en la lógica y relacionado con el estudio de hechos particulares.

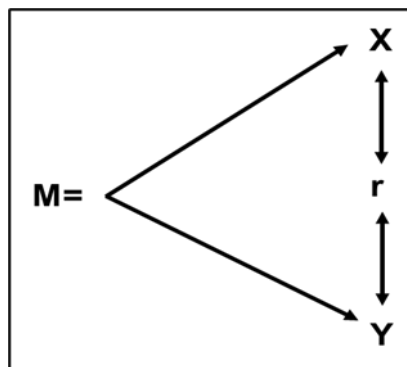
3.4. Diseño de Investigación:

Según Hernández et al. (2010) el diseño no experimental “es observar fenómenos tal como se dan en un contexto natural, para posteriormente analizarlos” (p.149).

Se dice que es No experimental, porque no existe ningún proceso de manipulación de nuestras variables estudiadas, asimismo es transversal porque se recolectaron datos en un solo momento.

En la figura siguiente se puede observar el diagrama del diseño de nuestra investigación:

Figura 3 Diseño de la Investigación



Describimos la relación que existe entre nuestras variables estudiadas,
Donde:

M: Muestra

X: Compromiso Organizacional

Y: Actitud Laboral

r: Relación entre las variables de estudio.

3.5. Población y Muestra

Nuestra población estuvo conformada por 23 trabajadores, los mismos que de acuerdo al encargado de la oficina de personal se encuentran laborando actualmente en la Municipalidad distrital de Ticlacayan.

Como nuestra población es finita y pequeña, no es necesario tener una muestra, sino que se trabajara con toda la población, 23 personas.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.6.1. Técnicas.

Se utilizó la técnica de la encuesta, “Es una técnica que depende del contacto directo o indirecto con todas las personas cuyas actitudes, conductas o características son significativas para una determinada investigación” (Blanco, 2011).

La misma que fue aplicada a los 23 trabajadores que conforman nuestra población, lo cual nos permite determinar la relación de las variables de estudio.

3.6.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizará será el cuestionario, los mismo que contienen preguntas adecuadamente seleccionadas y de acuerdo a los autores

establecidos, para cada una de las variables de estudio, se medirán la variable compromiso organizacional y la variable actitud laboral.

Para la variable 1: Cuestionario de Compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1997)

Para la variable 2: Escala de la autoevaluación de la Actitud Laboral. (Arana, 2012)

3.7. Selección, Validación y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación.

La validez. Es el Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. (Kerlinger y Lee, 2002).

La validación de nuestros instrumentos de Investigación, se dio a través de juicio de expertos. Se concurrió a profesionales conocedores de la materia de nuestra investigación, los cuales mediante sus conocimientos y experiencia procedieron a evaluar, calificar y validar los respectivos instrumentos de nuestra investigación, un cuestionario por cada variable (tal como se aprecia en el anexo 2)

3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Para el procesamiento y análisis de nuestros datos utilizaremos:

Para la tabulación de datos se realizará. Primero en forma manual y luego se trasladarán los datos a la computadora según corresponda. Para ello utilizaremos el Excel.

Para la elaboración de nuestra matriz de datos, como son las tablas de frecuencia, se hizo uso de la técnica de tabulación donde fueron agrupados y mostrados los resultados.

La estadística descriptiva será utilizada para nuestro tratamiento estadístico, manejando para ello las medidas de tendencia central y otras. Para un mejor tratamiento se empleará el software estadístico SPSS en su versión 26 que es el más utilizado por los investigadores para las Ciencias Sociales.

Para la prueba de hipótesis se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson.

3.9. Tratamiento Estadístico

Las técnicas estadísticas utilizadas en nuestra investigación siguen dos momentos específicos:

- a) En primer lugar, se realizó el análisis e interpretación descriptiva de las variables y dimensiones, para ello se elaboró las tablas de frecuencias y su gráfica correspondiente. Mediante el uso del SPSS V. 26
- b) Posterior a ello, se realizó el análisis e interpretación inferencial, vale decir la prueba de hipótesis, las mismas que fueron tanto de la hipótesis general, como de las hipótesis específicas. Se evaluó los datos con la prueba de normalidad, enseguida se eligió la prueba de correlación de Pearson, por ser variables categóricas.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

Para realizar nuestra investigación se tuvo en consideración lo estipulado por las normas de la American Psychological Association (APA, 2019), de acuerdo a los siguientes principios éticos:

- **Beneficencia y no maleficencia:** La investigación se realizó para hacer el bien, ya que los resultados obtenidos serán objetivo de mejora para los colaboradores de la empresa.

- Integridad: Se habló acerca de temas reales, sin proponer ideas que no se podrán cumplir.
- Respeto por los derechos y la dignidad de las personas: Se respetó el derecho de privacidad de los participantes, por lo que los instrumentos fueron aplicados de forma anónima y se les solicitó firmar un consentimiento informado a los colaboradores que desearon participar de la investigación.
- Permision: Se solicitó la autorización de los encargados de la Municipalidad para la aplicación de los instrumentos.
- Uso de Normas APA: Por último, para la publicación de la investigación se citó y referencio de acuerdo a las normas APA 7ma edición.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del Trabajo de Campo.

Una vez que se concluyó con validar los respectivos instrumentos de investigación (mediante el juicio de expertos), se procedió a la recolección de los datos respectivos mediante nuestros cuestionarios.

Una vez impreso el cuestionario, se procedió a realizar las pertinentes encuestas, Para ello se realizó las respectivas coordinaciones con el encargado de la oficina de personal de la Municipalidad distrital de Ticlacayan.

Concluido la recolección de datos, se realizó la tabulación por cada cuestionario en una hoja de Excel, lo que permitió establecer la información; la misma que sirvió para ingresar los respectivos datos al programa SPSS, para los respectivas tablas y figuras.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

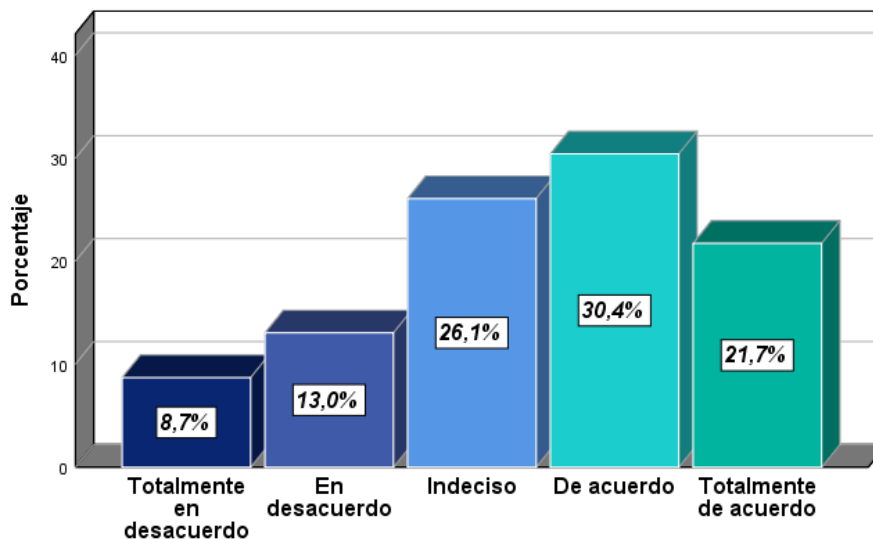
4.2.1. Resultados de la Variable Compromiso Organizacional

Tabla 2 Variable Compromiso Organizacional

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	8,7
	En desacuerdo	3	13,0
	Indeciso	6	26,1
	De acuerdo	7	30,4
	Totalmente de acuerdo	5	21,7
	Total		23

Fuente: Resultados de la encuesta

Figura 4 Variable Compromiso Organizacional



Fuente: Resultados de la encuesta

Análisis e Interpretación

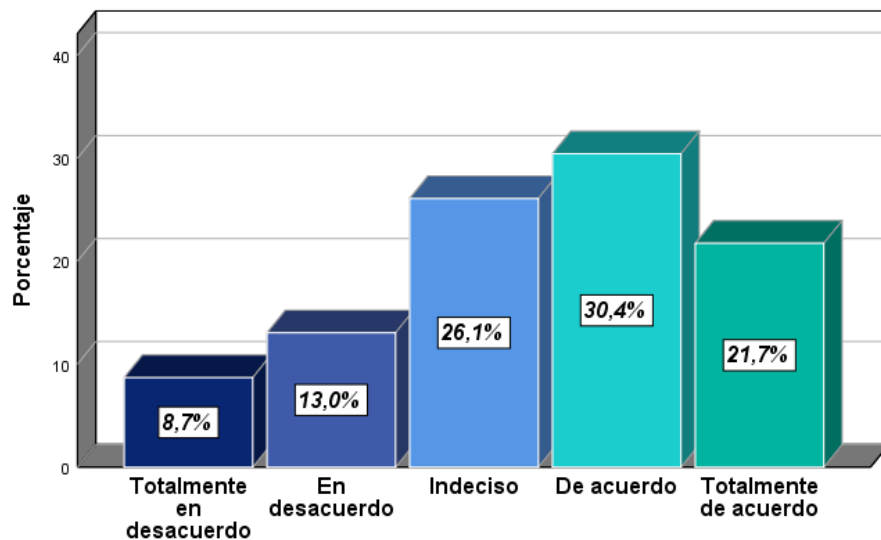
De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra muestra estimada, podemos apreciar en la tabla 2 y figura 4 que el 30,4% se considera de acuerdo con su compromiso organizacional, el 26,1% se muestra indeciso, el 21,7% se muestra totalmente de acuerdo, el 13% está en desacuerdo y el 8,7% considera estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 3 Dimensión Compromiso Afectivo

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	8,7
	En desacuerdo	3	13,0
	Indeciso	6	26,1
	De acuerdo	7	30,4
	Totalmente de acuerdo	5	21,7
	Total		23

Fuente: Resultados de la encuesta

Figura 5 Dimensión Compromiso Afectivo



Fuente: Resultados de la encuesta

Análisis e Interpretación

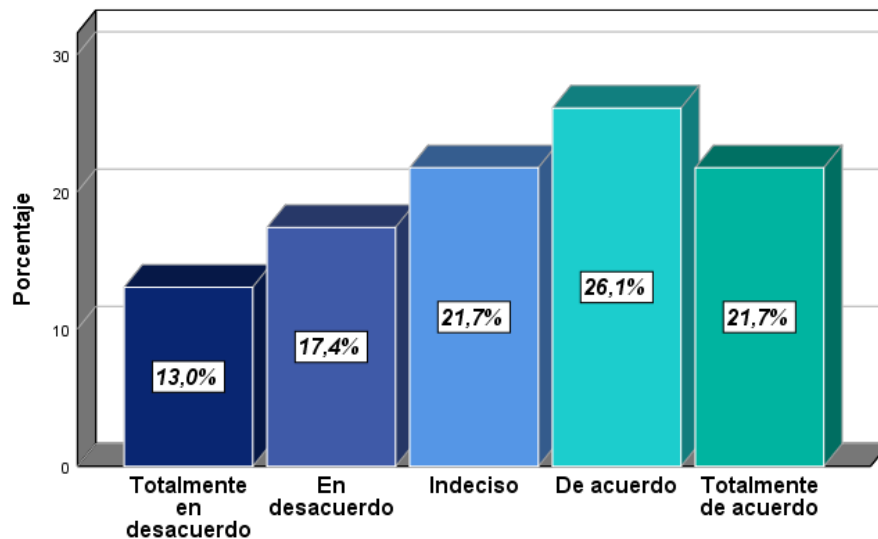
De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra muestra estimada, podemos apreciar en la tabla 3 y figura 5 que el 30.4% se considera de acuerdo con su compromiso afectivo, el 26,1% se muestra indeciso, el 21,7% se muestra totalmente de acuerdo, el 13% está en desacuerdo y el 8,7% considera estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 4 Dimensión Compromiso Normativo

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	13,0
	En desacuerdo	4	17,4
	Indeciso	5	21,7
	De acuerdo	6	26,1
	Totalmente de acuerdo	5	21,7
	Total	23	100,0

Fuente: Resultados de la encuesta

Figura 6 Dimensión Compromiso Normativo



Fuente: Resultados de la encuesta

Análisis e Interpretación

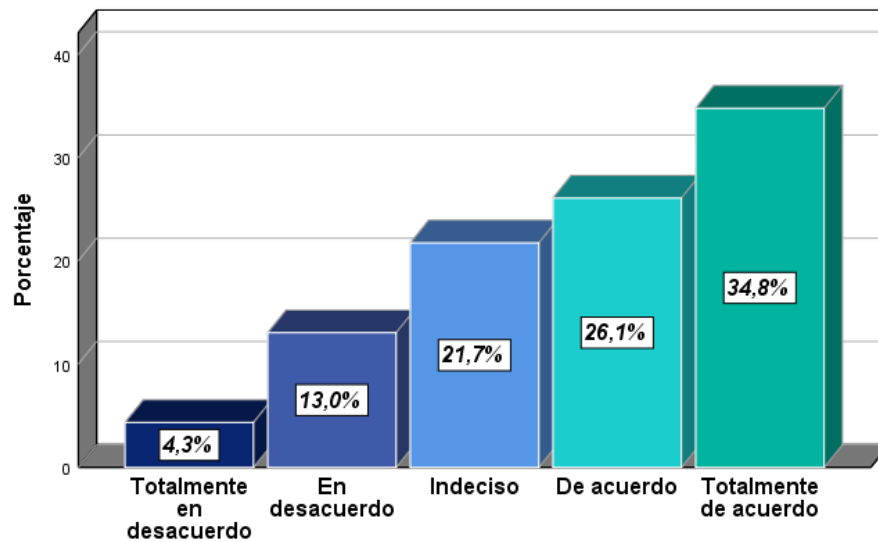
De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra muestra estimada, podemos apreciar en la tabla 4 y figura 6 que el 26,1% se considera de acuerdo con su compromiso normativo, el 21,7% se muestra indeciso, igual que el 21,7% que se muestra totalmente de acuerdo, el 17,4% está en desacuerdo y el 13% considera estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 5 Dimensión Compromiso de Continuidad

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,3
	En desacuerdo	3	13,0
	Indeciso	5	21,7
	De acuerdo	6	26,1
	Totalmente de acuerdo	8	34,8
	Total		23

Fuente: Resultados de la encuesta

Figura 7 Dimensión Compromiso de Continuidad



Fuente: Resultados de la encuesta

Análisis e Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra muestra estimada, podemos apreciar en la tabla 5 y figura 7 que el 34,8% se considera totalmente de acuerdo con su compromiso de continuidad, el 26,1% se muestra de acuerdo, el 21,7% que se muestra indeciso, el 13% está en desacuerdo y el 4,3% considera estar totalmente en desacuerdo.

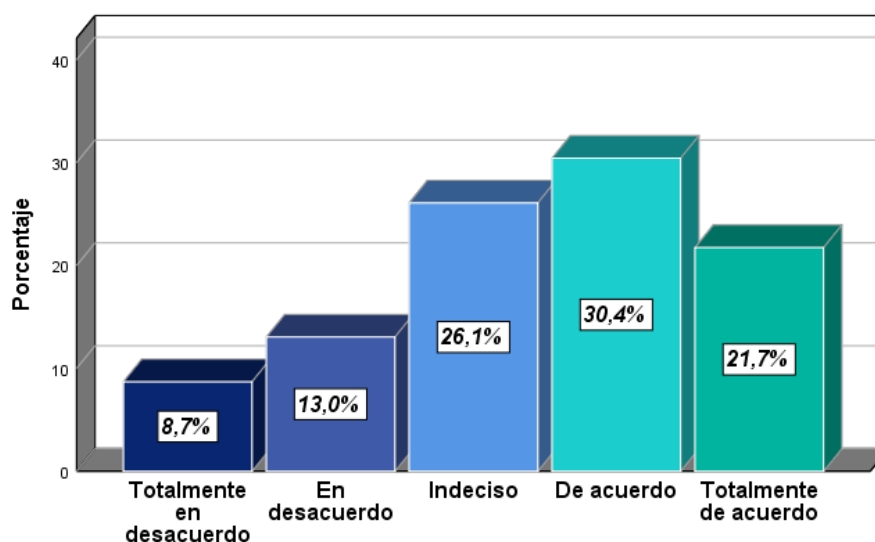
4.2.2. Resultados de la Variable Actitud Laboral

Tabla 6 Variable Actitud Laboral

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	8,7
	En desacuerdo	3	13,0
	Indeciso	6	26,1
	De acuerdo	7	30,4
	Totalmente de acuerdo	5	21,7
	Total		23

Fuente: Resultados de la encuesta

Figura 8 Variable Actitud Laboral



Fuente: Resultados de la encuesta

Análisis e Interpretación

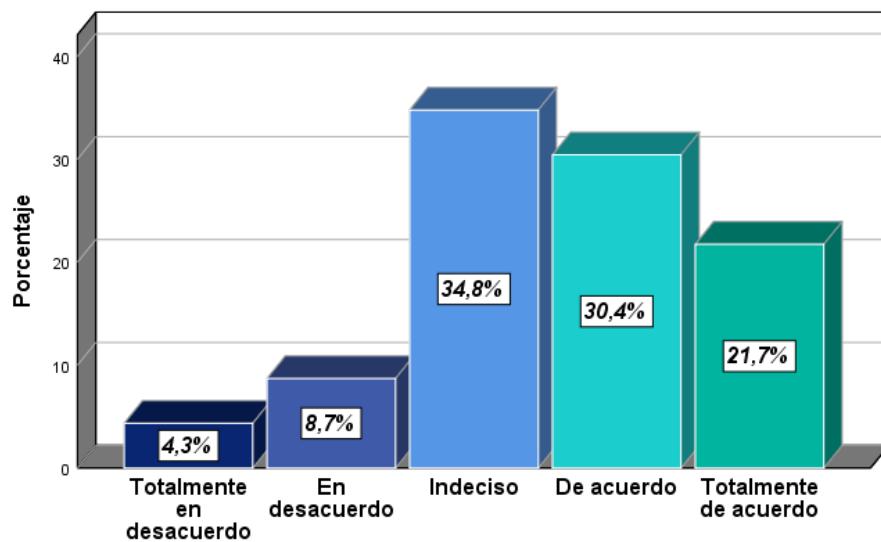
De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra muestra estimada, podemos apreciar en la tabla 6 y figura 8 que el 30,4% considera estar de acuerdo con su actitud laboral, el 26,1% se muestra indeciso, el 21,7% está totalmente de acuerdo, el 13% está en desacuerdo y el 8,7% considera estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 7 Dimensión Actitud Cognitiva

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,3
	En desacuerdo	2	8,7
	Indeciso	8	34,8
	De acuerdo	7	30,4
	Totalmente de acuerdo	5	21,7
	Total	23	100,0

Fuente: Resultados de la encuesta

Figura 9 Dimensión Actitud Cognitiva



Fuente: Resultados de la encuesta

Análisis e Interpretación

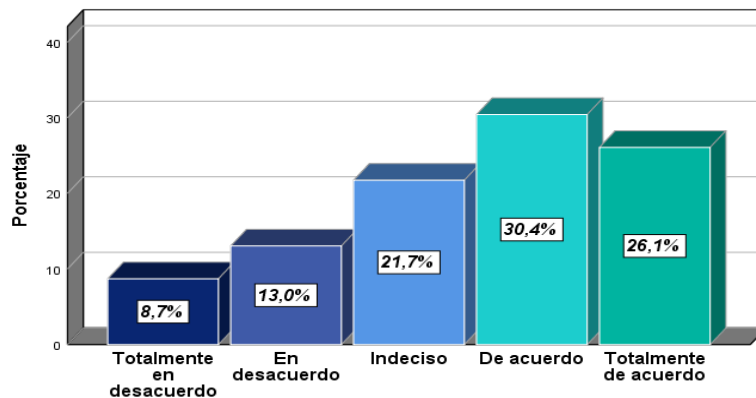
De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra muestra estimada, podemos apreciar en la tabla 7 y figura 9 que el 34,8% considera estar indeciso con su actitud cognitiva, el 30,4% se muestra de acuerdo, el 21,7% está totalmente de acuerdo, el 8,7% está en desacuerdo y el 4,3% considera estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 8 Dimensión Actitud Afectiva

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	8,7
	En desacuerdo	3	13,0
	Indeciso	5	21,7
	De acuerdo	7	30,4
	Totalmente de acuerdo	6	26,1
	Total		23

Fuente: Resultados de la encuesta

Figura 10 Dimensión Actitud Afectiva



Fuente: Resultados de la encuesta

Análisis e Interpretación

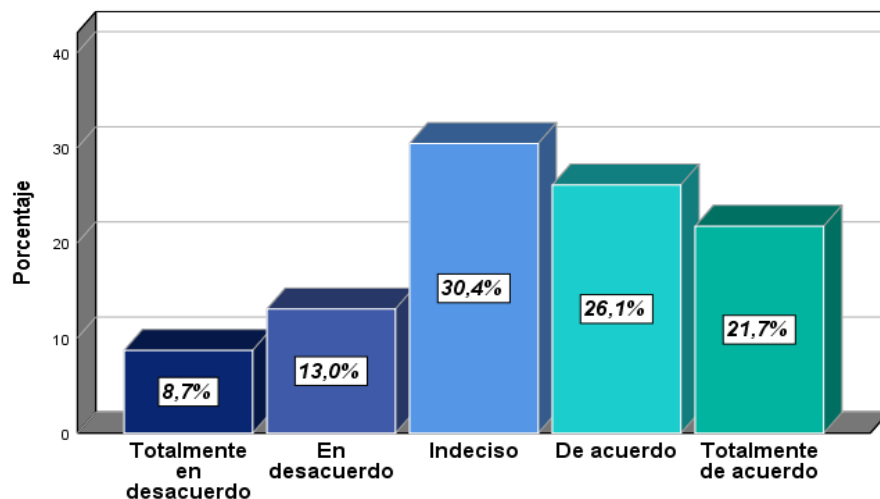
De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra muestra estimada, podemos apreciar en la tabla 8 y figura 10 que el 30,4% considera estar de acuerdo con su actitud afectiva, el 26,1% se muestra totalmente de acuerdo, el 21,7% está indeciso, el 13% está en desacuerdo y el 8,7% considera estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 9 Dimensión Actitud Conductual

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	8,7
	En desacuerdo	3	13,0
	Indeciso	7	30,4
	De acuerdo	6	26,1
	Totalmente de acuerdo	5	21,7
	Total		23

Fuente: Resultados de la encuesta

Figura 11 Dimensión Actitud Conductual



Fuente: Resultados de la encuesta

Análisis e Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra muestra estimada, podemos apreciar en la tabla 9 y figura 11 que el 30,4% considera estar indeciso con su actitud conductual, el 26,1% se muestra de acuerdo, el 21,7% está totalmente de acuerdo, el 13% está en desacuerdo y el 8,7% considera estar totalmente en desacuerdo.

4.3. Prueba de Hipótesis

4.3.1. Prueba de Hipótesis General

a) **Establecemos Nuestras Hipótesis:**

H_0 = No es alto el nivel de correlación entre el compromiso organizacional y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.

H_1 = Es alto el nivel de correlación entre el compromiso organizacional y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.

b) **Establecemos el Nivel de confianza:** 95% ($\alpha = 0.05$).

c) **Regla de decisión:** Si $\rho \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula.

Si $\rho < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10 Correlación entre Compromiso Organizacional y Actitud Laboral

		Compromiso Organizacional	Actitud Laboral
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	1	,949**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Actitud Laboral	Correlación de Pearson	,949**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e Interpretación:

Se observa en los resultados obtenidos de acuerdo a la tabla 10 la

correlación entre el compromiso organizacional y la actitud laboral, que existe una relación inversa y significativa de, 949, es decir, los colaboradores han asumido un alto compromiso organizacional mediante sus actitudes laborales en la Municipalidad Distrital de Ticalacayan.

4.3.2. Prueba de Hipótesis Especificas

1) Prueba de Hipótesis Especifica 1

a) Establecemos las Hipótesis:

H₀: No es alto el nivel de correlación entre el compromiso afectivo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.

H₁: Es alto el nivel de correlación entre el compromiso afectivo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.

b) Establecemos el Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0.05$).

c) Regla de decisión: Si $\rho \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula.

Si $\rho < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11 Correlación entre Compromiso Afectivo y Actitud Laboral

		Compromiso Afectivo	Actitud Laboral
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	1	,963**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Actitud Laboral	Correlación de Pearson	,963**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e Interpretación:

Se observa en los resultados obtenidos de acuerdo a la tabla 11 la correlación entre el compromiso afectivo y la actitud laboral, que existe una relación inversa y significativa de, 963, es decir, los colaboradores han asumido un alto compromiso efectivo mediante sus actitudes laborales en la Municipalidad Distrital de Ticalacayan.

2) Prueba de Hipótesis Específica 2

Establecemos las Hipótesis:

H₀: No es alto el nivel de correlación entre el compromiso normativo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.

H₁: Es alto el nivel de correlación entre el compromiso normativo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.

Tabla 12 Correlación entre Compromiso Normativo y Actitud Laboral

		Compromiso Normativo	Actitud Laboral
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	1	,959**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Actitud Laboral	Correlación de Pearson	,959**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e Interpretación:

Se observa en los resultados obtenidos de acuerdo a la tabla 12 la correlación entre el compromiso normativo y la actitud laboral, que existe una relación inversa y significativa de, 959, es decir, los colaboradores han asumido un alto compromiso normativo mediante sus actitudes laborales en la Municipalidad Distrital de Ticalacayan.

3) Prueba de Hipótesis Especifica 3

Establecemos las Hipótesis:

H₀: No es alto el nivel de correlación entre el compromiso de continuidad y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.

H₁: Es alto el nivel de correlación entre el compromiso de continuidad y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.

Tabla 13 Correlación entre Compromiso de Continuidad y Actitud Laboral

	Compromiso de Continuidad	Actitud Laboral
Compromiso de Continuidad	Correlación de Pearson	,926**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	23
Actitud Laboral	Correlación de Pearson	,926**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis e Interpretación:

Se observa en los resultados obtenidos de acuerdo a la tabla 13 la correlación entre el compromiso de continuidad y la actitud laboral, que existe una relación inversa y significativa de ,963, es decir, los colaboradores han asumido un alto compromiso de continuidad mediante sus actitudes laborales en la Municipalidad Distrital de Ticalacayan.

4.4. Discusión de resultados

Según los resultados obtenidos mediante la correlación de Pearson, en la presente investigación se muestra que existe una correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la actitud laboral ($r = ,949$) por lo que se acepta la hipótesis general, es decir qué es alto el nivel de correlación entre el compromiso organizacional y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021; estos resultados coinciden con las conclusiones de la investigación de Anco ySuní (2018), quienes manifiestan que:

En los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucarpata existe una significativa relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral lo cual nos permite establecer que existe una correlación positiva fuerte entre ambas variables es decir a mayor compromiso hay mayor satisfacción esto debido a que los trabajadores sienten mucha identificación y deseo de permanecer en la organización (p. 105)

En cuanto a la hipótesis específica 1, es alto el nivel de correlación entre el compromiso afectivo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021. Debemos mencionar que los resultados nos muestran una correlación significativa del, 963, es decir que a mayor compromiso afectivo mayor será la actitud laboral que demuestra el trabajador. Coincidimos con Echeverri y Arango Perez (2015) quien nos manifiesta que:

Estudiar el compromiso afectivo será de gran utilidad para la organización, pues de esta manera se podrán conocer manifestaciones comportamentales de sus miembros y de esta forma contrarrestar y estudiar los comportamientos no favorables para la organización misma, así mismo reforzar e implementar los beneficiosos que trae consigo contar con miembros y colaboradores más comprometidos afectivamente. (p. 47)

Referente a la hipótesis específica 2, es alto el nivel de correlación entre el compromiso normativo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021. Debemos precisar que los resultados nos muestran una correlación significativa del 959, lo que nos da a entender cuanto

mayor es el grado de compromiso normativo mayor será la actitud laboral del trabajador.

El componente normativo del compromiso es experimentado como el deber de cumplir las reglas y políticas organizacionales relativas a las labores que le corresponden al empleado. Este compromiso se cumple por convicción y voluntad propia, sin que tenga lugar la obligación. Se toma como un valor importante y es responsabilidad de cada individuo, aparte de la organización, ya que es un valor adquirido y fomentado en el ámbito familiar y que constituye parte de la personalidad del individuo.

(Betanzos y Paz, 2011).

Concerniente a la hipótesis específica 3, es alto el nivel de correlación entre el compromiso continuo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021. Debemos precisar que los resultados nos muestran una correlación significativa del ,926, lo que nos indica que a mayor compromiso continuo mayor actitud laboral de los trabajadores. Es decir cuando hay un nivel de compromiso continuo, representa que el colaborador desea permanecer en la organización, pues considera que debe quedarse, ya que ha invertido su tiempo, así mismo considera que a dado lo mejor de sí con suficiente energía y se ha apegado a la organización.

CONCLUSIONES

1. En nuestra investigación se determinó que existe una correlación directa y significativa entre ambas variables estudiadas Compromiso organizacional y actitud laboral ($r = ,949$), estableciendo que la relación es directa entre ambas variables, el mismo que se refleja en el compromiso de los colaboradores con la entidad.
2. Se estableció que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión compromiso afectivo y la variable actitud laboral ($r = ,963$); al respecto se puede mencionar que los colaboradores de la Municipalidad se sienten satisfechos con las relaciones con sus compañeros y a la vez han establecido un adecuado vínculo efectivo con la organización.
3. Se determinó que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión compromiso normativo y la variable actitud laboral ($r = ,959$); al respecto se puede mencionar que los colaboradores de la Municipalidad se sienten satisfechos con las relaciones y actitudes con sus compañeros y a la vez han establecido un adecuado vínculo normativo con la organización.
4. Se estableció que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión compromiso continuo y la variable actitud laboral ($r = ,926$); al respecto se puede mencionar que los colaboradores de la Municipalidad se sienten satisfechos con las actitudes y relaciones con sus compañeros y a la vez han establecido un adecuado vínculo de continuidad con la organización

RECOMENDACIONES

- 1) A las autoridades de la Municipalidad se le recomienda fomentar el desarrollo del compromiso organizacional de sus trabajadores, para que así al sentirse identificados y comprometidos con su entidad, brinden un mejor servicio a la población y logren posicionarse como una institución reconocida por su calidad de atención y servicio al poblador.
- 2) Se recomienda a quienes dirigen la Municipalidad, considerar capacitaciones a los colaboradores, donde se incluyan temas sobre comunicación asertiva, relaciones interpersonales, habilidades sociales, etc., las cuales ayuden a mejorar el desarrollo y compromiso de los colaboradores dentro de la organización.
- 3) A los encargados de las diferentes áreas, se les recomienda en todo momento buscar inspirar confianza y transmitir con claridad los objetivos y metas que tiene la municipalidad, para lograr una mejor actitud laboral del colaborador.
- 4) Generar incentivos como bonos de reconocimiento o certificados a los trabajadores que cumplan con sus metas y se identifiquen con la entidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado* (6a. edición ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.,.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). *Compromiso afectivo, de continuidad y normativo con la organización: un examen de la validez de constructo*. *Journal of Vocational Behavior*, 252–276. Obtenido de <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Anco Garay, K. J., & Suni Huillca, D. M. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, Arequipa 2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Agustín Arequipa]. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7127>
- Ansa P., M., & Acosta, A. (2008). *La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia*. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XIV(1), 121 - 130.
- Arciniega, L. M. (2002). *Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* . Dirección Estratégica, *Revista de Negocios del ITAM*, 21-23.
- Arévalo Ríos, I. J. (2020). *Actitud laboral y productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, período 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad de San Martín de Porres]. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6556>

- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración*. (Sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Barahona Schwark, P. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze*. [Tesis de Pregrado, Universidad Internacional SEK]. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/1560>
- Betanzos Díaz, N., & Paz Rodríguez, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.
- Betanzos Díaz, N., & Paz Rodríguez, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. Obtenido de <http://www.um.es/analesps>
- Betanzos, N., & Paz, F. (1 de Setiembre de 2011). *Beneficios del Compromiso Normativo Para las Organizaciones*. Obtenido de Dirección estratégica: <http://direccionestrategica.itam.mx/ES/beneficios-del-compromiso-normativo-para-las-organizaciones/>
- Blanco, C. (2011). *Encuestas y estadísticas : métodos de investigación cuantitativa en ciencias sociales y comunicación*. Córdoba: Brujas.
- Briñol, P., Falces, C., & Becerra, A. (2007). *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Claire Rocha, M., & Böhrh Pelaez, M. R. (2004). *Tres dimensiones del Compromiso Organizacional, Identificación, membresía y lealtad*. *Ajayu [online]*, 2(1), 77-83. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&nrm=iso>. ISSN 2077-2161.

- Cobo, C. (2003). El comportamiento humano. *Cuadernos de Administración - Universidad del Valle*(29), 114-130.
- de la Torre Villar, E., & Navarro de Anda, R. (1990). *Metodología de la Investigación: Bibliográfica archivística y documental*. México: Mcgraw-Hill.
- Echeverri Correa, S., & Arango Perez, C. (2015). *Manifestaciones comportamentales del compromiso afectivo de los colaboradores con el equipo de trabajo en una universidad de la ciudad de Medellín*. [Tesis de Pregrado, Universidad EAFIT]. Ciolombia. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/47252081.pdf>
- Etkin, J. (2007). *Capital social y valores en la organización sustentable*. Buenos Aires: Granica.
- Fernández Montero, A. T. (2021). *Compromiso organizacional y las competencias laborales en los trabajadores de una Municipalidad de Lima Metropolitana, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68649>
- Gallup. (2013). *Compromiso de los empleados en las empresas*. Washintong: Gallup inc.
- Hernandez Sampieri , R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio , P. (2006). *Metodologia de la investigación Cuarta edición*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. México: McGraw Hill.
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). *Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de*

Barranquilla-Colombia. Revista de Ciencias Sociales, 163-179. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11323/8424>

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*(14), 224-247.

Muñoz, S. (2017). *Antecedentes y niveles del Comportamiento Organizacional*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez]. Venezuela.

Navarro Rubén , E., García Santillán , A., & Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional. Una investigación*. México: Eumend.net.

Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo, Decimotercera edición*. México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Nieto Hidalgo, E. E. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, 2017*. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14304>

Peña Serna, M. A., & Toro Salazar, L. M. (2016). *Caracterización del compromiso y la satisfacción laboral que establecen los colaboradores de planta de Contactamos S.A.S. en el marco de las empresas de servicios temporales*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Manizales]. Colombia. Obtenido de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/3025>

Pérez Cubas, M. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en el personal asistencial del Hospital Dos de Mayo Lima, 2018*. [Tesis de Maestría,

Universidad César Vallejo]. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15301>

Quintos Bravo, H. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Droguería A. Tarrillo Barba S.A. del Distrito del Cercado de Lima, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada TELESUP]. Lima. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/573>

Reyes Meza, C., & Sánchez Carlessi, H. H. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.

Ríos Manríquez, M. (2010). *Empowerment y el compromiso organizacional en las PYMES: Evidencia empírica en Guanajuato*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Guanajuato]. México.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda edición ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson Educación.

Rosillo, Y., Velázquez, R., & Marrero, C. (2012). La Satisfacción Laboral. Un Acercamiento Teórico Metodológico Para Su Estudio. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*(163). Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2012/>

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Supera Consulting Group. (2018). *New Human y Business Management On Planet Earth*.

Supera Consulting Group. Obtenido de <https://www.supera.world/>

Vega Jara, C. A. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del sector retail*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/640>

Zevallos Vasquez, L. (2021). *Compromiso organizacional y su implicancia en desarrollo institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2350>

ANEXOS

Anexo A: Instrumentos de Investigación

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X, solo el número que corresponda a su opinión, teniendo en cuenta los números que aparecen abajo.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente De acuerdo

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Organización?					
2	¿Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos?					
3	¿No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización?					
4	¿No me siento ligado emocionalmente a mi organización?					
5	¿No me siento integrado plenamente en mi organización?					
6	¿Esta organización significa personalmente mucho para mí?					
7	¿Actualmente, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?					
8	¿Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera?					
9	¿Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos?					
10	¿Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización?					

11	¿Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio?					
12	¿Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles?					
13	¿No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo?					
14	¿Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora?					
15	¿Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora?					
16	¿Esta organización merece mi lealtad?					
17	¿No abandonaré mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella?					
18	¿Estoy en deuda con la organización?					

Muchas Gracias

CUESTIONARIO DE ACTITUD LABORAL

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X, solo el número que corresponda a su opinión, teniendo en cuenta los números que aparecen abajo.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente De acuerdo

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Pienso que mi trabajo es muy importante?					
2	¿Se planifica y organiza eficazmente las actividades laborales?					
3	¿Se establece controles adecuados a las actividades laborales?					
4	¿La Municipalidad está abierta a nuevos métodos e ideas?					
5	¿Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente?					
6	¿Los empleados de la municipalidad realizan trabajo en equipo?					
7	¿El ambiente de trabajo está en buenas condiciones?					
8	¿Me siento muy presionado por mi trabajo?					
9	¿Las personas con la que trabajo son agradables?					
10	¿La comunicación es cordial y franca en el trabajo?					
11	¿Me agrada laborar en mi centro de trabajo?					
12	¿Me gusta cómo se resuelven los problemas?					
13	¿Siento entusiasmo al realizar mi trabajo?					
14	¿El trabajo motiva mi desarrollo personal?					
15	¿Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo?					
16	¿Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo?					

17	¿Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades?					
18	¿Llego temprano a mi centro laboral?					
19	¿Mi trato con las personas es cálido y amable?					
20	¿Elogio a los demás por sus participaciones?					
21	¿Escucho con atención e interés a los demás?					

Muchas Gracias

Anexo B: Procedimiento de Validación y Confiabilidad

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante: Mg. MORALES AYALA, Wilder Nilton

Cargo o Institución donde labora: RESPONSABLE ADMINISTRATIVO DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL

Nombre del Instrumento de Evaluación: Escala de validación de Variables Independientes y Dependientes

Autor del instrumento: Bach. ESTRELLA HIDALGO, Jhenny

Bach. SANTIAGO ARRIETA, Gabriela Alexandra

Título: Compromiso Organizacional y Actitud Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Tlclacayan 2021

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																				
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				
6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				

7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del Compromiso Organizacional y Actitud Laboral																			
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																			
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																			
10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono N°

Anexo B: Procedimiento de Validación y Confiabilidad

HOJA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Informante: Mg. Jannet Karim FUSTER GOMEZ

Cargo o Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

Nombre del Instrumento de Evaluación: Escala de validación de Variables Independientes y Dependientes

Autor del instrumento: Bach. ESTRELLA HIDALGO, Jhenny

Bach. SANTIAGO ARRIETA, Gabriela Alexandra

Título: Compromiso Organizacional y Actitud Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Tlacacayan 2021

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																				
12. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				
13. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				
14. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				
15. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				
16. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				

17. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del Compromiso Organizacional y Actitud Laboral																			
18. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																			
19. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																			
20. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono N°

27. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del Compromiso Organizacional y Actitud Laboral																			
28. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																			
29. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																			
30. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			

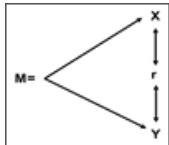
VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar y fecha	DNI Numero	Firma del experto	Teléfono N°

Anexo C: Matriz de Consistencia

Título: Compromiso Organizacional y Actitud Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño	Población	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General		Tipo de investigación	Población y Muestra	
¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021?	Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.	Es alto el nivel de correlación entre el compromiso organizacional y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.		Cuantitativa	23 personas	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	Variable Independiente:	Nivel de investigación:	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021?	Establecer el nivel de relación entre el compromiso afectivo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.	Es alto el nivel de correlación entre el compromiso afectivo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.	Compromiso Organizacional	Básica	✓ Encuesta de compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1993).	
¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021?	Comprobar el nivel de relación entre el compromiso normativo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021	Es alto el nivel de correlación entre el compromiso normativo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.	Variable Dependiente:	Diseño de investigación:	✓ Escala de la autoevaluación de la Actitud Laboral	
¿Cuál es la relación entre el compromiso continuo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021?	Demostrar el nivel de relación entre el compromiso continuo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.	Es alto el nivel de correlación entre el compromiso continuo y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan 2021.	Actitud Laboral	No experimental	Técnicas de análisis de datos:	
					Método:	hoja de cálculo de Excel, SPSS versión 26.
				inductivo deductivo		