

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Relación entre la ideología política y el compromiso organizacional

en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha,

Pasco. 2023

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la administración

Mención: Gestión pública y desarrollo local

Autor:

Bach. Josías Claudio URETA TOLENTINO

Asesor:

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

Relación entre la ideología política y el compromiso organizacional

en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha,

Pasco. 2023

Sustentada y aprobada ente los miembros del jurado:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA
PRESIDENTE

Dra. Jannet Karim FUSTER GÓMEZ
MIEMBRO

Mg. Liborio ROJAS VICTORIO
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0201-2024- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Josías Claudio, URETA TOLENTINO

Escuela de Posgrado:
**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
**RELACIÓN ENTRE LA IDEOLOGÍA POLÍTICA Y EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA,
PASCO. 2023**

ASESOR (A): Mg. Juan Antonio, RICALDI BALDEON

Índice de Similitud:
19%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 17 de octubre del 2024



Firmado digitalmente por:
BALDEON DIEGO Jheysen
Luis FAU 20154005040 soft
Móvil: Soy el autor del
documento
Fecha: 18/10/2024 15:05:38-0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi creador y enseguida a mi madre, por su amor incondicional”

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera inmensurable a mi creador, quien permitió alcanzar mis logros dentro de mi vida profesional, a quien considero mi Padre.

Un agradecimiento muy especial a mi Madre Yolanda Tolentino por todo su gran apoyo en todas las esferas de mi vida.

Agradezco a mis Hermanos, Jeremías, Raquel, Marco, Kimberly y Cristian por el gran apoyo emocional y singular estímulo.

Así también agradezco a mi Asesor y Docentes de Maestría por sus conocimientos, para poder aplicarlos profesionalmente en el campo laboral que me desarrollo.

RESUMEN

El compromiso organizacional es una labor difícil de entender en un solo contexto que implique la ideología política y el pragmatismo conductual observado a través de las diversas dimensiones del compromiso por lo que se explica a través del contrario y similitud dialéctica al momento de analizar y entender los contrastes y cambios en la realidad fundamentada en el método racionalista, destacando en el reduccionismo ontológico separados de la idea, que las entidades y procesos complejos pueden ser entendidos en términos de sus componentes más fundamentales, en tal sentido emerge a la luz la idea del compromiso afectivo como principal aporte asociado a la ideología política de izquierda en un bucle aislado de variables principales en el análisis de correspondencia múltiple que permitió desagregar los componentes hasta llegar a la reduciendo al absurdo y entender mediante una conclusión lógica la síntesis de contrarios adoptando la dislocación de un tercio excluido en la sola presunción de las dimensiones de las variables de estudio como aspecto que resalte en la investigación. Por lo cual se observa que la suposición inicial como parte de la hipótesis de investigación es aceptada con toda confianza aseverando la afirmación sin recaer en las dimensiones de las variables de estudio y al principio de no contradicción existe relación directa, positiva y moderada entre la ideología y el compromiso organizacional en un espacio laboral conformado por un conjunto de personas de diferentes indoles y con diferentes formas de pensamiento siendo saludable este criterio de manera que una ideología totalitaria puede ver a la organización como suya y ejercer poderes desmedidos o lucros parcializados en una asociación desenfrenada.

Palabras claves: Compromiso organizacional, ideología política, asociación.

ABSTRACT

Organizational commitment is a task that is difficult to understand in a single context that involves political ideology and behavioral pragmatism observed through the various dimensions of commitment, which is why it is explained through the opposite and dialectical similarity when analyzing and understanding the contrasts and changes in reality based on the rationalist method, highlighting ontological reductionism separated from the idea, that complex entities and processes can be understood in terms of their most fundamental components, in this sense the idea of commitment emerges to light affective as the main contribution associated with left-wing political ideology in an isolated loop of main variables in the multiple correspondence analysis that allowed the components to be disaggregated until reaching the absurdity and understanding through a logical conclusion the synthesis of opposites adopting the dislocation of a third excluded in the sole presumption of the dimensions of the study variables as an aspect that stands out in the research. Therefore, it is observed that the initial assumption as part of the research hypothesis is accepted with complete confidence, asserting the statement without falling into the dimensions of the study variables and, at the principle of non-contradiction, there is a direct, positive and moderate relationship between the ideology and organizational commitment in a work space made up of a group of people of different natures and with different ways of thinking, this criterion being healthy so that a totalitarian ideology can see the organization as its own and exercise excessive powers or partial profits in an association. unrestrained.

Keywords: Organizational commitment, political ideology, association.

INTRODUCCIÓN

El presente informe de tesis, investiga la relación que existe entre las variables ideología política y compromiso organizacional dentro de una entidad pública comprendida en el cuarto trimestre del año 2023, la aplicación de la técnica de recolección de datos se realizó siguiendo los parámetros del marco muestral y sostenido en los procesos de validación de los instrumentos de investigación.

El informe permite alcanzar los objetivos de estudio considerando que las características de la ideología política divergen en proporción al individuo de la muestra del mismo modo sucede con las categorías del compromiso organizacional observándose una heterogeneidad en los datos recolectados para cada una de las dimensiones de las variables de estudio. No obstante, al momento de contrastar la hipótesis se puede distinguir una relación singular de tipo moderada, directa y, positiva entre ideología política y compromiso organizacional a nivel macro en las variables de estudio, pero mutuamente excluyentes frente sus categorías y procesos selectivos en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. De esta manera se explica que la ideología política se relaciona contundentemente en algunos criterios que tiene que ver con el compromiso afectivo que compromete las emociones del individuo con su pensamiento ideológico, sin embargo, eso es poco frecuente en el compromiso moral y compromiso necesario.

La metodología de estudio tiene un alcance correlacional prospectivo transversal, con una muestra probabilística dentro del ámbito de la administración pública municipal. La exploración en cada una de las dimensiones de la variables a permitido conocer las fuerzas de asociación y representatividad en el marco de la correspondencia múltiple para encontrar relaciones entre las categorías de estudio, del cual se puede concluir que no se observa una asociación representativa, con criterios estadísticos en su ortogonalidad e inercia categórica para determinar una asociación de variables que explique de manera apropiada el comportamiento de las variables en cuanto a su acercamiento euclidiano. En ese sentido es apropiado argumentar que la

relación de las variables tiene un alcance muy cerca al porcentaje medio, coeficiente de correlación 0.57, y un p-valor de 0.0418. de esta manera se determina matemáticamente que la relación se expresa únicamente en las variables generales del estudio. Dicho de otra manera, existe relación entre la ideología política y el compromiso organizacional conformando de esta manera razones suficientes para describir la posición de cada uno de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha dentro de la organización en el tercer trimestre del año 2023.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	6
1.3.	Formulación del problema	6
1.3.1.	Problema General.....	6
1.3.2.	Problema Específico.....	6
1.4.	Formulación de objetivos.....	7
1.4.1.	Objetivo General	7
1.4.2.	Objetivos Específicos	7
1.5.	Justificación de la investigación.....	7
1.6.	Limitaciones de la investigación	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	10
2.2.	Bases teóricas - científicas.....	20
2.3.	Definición de términos básicos	29
2.4.	Formulación de Hipótesis	30
2.4.1.	Hipótesis General:	30
2.4.2.	Hipótesis Específica:	30
2.5.	Identificación de variables	31
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	32

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	35
3.2.	Nivel de investigación.....	35
3.3.	Método de investigación	35
3.4.	Diseño de investigación	36
3.5.	Población y muestral	36
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	40
3.8.	Técnica de procesamiento y análisis de datos.	43
3.9.	Tratamiento Estadístico	43
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo en campo	45
4.2.	Presentación de análisis e interpretación de resultados	46
4.3.	Prueba de Hipótesis	72
4.4.	Discusión de resultados.....	82

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables.....	32
Tabla 2 Población de trabajadores de la municipalidad distrital de	36
Tabla 3 Muestra del número trabajadores de la municipalidad distrital de	38
Tabla 4 Construcción del marco muestral de la Municipalidad distrital de Yanacancha.	38
Tabla 5 Expertos o jueces encargados de validar los instrumentos	41
Tabla 6 Resumen de la evaluación de contenido de la escala de compromiso organizacional y escala de posición política.....	41
Tabla 7 Tabla para la interpretación de la V de Aiken.....	41
Tabla 8 Resultados del cálculo del coeficiente (α) de confiabilidad del	42
Tabla 9 Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach	43
Tabla 10 Test Chi cuadrado para caracterización de ideología política según la variable dummy compromiso organizacional.....	73
Tabla 11 Análisis cruzado de ideología política según la variable dummy compromiso organizacional.....	74
Tabla 12 Test Chi cuadrado para caracterización de compromiso organizacional	75
Tabla 13 Análisis cruzado de compromiso organizacional según la variable	76
Tabla 14 Análisis de regresión lineal simple de ideología política.....	77
Tabla 15 Cálculo de la formula del coeficiente de correlación.....	77
Tabla 16 Análisis de varianza en la correlación de las variables de estudio	79
Tabla 17 Resultados de correlación [Rho de Spearman] entre ideología política y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yancancha.....	81

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Distribución de grupos políticos en el sistema bidimensional de Eysenck..	22
Gráfico 2 Gráfico de Nolan. Distribución de la ideología política	24
Gráfico 3 Distribución de la edad, sexo, estado civil y grado de instrucción en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.	46
Gráfico 4 Asociación de correspondencia múltiple entre área laboral, edad, grado de instrucción, sexo y sujetos de estudio en relación a ideología política en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.	49
Gráfico 5 Asociación de correspondencia múltiple entre condición laboral, edad, grado de instrucción, sexo y sujeto de estudio, en relación al compromiso organizacional en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.....	51
Gráfico 6 Asociación de correspondencia múltiple entre área laboral, condición laboral, grado de instrucción y sujeto de estudio, en relación al compromiso organizacional y la ideología política en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanac	53
Gráfico 7 Asociación de correspondencia múltiple entre área laboral, estado civil, grado de instrucción y sexo, en relación al compromiso organizacional y la ideología política en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.....	55
Gráfico 8 Asociación de correspondencia múltiple entre compromiso organizacional y la ideología política en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.....	57
Gráfico 9 Distribución de las categorías del compromiso organizacional en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha	59
Gráfico 10 Asociación de correspondencia múltiple entre las categorías del compromiso organizacional y la ideología política en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha	61
Gráfico 11 Distribución de frecuencia de las categorías de la ideología política y del compromiso organizacional en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital	

de Yanacancha.....	63
Gráfico 12 Distribución de las contribuciones según la dimensión 1 en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.....	64
Gráfico 13 Distribución de las contribuciones según la dimensión 2 en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.....	66
Gráfico 14 Distribución de las variables de estudio en el campo de correspondencia sobre la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.....	67
Gráfico 15 Distribución comparativa cruzada de las variables de estudio ideología política y compromiso organizacional sobre la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.....	68
Gráfico 16 Correlación de las variables de estudio que conforman las dimensiones de correspondencia en relación a las variables de estudio y variables intervinientes sobre la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.....	70
Gráfico 17 Correlación de las variables de estudio que conforman las dimensiones de correspondencia en relación a las variables de investigación sobre la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.....	71
Gráfico 18 Pronóstico de compromiso organizacional en relación a la ideología política en la curva de regresión ajustada.....	79

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

El estudio de investigación propuesto permite describir las razones de asociación de la ideología política en relación al compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Yanacancha, valorando las diferencias sobre el pensamiento político mediante la aplicación de teoría y conceptos básicos de liberalidad, conservador, centro, progresista y totalitario como un conjunto de ideas y postulados fundamentales que caracterizan al individuo, conformando de esta manera razones suficientes para describir la posición que ejerce cada uno de los trabajadores dentro de la organización donde se desarrolla funcionalmente.

En perspectiva, la visión transversal de la condición humana; la ideología política se encuentra contenida en las dimensiones orgánicas dentro de la cultura organizacional, como aquella que brinda la vitalidad de una entidad y constituye el entorno operativo en el que cada empleado individualmente se esfuerza por lograr los objetivos establecidos por la organización. Desde otro ángulo se definen como estándares basados en la medición de valores y actitudes relacionados al compromiso, grados de instrucción, edad, sexo y otros aspectos funcionales en los individuos de análisis constituido por los

trabajadores de la organización.

El análisis exploratorio de la ideología política frente al comportamiento organizacional permitió contrastar diferentes modelos de asociación en relación al compromiso organizacional en la realidad concreta establecida en los trabajadores como seres individuales y autoconsciente circunscritos en la municipalidad distrital de Yanacancha.

En la investigación el compromiso organizacional se relaciona con la ideología política permitiendo distinguir la necesidad de estrategias de fortalecimiento organizacional, articulando en un fuerte vínculo entre el organismo y quienes lo conforman, o por el contrario prevenir o retrasar la implementación de la estrategia, socaba los principios de una cultura organizacional. Por lo que la organización, se define como los fundamentos filosóficos de la organización, y esto se crea con base en la cultura orgánica que se adopta dentro del contexto de la organización, sin embargo, esta se construye con elementos humanos, considerando que este espacio se encuentra asociada al recurso de capital humanos que conforma la organización circunscrita como el espacio laboral conformado por un conjunto de personas de diferentes indoles y con diferentes formas de pensamiento.

Los pensamientos ideológicos como tal son diferentes entre las personas de una comunidad y de la misma manera se direccionan dentro de un espacio cultural orgánico, por lo que, si hablamos de política, habrá progresistas y conservadores, así como el caso de los extremistas radicales, como otros moderadores con criterios racionalistas; otros basados en fuertes creencias del pasado o como también de aquellos que construyen el futuro adoptando tendencias modernistas que asumen que los harán mejores y diferentes a los demás.

Realizando un análisis podemos examinar las relaciones entre ideología política y compromiso organizacional, sus encuentros y desencuentros,

incurriendo sobre todo en la forma que adopta o debería adoptar a nuestro juicio en lo que llamamos izquierda o derecha. Y dentro de esto inducir con una cuestión previa que sería importante precisar, la diferencia entre derecha e izquierda, así como de sus extremos, considerando que esta precisión no se muestra ni se presenta en nuestros días con nitidez para diferenciar las características de cada uno de los trabajadores y poder describir las cualidades diferenciadas entre ellas y la organización en sí misma.

Ahora bien, el eje central en la identificación del problema respecto a la caridad de los argumentos en contraste para la ideología y el compromiso es un hecho histórico, entre los ámbitos de la izquierda en oposición de la derecha, ambas cuestiones actúan de manera ciegas y sin horizonte objetivo, carentes de identidad política en el contenido de su ideología, el cual crea una barrera en el momento de precisar las cuestiones actitudinales del trabajador frente al compromiso organizacional con su centro de labores. El compromiso y la ideología son dos brazos de un mismo ente, desde la antigüedad se puede observar una dinámica en el comportamiento de las personas comprometidas con su organización en relación a las ideas políticas adquiridas en su entorno gubernamental.

El actual contexto organizacional describe una tendencia hacia la inestabilidad entre las relaciones laborales, en función de la dinámica económica-social, el cual conforma una de las dimensiones del pensamiento ideológico político modificado por la crisis económica y social, frente a los nuevos modelos vigentes de gobernabilidad y de estructura de estado que favorece la divergencia de los espacios públicos de gobierno, entre otros elementos que tornan el contexto complejo e inestable de lealtad y compromiso por parte de los funcionarios.

De acuerdo con la descripción de Castro (2020) en su trabajo de investigación sobre la Cultura y Compromiso Organizacional del personal administrativo de la

Municipalidad Provincial de Satipo, determina que existe una correlación media (0.416), significativa (0.01) entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en el personal administrativo y que de acuerdo a la descripción estadística el 1,5% del personal administrativo responden que la cultura organizacional entre los trabajadores es baja; mientras el 27,7% del personal administrativo sostienen que existe una cultura organizacional medio entre los trabajadores; y el 70,8% del personal administrativo responden que existe una cultura organizacional alto. Esto responden, que tanto la cultura organizacional como el compromiso están relacionadas.

Analizando la formación de idea política y la interface con las acciones realizadas como motivación laboral; interpretada como la aspiración política del individuo en la dinámica de organizacional enfocado en las estrategias para el cumplimiento de las acciones objetivas no se desprende de la idea económica de mejorar el estatus a través de la organización, escapando de la aporofobia.

Conteras-Montero (2021) En su estudio Percepción de la pobreza, ideología política y nivel de ingresos, analiza las actitudes aporófobas de la población según la concepción de pobreza que tengan, y se estudia la influencia de la ideología política y del nivel de ingresos dentro del ámbito de su organización.

Para Contreras-Montero la ideología política liberal está centrada en la idea de salir de la pobreza, sin embargo, esto no se perfila como un bien moral dentro de la organización, abarcando aspectos que puede denigrar al individuo en su desarrollo como funcionario.

Desde otro ángulo, si la ideología política se aparta del compromiso organizacional esta puede generar un problema divergente y en contraposición, de manera que una ideología totalitaria puede ver a la organización como suya y ejercer el poder de modo que no interesa la gobernabilidad democrática alcanzando aspectos de control sobre el programa económico y los individuos

centrado en los intereses de sí mismo. De otro lado el extremo liberal podría mirar el panorama desde otro sentido, pero con la finalidad de alcanzar lucro para todos libre de poderes y dentro de una anarquía que llevaría al caos y el desenfreno.

El centro de esta ideología no se aparta del hecho de mantenerse comprometidos con lealtad en las cuestiones importantes de la organización, de manera que no significa nada en un mundo numérico del extremismo ideológico que se ha venido desarrollando históricamente.

La imagen acerca del Perú es predominante y que comparten prácticamente todas las tendencias ideológicas del país, desde los técnicos y políticos oficiales hasta los grupos de la extrema izquierda insurreccional, presenta a la sociedad peruana actual como proveniente de la sociedad feudal que habría sido establecida por la dominación colonial hispana y que, por la penetración imperialista postcolonial, habría comenzado a ser modificada en un sentido capitalista, de modo sectorial y fragmentario, incluso dentro de la época moderna observando el capitalismo como en proceso contrario al derecho social libre. (Quijano, 1968)

Aún persiste el sentido de izquierda de “la vida en común” libre de la propiedad privada como germen del modelo social marxista en la economía y el modelo mercantilista.

La ideología ha permanecido en el individuo como parte de su formación intrínseca y forma parte de su esencia natural, aglobado, desarrollado en la vida diaria y en la organización, afectando de manera positiva o negativa pero dentro del marco del desarrollo individual y colectivo.

Por lo cual se plantea investigar ¿De qué manera la ideología política se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco 2023?

1.2. Delimitación de la investigación

El presente trabajo de investigación se ha realizado en la municipalidad distrital de Yanacancha, provincia de Cerro de Pasco, región Pasco, entidad que mantiene una antigüedad de 78 años de atención al servicio de la población yanacanchina; Creado con Ley 10030 del 27 de noviembre de 1944, Ubicada en el Av. Las Américas; situado al Norte del distrito de Chaupimarca, en la zona central de la Provincia de Pasco que forma parte de la Subregión Alto Andina. Se halla a una altitud que varía entre los 3 250 m.s.n.m. y 4 380 m.s.n.m, que atiende a una población de más de 29,192 habitantes con una densidad de 176,8 hab./km². Su Clima corresponde a la región sierra siendo variado de acuerdo a las estaciones, templado, seco y lluvioso en los meses de diciembre a abril con una temperatura promedio de 14° a 18°c y en los meses de mayo a noviembre corresponde el verano llegando la temperatura a descender a bajo cero en los meses de junio a diciembre. El Palacio municipal está conformado en un área de 2200 m². Con servicios básicos enfocados al desarrollo económico, social, inversión, transporte, seguridad ciudadana, entre otros que puedan formar parte de la investigación.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿De qué manera la ideología política se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco 2023?

1.3.2. Problema Específico

- ¿Cómo se caracteriza la ideología política en asociación con el compromiso organizacional, en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco?
- ¿De qué manera se desarrolla el compromiso organizacional en asociación con la ideología política, en los trabajadores de la

municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco?

- ¿Como se explica la relación entre la ideología política y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación de la ideología política con el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar la ideología política en asociación al compromiso organizacional, en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco.
- Describir el compromiso organizacional en asociación a la ideología política en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco.
- Explicar la relación de la ideología política en el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco.

1.5. Justificación de la investigación

A. Justificación Teórica.

El estudio de investigación propuesto busca describir las razones de asociación de la de la ideología política en relación al compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Yanacancha valorando las diferencias de pensamiento.

Mediante la aplicación de la teoría y conceptos básicos de liberalidad, conservador, centro, progresista y totalitario como conjuntos de ideas y postulados fundamentales que caracterizan al individuo encontrando de

esta manera razones suficientes en la posición que ejerce el trabajador dentro de la organización donde se desarrolla laboralmente.

Todo ello permitirá contrastar diferentes conceptos acerca del compromiso organizacional en una realidad concreta establecida por el investigador respecto al trabajador como ser pensante y autoconsciente.

Siguiendo el argumento antes mencionado debe tenerse presente que la ideología política implica en asociativamente frente al compromiso organizacional, dentro de la organización que forma parte.

B. Justificación práctica.

Dentro de la municipalidad distrital Yanacancha se encuentra marcada la difícil tarea en relación a la ideología política, debido a las características pragmáticas de identidad individual y el modelo de organización del sector.

Los resultados que se obtendrá de la investigación permitirán considerar alternativas de manejo de personal de acuerdo a criterios conductuales dentro de la organización en proporción al pensamiento ideológico y postura política.

C. Justificación social.

La metodología estará enmarcada en el pensamiento ideológico-político, haciendo estimaciones y la categorización del compromiso organizacional.

Así también, se propone trabajar de manera participativa como parte del método de estudio, entre el investigador y la población, considerando la relevancia del trabajo debido a la presencia de una diversidad de pensamientos ideológicos y características distintas de compromiso organizacional, y se propondrá algunas medidas socioculturales en el manejo de personal aplicando criterios modelados a través de una escala bipolar.

1.6. Limitaciones de la investigación

Limitación en cuanto a la construcción del marco muestral, debido a la

falta de orden en caracterización del personal de la municipalidad distrital de Yanacancha, de los cuales no se tienen una cuantificación del personal según la ubicación laboral. Ante ello se construirá un marco muestral apoyado en una estructuración orgánica que pudieran proporcionar una precisión en el agrupamiento de los trabajadores de acuerdo a su área de labores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Entre los trabajos que guardan cierta similitud con el presente estudio tenemos:

Antecedentes internacionales

Sánchez (2007) En su obra **Ética y Política [Libro de investigación]**, De las 11 categorías de discriminación que contempla el Ministerio de Interior de España, la segunda en la que más delitos de odio se registran al año es la ideología. Sin embargo, esta categoría queda fuera de la mayor parte de los planes de acción para estudiar y combatir los delitos de odio. Lo mismo ocurre con los trabajos académicos, que se centran mayoritariamente en el odio en inglés y a nivel general. Los que estudian un único tipo de odio se han enfocado en el racismo, la xenofobia o la discriminación de género, pero nunca en la ideología política. Asimismo, los prototipos de detección desarrollados hasta ahora no usan bases de datos generadas manualmente por varios codificadores.

Amores et al (2021). En el desarrollo de su trabajo cualitativo sobre **ideología política en tweets [Artículo]**, De las 11 categorías de discriminación que contempla el Ministerio de Interior de España, la segunda en la que más

delitos de odio se registran al año es la ideología. Sin embargo, esta categoría queda fuera de la mayor parte de los planes de acción para estudiar y combatir los delitos de odio. Lo mismo ocurre con los trabajos académicos, que se centran mayoritariamente en el odio en inglés y a nivel general. Los que estudian un único tipo de odio se han enfocado en el racismo, la xenofobia o la discriminación de género, pero nunca en la ideología política. Asimismo, los prototipos de detección desarrollados hasta ahora no usan bases de datos generadas manualmente por varios codificadores.

Bordas (2020) En su estudio cualitativo sobre **pensamiento político de Josep Torras I Bages [Artículo]**, Es una exposición correspondiente al acto de defensa de la Tesis Doctoral del Dr. Bordas Prószyński, intitulada El pensamiento político de Josep Torras I Bages, en la que se recorre el marco histórico-cultural de la Cataluña de finales del siglo XIX y de comienzos del XX, para apreciar la aportación de la persona y de la obra de Josep Torras I Bages, obispo de Vic durante los años 1899 a 1916. El resultado de la investigación ofrece una síntesis de su pensamiento político, especialmente por lo que se refiere a su doctrina regionalista vindicando la tradición cristiana de Cataluña con el propósito de preservar una cultura tradicional fuertemente sustentada en el pensamiento catalán.

Contreras e Hidalgo (2020) En su análisis de investigación **Percepción de la pobreza como ideología política [Artículo]**, El rechazo hacia las personas pobres como fenómeno ha existido siempre, pero es en las sociedades actuales, donde se está visibilizando cada vez más, e incluso, ya tiene nombre propio: aporofobia. En el presente estudio se analizan las actitudes aporófobas de la población según la concepción de pobreza que tengan, y se estudia la influencia de la ideología política y del nivel de ingresos en dichas actitudes. El proceso de recogida de información se ha realizado a través de una encuesta online diseñada para la investigación dirigida a los y las residentes en

Granada. Los resultados obtenidos, por el análisis de correspondencias, han permitido observar interdependencia de las principales variables de nuestro estudio, donde queda en evidencia que tanto la ideología política como el nivel de ingresos influyen en las actitudes aporóforas de la población.

Mendoza (2018) En su investigación **Análisis del clima organizacional de un organismo auxiliar de sanidad animal [Tesis]**, Es una realidad que cada organización tiene un clima organizacional en particular y que no existen recetas universales del clima organizacional ideal, se debe buscar el clima en relación a los objetivos de la empresa, es decir, habrá empresas que se desempeñen mejor con clima de tipo autoritario, como puede ser caso de las fuerzas armadas u organizaciones que se desempeñen mejor con clima tipo participativo, como puede ser organizaciones enfocadas en el mercado de la diversión y de la comunicación.

Romero (2017) En su investigación **Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales [Tesis]**, El análisis de las dimensiones de compromiso fueron enmarcadas en la teoría de John Meyer y Natalie Allen: afectivo, seguimiento o continuidad y normativo. Adicionalmente se han planteado dos compromisos adicionales al considerar las particularidades de una institución pública, a los que hemos denominado, compromiso personificado y compromiso político. En lo que respecta al análisis de datos, las escalas fueron validadas y se pudo verificar que el compromiso normativo no presentó una presencia significativa en el grupo estudiado. Además, lo que hemos considerado el compromiso político se confunde o se mezcla con el personificado y con el afectivo. Finalmente se pudo observar que el comportamiento de los tres compromisos encontrados: Personificado, Afectivo e Instrumental no varían significativamente, es más estos compromisos son experimentados de alguna forma y en distintos niveles por los funcionarios.

La propuesta de fortalecimiento fue elaborada en base a estos resultados.

Antecedentes Nacionales

Salamanca y López (2021) En su estudio **Ideología política y acciones políticas. [Tesis]**, analiza la formación en ideas políticas en relación con las acciones realizadas como motivación; así mismo se interpreta la aspiración política de la juventud en relación a la ocupación de los padres y por último se explica la participación política en las organizaciones en relación a las estrategias en el logro de las acciones. Por lo que concluye, que la participación de las organizaciones juveniles en el Consejo Provincial de la Juventud no es de carácter político, en relación; no tienen estrategias ni se generan planes políticos. En ese entender como sugerencia, lo que se requiere de los partidos políticos e instituciones políticas impulsen estrategias y actividades para superar estos indicadores.

Lazo (2021) En su investigación **el riesgo de fraude, cultura organizacional y compromiso organizacional. [Tesis]**, sobre la población de funcionarios miembros de una universidad privada en Lima, Juliaca y Tarapoto, se Llegó a la conclusión de que existe una relación negativa entre las variables riesgo de fraude- cultura organizacional y compromiso organizacional-riesgo de fraude según lo indica la rho de Spearman que corresponden a (-0.506) y (-0.259) respectivamente y con un nivel de significancia menor a 0.05 en ambos casos (0.00 y 0.017) rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna indicando así que existe relación entre las variables. Lo cual se traduce como a mayor cultura organizacional y compromiso organizacional menor será el riesgo de fraude dentro de la institución.

Apaza (2021) En su investigación **Discriminación laboral por razones de ideología política [Tesis]**, Concluye que, si existe discriminación laboral en las instituciones electorales por razón de ideología política, donde se están vulnerando los derechos fundamentales de la persona, que establecen en la

Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el convenio de la OIT “relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación”, derechos establecidos en nuestra Constitución Política del Perú, donde se establece que las personas tienen libertad laboral independiente del tipo de creencia que puedan seguir (ideología, fe, ciencia entre otras preferencias)

Castro (2020) En su investigación **Cultura y compromiso organizacional municipal [Tesis]**, determina que existe una correlación media (0.416), significativa (0.01) entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. ($r_s=0.416$, $p < 0.05$). De acuerdo a la estadística descriptiva el 1,5% del personal administrativo responden que la cultura organizacional entre los trabajadores es baja; mientras el 27,7% del personal administrativo sostienen que existe una cultura organizacional medio entre los trabajadores; y el 70,8% del personal administrativo responden que existe una cultura organizacional alto. Por otro lado, el 1,5% del personal administrativo responden que existe compromiso organizacional bajo entre los trabajadores; mientras el 22,3% del personal administrativo sostienen que existe un compromiso organizacional medio o regular entre los trabajadores; y el 76,2% del personal administrativo responden que existe un compromiso organizacional alto. Estos resultados responden que a menor cultura organizacional menor compromiso y a mayor cultura mayor compromiso del personal administrativo de la municipalidad de la Provincia de Satipo.

Mayhua y Zárate (2021) En su trabajo de investigación **justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores municipales [Tesis]**, considerando una muestra intencional no probabilística de 98 trabajadores. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron la escala de Justicia Organizacional de Colquitt y la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Para la aceptación de las hipótesis planteadas

se utilizó la prueba estadística no paramétrica Chi cuadrado de Pearson donde se obtuvo como resultado que $p=0.040 < 0.05$ lo que indica la existencia de una correlación significativa de intensidad baja entre ambas variables, así mismo se obtuvo que el 57.6% de trabajadores de la municipalidad poseen un alto nivel de percepción de Justicia Organizacional, mientras que un 34.3% un nivel medio y el 8,1 % un nivel bajo, donde la dimensión Justicia Interpersonal es predominante. En cuanto a la variable Compromiso Organizacional se halló que el 52.5% de trabajadores poseen un nivel medio, el 40.4 % un nivel alto y solo el 7.1 % un nivel bajo, donde la dimensión Compromiso Afectivo es predominante en los trabajadores de la municipalidad.

López (2020) en su estudio **Compromiso organizacional como al reto de la empresa estatal [Tesis]**, El compromiso con la organización se define como uno de los múltiples procesos afectivos que los trabajadores de una organización pueden sentir, en su interacción cotidiana con este tipo de contexto y su importancia radica en su valor predictivo acerca de la permanencia y rendimiento de los miembros de las organizaciones laborales, en relación con la misión de las mismas. Para su análisis y evaluación, en organizaciones laborales concretas, se ha propuesto una tipología en la que se consideran tres tipos de compromiso con la organización: el afectivo, el normativo y el de continuidad. Dicha taxonomía está contenida en una técnica tipo test, elaborada y validada por Meyer y Allen, que es coherente con la perspectiva positivista, metafísica, en que se origina. Nuestra postura, en cambio, se configura sobre la base de una visión fenomenológica y sociocrítica de la investigación social, por ello, presentamos el compromiso con la organización, fenómeno de naturaleza subjetiva, que implica potencialidades y también retos para una determinada gestión, desde un enfoque estratégico de dirección de organizaciones laborales; como alternativa para complementar los numerosos cambios que se están proponiendo en el funcionamiento de la empresa estatal socialista, en nuestro

país.

Lima (2016) En su estudio **Compromiso organizacional: contribuyendo un *mainstream* para el análisis organizacional [Tesis]**, El rechazo hacia las personas pobres como fenómeno ha existido siempre, pero es en las sociedades actuales, donde se está visibilizando cada vez más, e incluso, ya tiene nombre propio: aporofobia. En el presente estudio se analizan las actitudes aporófobas de la población según la concepción de pobreza que tengan, y se estudia la influencia de la ideología política y del nivel de ingresos en dichas actitudes. El proceso de recogida de información se ha realizado a través de una encuesta online diseñada para la investigación dirigida a los y las residentes en Granada. Los resultados obtenidos, por el análisis de correspondencias, han permitido observar interdependencia de las principales variables de nuestro estudio, donde queda en evidencia que tanto la ideología política como el nivel de ingresos influyen en las actitudes aporófobas de la población.

Navarro (2021) En su estudio **Autoestima y su relación con el compromiso laboral de los trabajadores del Banco de la nación. [Tesis]**, Este estudio se llevó a cabo mediante la aplicación de 2 instrumentos de recolección de datos; el primero fue la escala de autoestima de Rosemberg y el segundo fue la escala de compromiso laboral de Meyer y Allen. Las encuestas se suministraron a 11 colaboradores y las datas fueron procesadas en el Software estadístico Spss-V25 obteniéndose los siguientes resultados: el 81,8% (9 trabajadores) presentan un nivel bajo de autoestima y el 18,2% (2 trabajadores) presentan un nivel medio de autoestima; en cuanto al compromiso el 90% (10 trabajadores) presentan un nivel bajo de compromiso con la institución y apenas el 9,1% (1 trabajador) presenta un nivel mediano de compromiso y finalmente el coeficiente de correlación indicó que existe una correlación lineal moderada entre autoestima y el compromiso laboral (relación

significativa) de los trabajadores del Banco de la Nación ($r = 0,608$).

Montoya (2014) En el trabajo de investigación **Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores [Tesis]**, de carácter psicométrico tiene como objetivo validar la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen a partir de una muestra representativa de 642 trabajadores de un Contact Center. La muestra estuvo conformada por un 66% de mujeres y un 34% de hombres, la edad promedio de ambos sexos fue de 27 años de edad. Asimismo, en esta investigación se empleó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), adaptada y validada en versión en español por Arciniega y Gonzáles (2006). Los resultados, según la validez de constructo, demostraron que el modelo de 2 factores obtiene un mejor ajuste. Teniendo como dimensiones el compromiso afectivo-normativo y el compromiso de continuidad.

Quiroz (2017) En su estudio **Marketing interno y compromiso organizacional en el personal administrativo de la universidad privada - Lima [Tesis]**, Concluye, que existe relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional en el personal de la Universidad Privada – Lima, 2016, ello se determinó mediante la prueba Rho de Spearman con un valor de 0.830 Asimismo se logró una significancia menor a 0.05, lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula.

Sánchez (2019) En su investigación **Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los funcionarios de las empresas públicas [Artículo]**, Las empresas públicas se han preocupado por el cumplimiento de objetivo, logro de metas y servicio al cliente. Sin embargo, la cultura organizacional y la influencia de la misma en los funcionarios no había sido un tema de enfoque hasta hace unos pocos años atrás. La presente investigación denotó la importancia que tuvo la variable cultura organizacional en el desarrollo de las actividades de los servidores de las empresas públicas

del cantón San Francisco de Milagro y la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral, los resultados obtenidos reflejaron los bajos niveles de preocupación por la mejora o implementación cambio en la misma, lo que permite evidenciar la insatisfacción laboral de los colaboradores. Considerando la información obtenida a través de las encuestas se podría sugerir el establecimiento formal de un plan de cultura organizacional y su pronta aplicación.

Antecedentes Locales

Meza (2022). En su investigación realizó una **relación entre la comunicación política y la gestión pública municipal** en el distrito de Yanacancha, Pasco, durante el año 2020, se estudió mediante una investigación básica con enfoque cuantitativo. Utilizando el método científico deductivo y un diseño correlacional, se examinó a funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha y a ciudadanos del mismo distrito. La recopilación de datos y la prueba de hipótesis permitieron establecer una relación significativa entre la comunicación política y la gestión pública. Se encontró que tanto la comunicación proactiva como la reactiva implementada por la municipalidad están significativamente relacionadas con la satisfacción de necesidades, la modernización, el bienestar social y el cumplimiento del plan operativo de la institución. Además, la investigación evaluó el nivel de percepción de los ciudadanos respecto a la gestión municipal, revelando que el 75,13% de los ciudadanos perciben la gestión municipal como de Nivel Bajo, el 17,20% como de Nivel Medio y solo el 7,67% como de Nivel Alto, lo que indica una percepción generalmente negativa de la gestión municipal en el distrito de Yanacancha.

Alvarado (2020) A través de su investigación señala que todos los problemas deben abordarse con un enfoque sostenible y mediante el uso de esfuerzos tecnológicos. La actividad humana es valiosa cuando se guía por normas y medidas adecuadas que promueven el progreso social, crean riqueza

y desarrollan ciencia y tecnología. Mediante el trabajo, se transforma el medio ambiente humano, logrando así avances en la producción con capacidad científica y tecnológica. En todo momento, es esencial orientar acciones educativas para alcanzar un valor sostenible del medio ambiente, evitando daños irreparables al planeta Tierra a través de un conocimiento más profundo y acciones prudentes. Las necesidades y aspiraciones deben dirigirse hacia la mejora de las condiciones de vida y el entorno, enfocándose en el desarrollo humano. Los ciudadanos, comunidades, empresas e instituciones deben asumir la responsabilidad de participar equitativamente en el desarrollo ambiental, contribuyendo con sus valores y actividades a la promoción de un futuro medioambiental sostenible. La administración local, regional y nacional debe operar dentro de su jurisdicción siguiendo las leyes y normas del derecho ambiental.

Estrella y Santiago (2022) El objetivo principal de su investigación fue determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y la actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticalacayan en 2021. También se identificaron los niveles de compromiso organizacional y actitud laboral, y se determinaron las correlaciones entre las dimensiones de ambas variables. Los principales resultados indican una correlación directa y significativa entre ambas variables ($r = 0.949$). En cuanto a los niveles de compromiso organizacional, el nivel predominante fue "de acuerdo" con un 30.4%, y la actitud laboral mostró el mismo porcentaje en el nivel "de acuerdo". Además, la investigación reveló correlaciones específicas entre las dimensiones de ambas variables. Se encontró una correlación directa y significativa entre el compromiso afectivo y la actitud laboral ($r = 0.963$), una correlación inversa y significativa entre el compromiso normativo y la actitud laboral ($r = -0.959$), y una correlación directa y significativa entre el compromiso continuo y la actitud laboral ($r = 0.926$).

2.2. Bases teóricas - científicas

➤ Ideología cultural

El discurso de odio merece una especial atención académica debido a sus implicaciones sociales, ya que puede ser un importante precursor de delitos más graves frente a las ideologías diferentes a lo que comúnmente se llama normal, comprendiendo como normalidad a los pensamientos enfocados al centro político diferente a la derecha e izquierda extrema que se han incrementado en los últimos años (Organization for Security and Cooperation in Europe [OSCE], 2020).

En el contexto nacional coincidimos con Velaochaga (2018) en su tesis titulada la discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión (tesis para obtener grado de abogado de la Universidad Nacional de Piura) señalando en una de sus conclusiones sobre la legislación peruana y los convenios internacionales que prohíben la discriminación en la admisión al empleo por lo cual el empleado puede profesar su libertad de conciencia.

A pesar de los múltiples esfuerzos que se ha realizado Castro (2018) manifiesta que existe la voluntad de suprimir la discriminación ideológica en el trabajo, de aquellas que repercuten con la política.

A. Aspecto ideológico

Pasco, se identifica como una sociedad tradicional de tendencia progresista; elementos de pensamiento ecléctico, acción espontánea, coraje contra el sistema, son signos del estereotipo de lucha histórica contra el feudalismo y el imperialismo capitalista, como se resalta en la esencia del pensamiento pasqueño y en el sentimiento de su literatura, como se destaca en Oro y cenizas: poemas - Luis Pajuelo Frías. La distancia social cada vez mayor da lugar a los fenómenos de lucha contra el sistema. La exclusión, la explotación, la informalidad, la

corrupción, son los factores que generan el rechazo a los modelos económicos, políticos y sociales. La imagen cosmológica andina implica un pensamiento y una acción particular en la interacción social del hombre en proporción a sus recursos naturales.

El reposicionamiento y la identidad cultural son los pilares de un país pluricultural (yanesha, quechua y andino) que pretende reevaluar su visión del mundo; justificación social, política, económica, cultural, moral y espiritual. Buscando que el Perú sea permanente en su convicción realista, comenzando con el proceso de reconocimiento de la fuerza social como fuente de labor y producción libre de políticas.

B. Aspecto político

En el aspecto político, resalta las reivindicaciones, acciones de protesta, por la defensa de los recursos naturales, dentro de ellos: el agua, agricultura, ganadería, el ecosistema, convivencia armoniosa con la naturaleza y el medio ambiente; en total rechazo de la sobreexplotación por la inversión privada que genera: crisis políticas, corrupción, minería indiscriminada, destacando reclamos y acciones contrarias y en negación general de la sobreexplotación del capital humano. (Salamanca y López, 2021). Por lo que la fenomenología en las acciones sociales ocurre espontáneamente, debido a los abusos y violaciones de los derechos humanos y sociales. Artículo 28. El Estado reconoce el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga, con el propósito de buscar el bienestar de la persona.

De acuerdo con Torres (2011) en su artículo de investigación manifiesta que la discriminación se refiere al trato diferencial en diversos lugares, entre individuos e instituciones, que se debe a motivos raciales, de ideología política, sexo, de edad, religioso y cualquier otro motivo que afecta a las personas de una sociedad (p.123).

David Nolan publicó por primera vez en un artículo titulado "Classifying and Analyzing Politico-Economic Systems" la versión actualizada del gráfico que llevaría su nombre, en una publicación del verano de 1971 de en el Individualista (The Individualist), la revista mensual de la Sociedad por la Libertad Individual (SIL). Diciembre de 1971, colaborando con el Partido Libertario de USA, del cual forma parte.

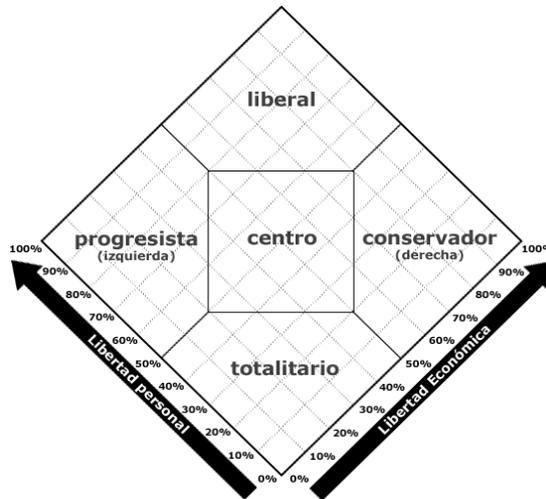
Nolan incurrió en el análisis, comprendiendo que la mayoría de la actividad del control gubernamental ocurre en estas dos categorías, el cual define la posición política de una persona según el panorama de control gubernamental en el área de la economía y el control del individuo, de esa manera, las ideologías políticas pueden describirse como:

- **Liberal.** Es aquella que mantiene libertad gubernamental sobre la acción económica y sobre la acción personal.
- **Conservador.** Posición que mantiene libertad gubernamental sobre la acción económica. Control gubernamental sobre la acción personal.
- **Centro.** La posición intermedia que mantiene el control gubernamental moderado sobre la acción económica y sobre la acción personal.
- **Progresista.** Aquella que mantiene control gubernamental sobre la acción económica. Libertad gubernamental sobre la acción personal.
- **Totalitario.** Posición de control gubernamental absoluta sobre la acción económica y la acción personal.

El modelo grafico sobresaliente es el de Nolan, el cual se configura

en el siguiente cuadro, establecido en los criterios económicos y personales del individuo.

Gráfico 2 Gráfico de Nolan. Distribución de la ideología política



Nota: Propuesta por David Nolan.

➤ **COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

De acuerdo con los trabajos propuestos por Etzioni (1975) respecto a la tipología de la participación de los trabajadores ante su organización, plantea el estudio empírico sobre el compromiso organizacional que confluyen de manera consensuada con los trabajos propuestos por Meyer y Allen (1991) sobre los modelos de compromiso organizacional.

En 1974 Porter, Steers, Mowday y Boulain definen el compromiso organizacional es aquella creencia puesta en la misión y visión de la organización, admitiéndola como tal, con propuestas voluntarias de esfuerzo direccionados en favor de la organización con el desea de seguir siendo miembro de la misma. (Díaz & Rodríguez, 2007)

Sin embargo, Allen & Meyer (1990) señala el compromiso organizacional como un estado psicológico entre una persona y la organización para establecer una relación, que intervienen en la decisión de continuar o dejar la organización.

Desde otra perspectiva se observa las investigaciones de O'Reilly y

Chatman (1986) define que la psicología es una condición importante de la persona en relación al compromiso organizacional. estableciendo tres dimensiones. Involucramiento instrumental con recompensas extrínsecas, basado en la afiliación y sustentado en congruencia entre valores individuales y organizacionales (Lazo, 2021)

Ahora bien, el término “compromiso”, deviene del latín “compromissum” en atribución a la “obligación”, considerando que su etimología emerge de “con” (junto) y missus (encaminado), respetando el análisis crítico del lenguaje y las implicancias de la terminología dentro del proceso de transliteración del término en estricta consonancia con nuestro idioma sería “encaminado junto a”; completando a este análisis el termino organización, se podría expresar como: “encaminado junto a la organización”

De manera sumaria se podría reinterpretar la idea en sentido lógico al compromiso organizacional como el estado mental que caracteriza la reciprocidad mutua de la organización y el trabajador, con efectos solidarios en la decisión de continuar en la organización o dejarla, con cualidades de mantener un fuerte vínculo como miembro de la organización. El compromiso organizacional es visto como un factor determinante que influye en si una persona permanece en el puesto en el que labora o no (Hellriegel & Slocum, 2009)

El comportamiento organizacional es un campo de estudio que aporta al desempeño profesional de los gestores en recursos humanos desde una perspectiva multidisciplinaria, con fuertes bases en la psicología y psicología social (Tamashiro, 2004, p. 2).

A. Modelo Meyer y Allen.

Durante la década de 1990, los investigadores del compromiso prestaron especial atención a la validación del modelo de compromiso organizacional de tres componentes desarrollado por los estudiosos John P. Meyer y Natalie J. Allen; citados como Meyer y Allen (1991) Utilizando este modelo, los autores abordan el compromiso organizacional sobre tres bases: afectiva, instrumental y normativa.

Existe una gran cantidad de investigaciones sobre el compromiso organizacional en todo el mundo, la mayoría realizadas en inglés. De ellas, la más reconocida y que ha sido tomada en consideración para muchos estudios ha sido la teoría de Meyer y Allen. Esta presenta una escala que describe y mide al compromiso organizacional como un constructo multidimensional, que está compuesto por tres tipos: el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad (Meyer y Allen, 1991)

Consciente de la falta de consenso entre los autores Mowday et al (1982) establecieron, como definición, que el compromiso organizacional existe en la fortaleza de la identidad individual con una determinada organización. Esta identificación favorecería, según estudios, como resultado de comportamientos beneficiosos. Por ello, el objetivo central de los teóricos fue identificar los determinantes clave del compromiso organizacional, cuyos enfoques han sido clasificados específicamente en su propuesta, señalando los aspectos más relevantes en los siguientes tópicos.

B. Tópico Identificación.

Este tópico está basado en el enfoque afectivo-actitudinal y constituye la línea de investigación más utilizada en la investigación académica, cuyas bases, se encuentran en Etzioni (1975) y han sido

difundidas a partir de Mowday et al (1982) El supuesto básico de este enfoque, como el propio nombre lo indica, revela la identificación emocional del individuo con las metas organizacionales y, por ende, existe una apropiación de sus valores, asumiéndolos como propios (Mowday, et al 1982). Estos autores complementan esta definición con la incorporación del sentimiento de lealtad, del deseo de pertenencia y del esfuerzo espontáneo por los objetivos de las organizaciones. Generalmente estas dimensiones son medidas por medio de una escala de actitudes.

C. Tópico Involucramiento

Este apartado se basa en gran medida al enfoque normativo de la investigación realizada por Weiner (1982) y Weiner y Vardi (1990), cuyas raíces se derivan de las contribuciones de Etzioni (1975) y Ajzen y Fishbein, citado por Bastos (1994). Posteriormente, los autores estudiaron la estructura de las actitudes y su poder predictivo en relación con el comportamiento humano, creando una propuesta de medida cuantitativa del compromiso de la institución comúnmente utilizada en esta línea de estudio.

Este aspecto busca analizar la organización a través de la comprensión de la cultura y el individuo a través de procesos motivacionales. Sus principales autores partieron de la hipótesis de que el comportamiento de los individuos está dirigido por un conjunto de supuestas presiones reales. Su participación es, por lo tanto, el vínculo entre las metas e intereses de los individuos y las organizaciones, ya que se enfatizan estas presiones normativas. Weiner y Vardi (1990) sostienen que la cultura puede actuar con los empleados para involucrarlos en los ideales de la organización.

D. Tópico de Obligaciones.

Enmarcado en el enfoque instrumental tiene sus raíces en Becker (1960), y la comprensión del compromiso resulta de las percepciones de los trabajadores sobre los intercambios establecidos con la organización. Este modelo asume que los funcionarios eligen permanecer afiliados a la organización. cuando recibe los beneficios en esta decisión. En caso de que las "inversiones" realizadas por el empleado sean superiores a los beneficios recibidos, el individuo inevitablemente abandonará la organización.

Etzioni (1975), por su implicación computacional, parece predecir este enfoque. Al mismo tiempo, las ideas de March y Simon (1975) refuerzan la afirmación de que existe una estrecha relación cuando la organización satisface las necesidades y expectativas de los empleados. Estos autores han contribuido efectivamente a la promoción de estudios en esta dirección.

También se define el otro lado del compromiso que busca el estado de reciprocidad entre la organización y el cliente, enmarcada como aquella obligación que manifiesta el cliente en proporción a la organización, ente o asociación que la representa. Fullerton (2005) define compromiso de continuidad como la facultad que siente el consumidor para cambiar la relación con una organización porque la oferta alternativa es limitada o por el costo asociado al cambio se entiende el compromiso de continuidad hacia la organización a través de dos eventos que restringen al consumidor de realizar un cambio de dicha organización a través de dos eventos que restringen al consumidor de realizar un cambio de dicha organización por otro oferente (p.3).

E. Categorías Socioculturales

Las categorías primarias, relacionadas con características biológicas o poco modificables, como el sexo, la edad, la raza o el origen étnico; y las categorías secundarias, que pueden adquirirse en el tiempo, como el estado civil o la experiencia laboral, son ejemplificadas en los casos en que el gestor de los recursos humanos debe atenderlas para tomar decisiones relacionadas con la contratación o promoción, debiendo cuidar –como recomendación y exigencia– las perspectivas éticas de equidad y trato igual en todos los casos, así como la de la productividad alcanzable a través de la conformación heterogénea de los equipos de trabajo, adicionándose también las condicionantes legales de no discriminación en el empleo (Tamashiro, 2004, p. 3)

F. Valoración del Compromiso

El compromiso es un valor, se relaciona con el hecho de que la persona que ocupa un puesto de trabajo busca satisfacer su necesidad, a través del logro de las metas de la organización para ser compensado por él. No hay filosofía organizativa sin un grupo de trabajo, porque la planificación según los deseos individuales facilita la realización de un plan de acción y la satisfacción de los propios deseos, a diferencia de la idea de grupo que necesita ser coordinada, complementada y tolerada. que es la base de la cultura organizacional tiene principios sólidos. Conduce a una gestión exitosa y eficaz.

2.3. Definición de términos básicos

Compromiso: Conjunto de cualidades que constituyen la manera de ser de una persona o cosa. Es la adecuación con la que se llevan a cabo las acciones del individuo frente a la organización donde se desarrolla.

Aspiración: La aspiración está relacionada con la idea personal, de

metas y objetivos que desean cumplir, lo cual está muy vinculado a la idea de deseos que una persona tiene para sí misma.

Diseño organizacional: Modelos de organismo que se debe a su existencia como entidad funcional.

Afectiva: Conjunto de sentimientos, emociones y pasiones de una persona en proporción a su semejante, entidad o ser animado.

Instrumentalidad: Proceso dirigido a enervar los obstáculos que puedan oponerse a la eficacia de un proceso principal o encaminado en bien de un servicio.

Normativa: Conjunto de reglas por las que se regula o se rige determinada materia o actividad.

Ideología: Conjunto de ideas fundamentales que caracteriza el pensamiento de una persona, colectividad o característico de una época.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General:

H0: La ideología política (no es característica) NO se relaciona con compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. 2023.

H1: La ideología política (es característica) se relaciona con compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. 2023.

2.4.2. Hipótesis Específica:

Hipótesis específica 1

H0: No existe atribuciones caracterizadas a la ideología política en asociación dummy al compromiso organizacional

H1: Existe atribuciones caracterizadas a la ideología política en asociación dummy al compromiso organizacional

Hipótesis específica 2

H0: No existe compromiso con la organización institucional en asociación dummy a la ideología política

H1: Existe compromiso con la organización institucional en asociación dummy a la ideología política

Hipótesis específica 3

H1: La ideología política explica el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco

H0: La ideología política NO explica el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco

2.5. Identificación de variables

➤ **Variable Dependiente:**

Ideología política

➤ **Variable Independiente:**

Compromiso organizacional.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES											
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICION	ESCALA DE MEDICION	TECNICA DE MEDICION	TIPO DE VARIABLE
¿De qué manera la ideología política se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco 2023?	Determinar la relación de la ideología política con el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco 2023	H1: La ideología política (es característica) se relaciona con compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. 2023	VARIABLE INDEPENDIENTE	Conjuntos de ideas creencias y valores que orientan y fundamentan la visión de un individuo o de un grupo sobre el funcionamiento ideal de la sociedad, el gobierno y la política de una población enfocadas en corrientes ideológicas basadas en el principio de juicio de contrarios que parten de la ideología derecha hacia la ideología izquierda, estableciendo control o permisibilidad es criterio económicos y	Conjunto de ideas, creencias y valores socioculturales ajustadas a un modelo político basadas en el juicio de contrarios que permite sostener una posición extrema izquierda, centro, derecha y derecha extrema, medible a través de una escalometría adaptada de curva de David Nolan	Izquierda extrema	multiatómica	Escalométrico tipo Likert	Ordinal	Criterio por preferencia	Categórica
		Izquierda				multiatómica	Escalométrico tipo Likert	Ordinal	Criterio por preferencia	Categórica	
		Centro	multiatómica			Escalométrico tipo Likert	Ordinal	Criterio por preferencia	Categórica		
		Derecha	multiatómica			Escalométrico tipo Likert	Ordinal	Criterio por preferencia	Categórica		
		H0: La ideología política (no es característica) NO se relaciona con compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. 2023	Ideología política								

PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICA		sociales (Gráfico de Nolan, David Fraser Nolan)		Derecha extrema	multiatómica	Escalométrico tipo Likert	Ordinal	Criterio por preferencia	Categórica
¿Cómo se caracteriza la ideología política en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco?	Caracterizar la ideología política en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco	H0: No existe atribuciones caracterizadas a la ideología política en asociación dummy al compromiso organizacional H1: Existe atribuciones caracterizadas a la ideología política en asociación dummy al compromiso organizacional	VARIABLE DEPENDIENTE	Identificación y relación por el cual el empleado están conectados y comprometidos con su trabajo, en particular con sus metas y objetivos organizacionales, mediante valores de dedicación y lealtad mostrando modelos de compromiso afectivo, necesario y moral. (Meyer & Allen 2001)	Nivel en el que un empleado se siente identificado con su organización y categorizado mediante una escala de compromiso en la esfera afectiva, necesaria y moral. Utilizando el "Cuestionario de Compromiso Organizacional" desarrollado por Meyer y Allen (1991)	Compromiso afectivo	01 -05	Escalométrico tipo Likert	Ordinal	Baremos (Comprometido <40, Poco comprometido 41 - 65, No comprometido 66-90	Categórica
¿De qué manera se desarrolla el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco?	Describir el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco	H0: No existe compromiso con la organización institucional en asociación dummy a la ideología política H1: Existe compromiso con la organización institucional en asociación dummy a la ideología política				Compromiso necesario	01 -05	Escalométrico tipo Likert	Ordinal	Baremos (Comprometido <40, Poco comprometido 41 - 65, No comprometido 66-90	Categórica

<p>¿Como se explica la relación entre la ideología política y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco?</p>	<p>Explicar la relación de la ideología política en el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco</p>	<p>H1: La ideología política explica el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco H0: La ideología política NO explica el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco</p>	<p>Compromiso organizacional</p>			<p>Compromiso moral</p>	<p>01 -05</p>	<p>Escalométrico tipo Likert</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Baremos (Comprometido <40, Poco comprometido 41 - 65, No comprometido 66-90</p>	<p>Categorica</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------	--	--	-------------------------	---------------	----------------------------------	----------------	---------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación no comprendió una tipología estricta, sin embargo, se diferencia entre las ciencias aplicadas, el presente trabajo de investigación se encuentra enmarcado en la clasificación básica, toda vez se desarrollará en el ámbito teórico buscando conocer la realidad fenomenológica de la ideología política frente al compromiso de los servidores públicos sin modificar la realidad (Sánchez, 2019)

3.2. Nivel de investigación

Es el grado de profundidad y complejidad con el que se aborda un problema de investigación. La investigación se desarrolla del nivel correlacional buscando explicar la relación entre la ideología política y el compromiso organizacional. (Hernández et al, 2018)

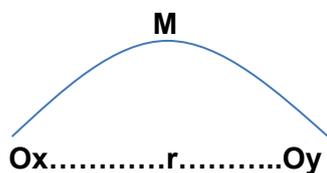
3.3. Método de investigación

La presente investigación es un estudio con enfoque cuantitativo, correlacional porque utiliza la estadística aplicada para medir 2 o más variables; prospectivo porque se va registrar los hechos que ocurrirán a medida que se desarrolla la investigación. Asimismo, es de corte transversal ya que el instrumento se aplicará en un solo momento y las variables se medirán solo una

vez y se efectuara en un tiempo menor de 1 año.

3.4. Diseño de investigación

No experimental, Correlacional, transversal.



M = Representa a la muestra en estudio.

Ox = Observación de la variable independiente

Oy = Observación de la variable dependiente.

r = Representa la relación de variables en estudio.

3.5. Población y muestral

La población Muestral estará conformada por todos los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha que representa un estimado de 169 profesionales y no profesionales que laboran en las distintas áreas de gobierno local.

Tabla 2 Población de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, según órganos de dirección.

Número de trabajadores	Total
Órgano de Alta dirección	18
Órgano de defensa judicial y control	6
Órgano de Asesoramiento	5
Órgano de Apoyo	18
Órgano de Línea	118
Órgano desconcentrado	4
Total	169

Nota: Población. Extraída del área de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Yanacancha.

A. Muestra:

(Arias, 2012) dicho con otras palabras, afirma que la muestra constituye una parte representativa de la población accesible y finita, asimismo indico que la muestra está formada por elementos con características similares

para luego tener en cuenta la generalización de los resultados considerando el margen de error permitido.

La obtención de la muestra se realizará haciendo uso del método estratigráfico, con el propósito de hallar resultados que pudieran contextualizarse en la población haciendo inferencia. “El objetivo de la Inferencia Estadística, es precisamente el de obtener o formular predicciones o decisiones sobre una población con base en la información obtenida de una muestra seleccionada por métodos probabilísticos”. (Klinger, 2010)

En el trabajo de investigación se empleará el tipo de muestreo probabilístico, teniendo en cuenta que la muestra es un subgrupo de la población donde todos los elementos, tengan la misma posibilidad de ser seleccionados (Hernández, 2015). El tamaño muestral será fijado con un margen de error o precisión de 1, varianza de la muestreo piloto o poblacional igual a 18.45, el nivel de confianza de 95% y 9 grados de libertad; aplicando $t_{\alpha/2}$ donde T es igual a 0.975. Por lo cual, utilizando una formula estadística de tamaño de la muestra con muestra piloto, se puede hallar la muestra constituido por 62 trabajadores municipales:

$$n_{MCR} = \frac{T^2 \left(1 - \frac{\alpha}{2}\right) \sigma^2}{d^2}$$
$$n_{MSR} = \frac{n_{MCRsred}}{1 + \frac{n_{MCRsred} - 1}{N}}$$

Calculo: $n_{MCR}=95$; $n_{MSR}=62$

Tamaño de la muestra = 62

Tabla 3 Muestra del número trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, según órganos de dirección.

Número de trabajadores	Total
Órgano de Alta dirección	7
Órgano de defensa judicial y control	2
Órgano de Asesoramiento	2
Órgano de Apoyo	7
Órgano de Línea	43
Órgano desconcentrado	1
Total	62

Nota: Muestra calculada. Cuadro de estimación de la población de estudio

El muestreo será multietapico, de acuerdo al Marco muestral, considerándose primero los órganos de dirección, luego los grupos de gerencia y sub gerencia; seguidamente el área laboral u oficina laboral para luego identificar a la unidad de estudio en este caso “un trabajador”. En ese sentido el marco muestral está caracterizado por el área laboral. Espacios donde se desarrolla las actividades laborales. Con el fin de identificar al trabajador en el puesto laboral y los criterios que se pudieran extraer de esta unidad de estudio.

Tabla 4 Construcción del marco muestral de la Municipalidad distrital de Yanacancha.

MARCO MUESTRAL	
1	Marco muestral de la unidad de primer orden → Lista de órganos de dirección
2	Marco muestral de la unidad de segundo orden → Lista de conglomerados por gerencia y sub gerencia
3	Marco muestral de la unidad de tercer orden → Lista de grupos por oficina o are laboral
4	Marco muestral de la unidad de cuarto orden → Lista de puesto laboral que conforman los grupos
5	Marco muestral de la unidad de quinto orden → Lista de trabajadores por grupo
6	Unidad elemental seleccionada → Un trabajador municipal

Nota: Diseño elaborado para obtener la unidad de la muestra de manera probabilística

A.1. Criterios De Inclusión del usuario:

- Trabajador que forma parte de la planilla de la municipalidad distrital de Yancancha.

A.2. Criterios De Exclusión:

- Trabajadores con limitaciones o discapacidad mental o psiquiátrico.
- Personas que no conforman la planilla de la municipalidad distrital de Yancancha.
- Personas que no deseen colaborar con la investigación de manera voluntaria.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

➤ **Técnica:**

Encuesta: porque se busca recopilar datos por medio del cuestionario ya diseñado sin modificar el entorno ni controlar el proceso que está en observación. Con la encuesta se trata de obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en nuestra investigación.

➤ **Instrumentos:**

Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen: estructurado del método de Meyer y Allen, dirigida a los para determinar el grado de compromiso organizacional de las personas. El compromiso organizacional tiene una visión más global que refleja una respuesta afectiva del trabajador hacia la organización, y presta mayor atención a aspectos de la organización como lo son las metas y lo valores, mientras que, la satisfacción laboral está ligada únicamente al puesto de trabajo y el entorno del trabajador. (Meyer y Allen, 1997)

El instrumento de medición (IM) tiene una longitud de 18 ítems basados en el instrumento original de Meyer y Allen, y una amplitud de escala de cinco categorías, asignándose valores categóricos, Totalmente de acuerdo, en

desacuerdo, neutral, de acuerdo y Totalmente de acuerdo. Los valores finales de presentación de la escala final extrapolando cualitativamente la actitud de la persona en relación a su compromiso con la organización.

Diagrama de Nolan: instrumento estructurado y dirigido al personal trabajador de la municipalidad distrital de Yanacancha, con la finalidad de determinar la ideología política de los trabajadores. Consta de 5 dimensiones que son: Liberal, Conservador, Centro, Progresista y Totalitario. Nolan.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

➤ Validación y confiabilidad de instrumentos

“La validez y confiabilidad son características elementales con el que debe contar los instrumentos que servirán para recoger datos, ya que ellos otorgaran garantía de que los datos obtenidos fueron hechos en forma científica”. (Tamayo & Tamayo, 1998, p. 56)

Para Baechle & Earle (2008) “la validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba. En esta investigación, la validez será realizada por el juicio de expertos”. (p. 85)

➤ La validez de los instrumentos de recolección de datos

La validez de los instrumentos fue realizados a través de juicio de expertos, considerando que los instrumentos cumplan con el propósito al momento de recolectar la información, mediante la V de Aiken (1985), en tal sentido se utilizó la siguiente fórmula:

$$v = \frac{S}{n(c - 1)}$$

Donde:

S: Sumatoria de las respuestas o acuerdos de los expertos por cada ítem.

n: Número de expertos (n = 3)

c: Número de valores en la escala de valoración:

Deficiente = 4, Siempre = 3, Casi siempre = 2, A veces = 1, Nunca

Tabla 5 Expertos o jueces encargados de validar los instrumentos

Expertos
1. Dr. Cardenas Sinche Jose Antonio
2. Mg. Mendiolaza Cornejo Gina N.
3. Mg. Cajavilca Vicuña Jorge Luis

Tabla 6 Resumen de la evaluación de contenido de la escala de compromiso organizacional y escala de posición política.

Indicadores	Exp1	Exp2	Exp3	Suma acuerdos	V de Aiken	Descripción
Claridad	19.2	19.7	19	19.3	0.917	Fuerte
Objetividad	18.7	19.8	20	19.5	1.000	Fuerte
Consistencia	18.8	19.6	20	19.5	0.917	Fuerte
Suficiencia	19.2	19.5	20	19.6	1.000	Fuerte
Coherencia	18.7	19.7	20	19.5	1.000	Fuerte
Relevancia	18.8	19.8	20	19.5	1.000	Fuerte
Promedio	18.9	19.7	19.8	s	0.969	

Nota: Escala de compromiso organizacional y escala de posición política

Interpretación: los instrumentos escala de compromiso organizacional y escala de posición política, presenta una validez de contenido Fuerte en todos los indicadores: Claridad, Objetividad, Consistencia, Suficiencia, Coherencia y Relevancia, en forma general el cuestionario tiene una validez fuerte (0.97) debido a que se encuentra en el rango de 0,90 – 1,00.

Tabla 7 Tabla para la interpretación de la V de Aiken

V Aiken	Interpretación
0,00 – 0,79	Débil
0,80 – 0,89	Aceptable
0,90 – 1,00	Fuerte

➤ **Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó la fórmula del coeficiente del Alfa de Cronbach (α) para evaluar la confiabilidad los instrumentos escala de compromiso organizacional y escala de posición política, debido a que la calificación fue multitómica (1 y 4). La muestra fue de 20 personas involucradas en el estudio. La fórmula utilizada es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Donde:

α : Coeficiente alfa de Cronbach

K: número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de ítems

La tabla muestra los datos necesarios para el cálculo del coeficiente de confiabilidad del instrumento: Escala de compromiso organizacional y Escala de posición política

Tabla 8 Resultados del cálculo del coeficiente (α) de confiabilidad del cuestionario sobre ludopatía

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,8711	27

Nota: Prueba piloto de los instrumentos escalométricos

Conclusiones: se observa que la confiabilidad de ambas escalas de medición aplicadas y aparejadas para su validez (0,8711) lo cual representa una excelente confiabilidad ya que se ubica en el intervalo de 0,72 – 0,99.

Tabla 9 Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach

Intervalos	Interpretación
< 0.53	Confiabilidad nula
0.54 – 0.59	Confiabilidad baja
0.60 – 0.65	Confiable
0.66 – 0.71	Muy confiable
0.72 – 0.99	Excelente confiabilidad
1.00	Confiabilidad perfecta

Nota: Herrera, A. (1998). Notas sobre Psicometría.
Bogotá: Universidad Nacional de Colombia

3.8. Técnica de procesamiento y análisis de datos.

Los hallazgos serán agrupados en una base de datos en Excel 2019. Para el procesamiento de los estadísticos descriptivos se empleará el software R 4.1.1, seguidamente se realizará el análisis exploratorio de datos como diagrama de cajas con jitters; luego de ello se analizará los supuestos de análisis de medias cero (t test) y de normalidad (Shapiro y Anderson-Darling), homocedasticidad (Test de Fligner-Killen, F tests, Barlett test) y de Independencia (Runs test). Posterior a ello se procederá a realizar una prueba de Regresión lineal múltiple de encontrarse datos con parámetros normales, en caso contrario se usarán las pruebas de Friedman en caso de darse no paramétrica, para el análisis de varianzas y de ser necesario una prueba de correlación (paramétricas) o posvarianza Prueba de Kruskal-Wallis (no paramétrica), para determinar la valoración de los datos provenientes de una misma muestra.

3.9. Tratamiento Estadístico

El tratamiento estadístico deberá ser inferencial para el hallazgo de los resultados para lo cual se reforzará el análisis de medias mediante la prueba de los rangos con signo de Wilcoxon, seguidamente los análisis con base al diseño de investigación se realizarán mediante una comparación a través del modelo de regresión lineal (regresión Kernel) entre las variables de investigación. Finalmente se procederá a realizar la validación de la H1: Existe relación entre la ideología política y el compromiso organizacional en los trabajadores de la

municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco, para pruebas no paramétricas y considerando la estimación de los parámetros de correlación Pearson en datos paramétricos o (Rho de Spearman) y efecto de las variables de la investigación para grupos relacionados (j_i^2) para datos no paramétricos.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

A través de un proceso axiología administrativo se abordará el problema de los principios éticos de justicia, autonomía y benevolencia, en vista que la investigación involucra personas y entidades involucrados dentro del ambiente social del distrito de Yanacancha que proporcionaron información sobre el comportamiento organizacional de los trabajadores y su distinción política en la ideología particular de cada uno de ellos en su calidad de servidores públicos, es decir, aplicar los valores y principios éticos para evitar vulnerar la integridad de los involucrados y evitar una infracción a los principios de la ética y la moral

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo en campo

En primer momento se iniciaron con los trabajos de validación de los instrumentos del proyecto, a través del juicio de expertos, seguidamente se realizaron la ejecución de las pruebas piloto con el propósito de obtener datos necesarios para determinar la consistencia de la prueba a través de la confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach y poder catalogar hallazgos fiables, en ese sentido se tuvo que reajustar los cuestionarios en proporción a los resultados obtenidos.

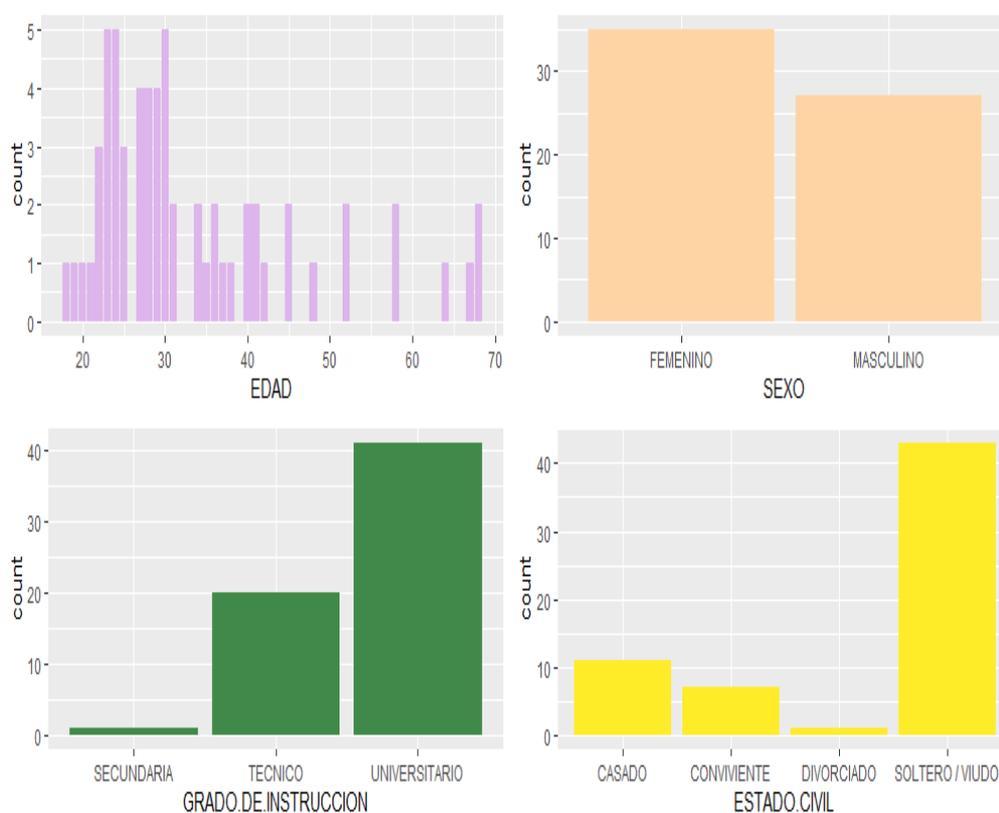
Resaltar que para la ejecución del plan de investigación se solicitaron las autorizaciones previas ante la entidad municipal y proceder con la aplicación de las pruebas correspondientes, cuestionarios escalométricos, a) escala de compromiso organizacional y b) escala de posición política sobre una muestra de 62 trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, seleccionadas mediante un marco muestral multietápico por sectores laborales y posteriormente mediante un muestreo aleatorio simple con la finalidad de abordar las unidades de estudio con criterio de representatividad. La encuesta fue aplicada bajo los parámetros de libertad en la información recolectada, aplicando el consentimiento informado y explicando las medidas anónimas de

la prueba.

Los cuestionarios fueron aplicados a cada uno de los trabajadores seleccionados de la municipalidad distrital de Yanacancha según las unidades laborales, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. En la recolección de datos se tuvo mucho cuidado en el acompañamiento de los individuos sobre el llenado de los cuestionarios, buscando la veracidad en las respuestas. Finalmente, los resultados fueron catalogados en una tabla de datos para luego ser procesadas mediante métodos estadísticos.

4.2. Presentación de análisis e interpretación de resultados

Gráfico 3 Distribución de la edad, sexo, estado civil y grado de instrucción en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.



Nota: Gráfica de distribución de comparación simple de las variables intervinientes extraídos mediante un proceso estadístico a través del software R-studio.

RESULTADO DEL CUESTIONARIO	
POBLACION POR EDAD	
Edad	Porcentaje
20 a 40 años	80%
20 a 30 años	50%
41 años a mas	20%

MUESTRA DE ESTUDIOS	
SEXO DEL TRABAJADOR	
Sexo	Porcentaje
Masculino	56.5%
Femenino	43.5%

MUESTRA DE ESTUDIOS	
ESTADO CIVIL DE LOS TRABAJADORES	
Estado civil	Porcentaje
Casadas	18%
Convivientes	11%
Divorciados	2%
Solteras	96%
ninguno	71%
comprometidas	29%

MUESTRA DE ESTUDIOS	
GRADO INSTRUCCIÓN DE LOS TRABAJARES	
Grado instrucción	Porcentaje
Universitario	66%
Técnico	33%
Secundaria completa	1%

Análisis e Interpretación del grafico

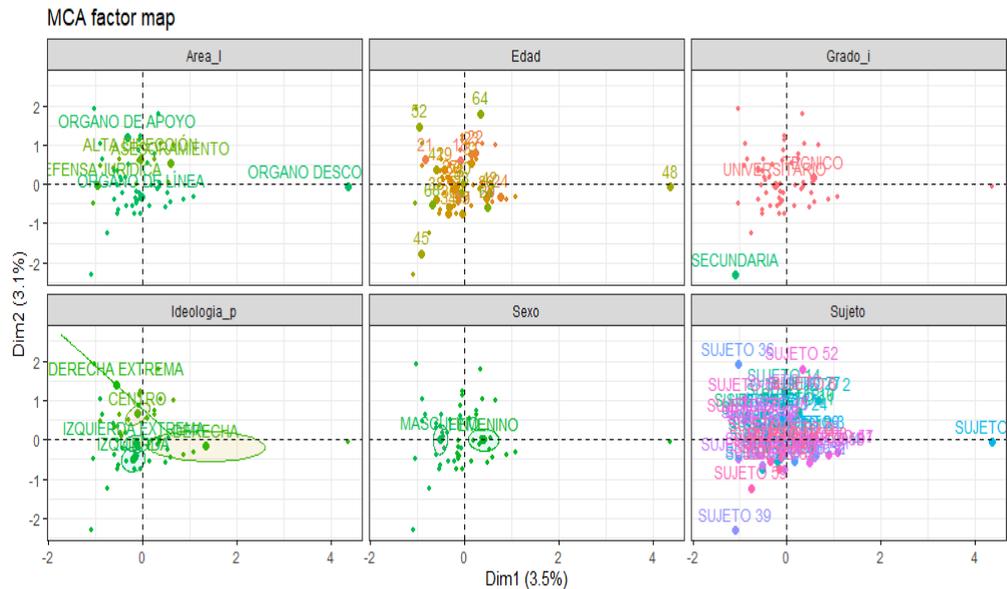
El grafico describe una exploración aislada por dimensiones de las variables intervinientes en la investigación, definidos como necesarios para caracterizar la muestra de estudio. La edad es un factor importante, comprendida como el periodo de tiempo que transcurre desde el nacimiento de un individuo hasta un momento específico de la aplicación del instrumento. Sexo como la diferenciación biológica que distingue a la unidad de estudio en masculino y femenino. Estado civil es la condición legal y social del individuo en relación con su situación de convivencia en pareja. Grado de instrucción comprendido como el nivel educativo alcanzado por el individuo en su desarrollo personal.

Los datos obtenidos corresponden al ámbito de estudio, municipalidad distrital de Yanacancha. La información es prospectiva, obtenida a través de la aplicación del cuestionario escala de compromiso organizacional, los hallazgos fueron anotados en una tabla de datos.

De acuerdo con los resultados del cuestionario se puede observar una mayor población de individuos de la muestra entre las edades de 20 a 40 años con un 80%, concentrado mayormente en una población específica de individuos entre las edades de 20 a 30 años con un 50% y una minoría entre las edades mayores a 41 años con un 20%. La muestra de estudio está conformada por un 56.5% de trabajadores masculinos y un 43.5% de trabajadoras féminas. De igual manera la muestra de estudio está conformado por un 18% de personas casadas, 11% de personas convivientes, 2% de personas divorciadas y un 69% de personas solteras, en ese sentido el 71% son personas sin ningún compromiso civil formal y solo el 29% son personas con compromiso civil formal (parejas estables). Respecto al grado de instrucción se observa una gran cantidad de individuos con grado de instrucción universitaria 66% y solo el 33% de personas tienen un grado de instrucción técnico, el 1% con estudios de secundaria.

De todo ello, se observa una muestra concentrada entre las edades de 20 a 40 años (80%), una mayoría ajustada de trabajadores de sexo masculino (56.5%), personas sin compromiso civil formal (71%) y que un tercio de la muestra son personas con grado de instrucción superior universitaria (66%).

Gráfico 4 Asociación de correspondencia múltiple entre área laboral, edad, grado de instrucción, sexo y sujetos de estudio en relación a ideología política en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.



Nota: Gráfica de comparación por correspondencia múltiple de las variables intervinientes en relación a la variable independiente extraídos mediante un proceso estadístico a través del software R-studio.

Análisis e Interpretación del grafico

El grafico describe una exploración de las variables intervinientes en relación a la variable independiente en un análisis de comparación múltiple con la finalidad de examinar dimensionalmente las características de las variables biosociales y su relación con la variable independiente ideología política. El área laboral referido como el campo o sector de actividad en el que una persona trabaja o se desempeña profesionalmente. Sujeto de estudio es la unidad de análisis que forma parte del ámbito de estudio y del cual se extrae la información para ser sometido a escrutinio estadístico. Ideología política conjuntos de ideas creencias y valores que orientan y fundamentan la visión de un individuo o de un grupo sobre el funcionamiento ideal de la sociedad, el gobierno y la política de una población (Nolan, 1971).

Los datos obtenidos corresponden al ámbito de estudio, municipalidad distrital de Yanacancha. La información es prospectiva, obtenida a través de la aplicación del cuestionario escala de ideología política, los hallazgos fueron anotados en una tabla de dato.

La dimensión 1 está constituida por variables de área laboral, órgano de línea, defensa jurídica, órgano desconcertado; en cuanto a ideología política, de izquierda, extrema izquierda y, derecha. La dimensión 2 está constituida por variables de área laboral, asesoramiento, alta dirección y órganos de apoyo; en cuanto a grado de instrucción secundaria; y, de ideología política extrema derecha, centro. Sin embargo, en cuanto a la variable edad, grado de instrucción (universitario y técnico), sexo y sujeto de estudio, se distribuyen de manera igualitaria entre ambas dimensiones restando inercia en la estadística comparativa para alguna dimensión específica, debido a la gran variabilidad en el campo de correspondencia múltiple y el nivel de independencia observando una nube de datos desligados entre si, en consecuencia no se muestra valores superpuestos que determine una influencia de carácter plausible entre las variables intervinientes y la ideología política.

Las variables edad, grado de instrucción (universitario y técnico), sexo y área laboral no contribuyen sobre las decisiones del individuo lo cual explica razones suficientes en contrario para los aportes esperados, o que puedan fundamentar la compensación de los procesos contrarios a la distribución difusa sobre las dimensiones de las variables. De manera que, la edad, grado de instrucción y el sexo no determinan la preferencia de un tipo de ideología política.

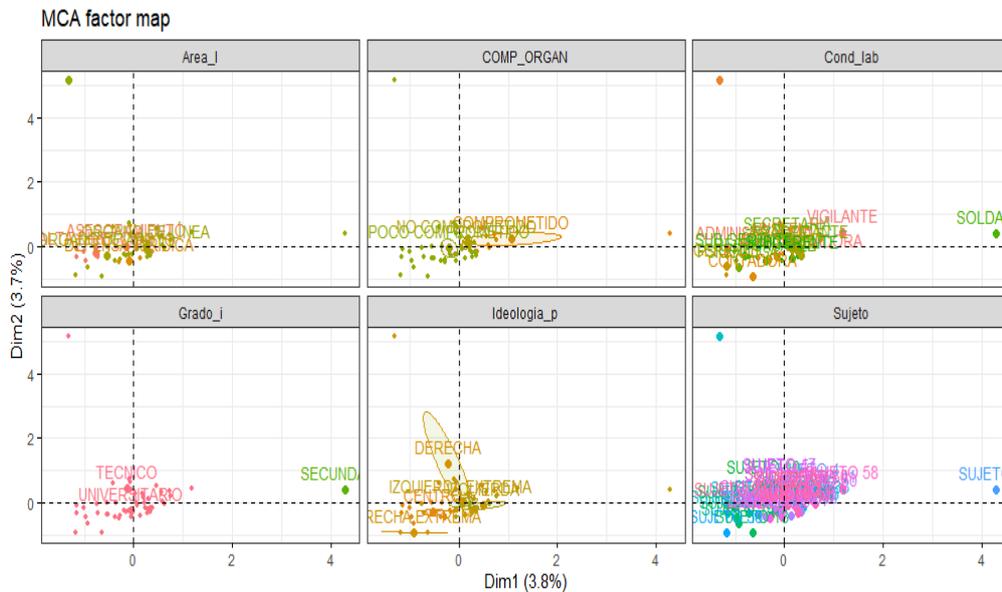
con su trabajo, en particular con sus metas y objetivos organizacionales, mediante valores de dedicación y lealtad

Los datos obtenidos corresponden al ámbito de estudio, municipalidad distrital de Yanacancha. La información es prospectiva, obtenida a través de la aplicación del cuestionario escala de compromiso organizacional, los hallazgos fueron anotados en una tabla de datos.

La dimensión 1 está constituida en cuanto a la condición laboral por las variables apoyo administrativo, secretaria, vigilancia, practicante y soldador; respecto a grado de instrucción universitario; en cuanto a compromiso organizacional está conformado de poco comprometido y no comprometido. Dimensión 2 está constituida por las variables de condición laboral, asistente, jefe, director, gerente, sub gerente, contador, psicólogo, bibliotecaria, administradora, OMPI; respecto a Grado de instrucción técnico y secundaria. Sin embargo, en cuanto a la variable edad, sexo y sujeto de estudio, se distribuyen de manera imparcialmente difusa entre ambas dimensiones reduciendo inercia direccionado hacia un sector en cuento a la estadística comparativa, debido a la gran variabilidad y el nivel de independencia entre cada uno de los datos analizados en su particularidad, lo cual no determina un valor superpuesto con criterios sobre las variables intervinientes.

Las variables edad, sexo y sujeto de estudio no contribuyen en la decisión para poder explicar las razones suficientes en la preferencia de un individuo. Los aportes estadísticos distribuido de forma propalada de las variables biosociales en el campo correlacional contradice la idea de un modelo conducente que se asocie a la variable compromiso organizacional, desde otro ángulo, la edad y el sexo no determinan en la conducta frente al compromiso organizacional.

Gráfico 6 Asociación de correspondencia múltiple entre área laboral, condición laboral, grado de instrucción y sujeto de estudio, en relación al compromiso organizacional y la ideología política en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanac



Nota: Gráfica de comparación por correspondencia múltiple de las variables intervinientes en relación con las variables de estudio extraídos mediante un proceso estadístico a través del software R-studio.

Análisis e Interpretación del grafico

El grafico describe una exploración de las variables intervinientes en relación con las variables de estudio mediante el análisis de correspondencia múltiple, con la finalidad de examinar dimensionalmente las características de las variables intervinientes y su relación frente al compromiso organizacional y la posición de ideología política del individuo.

Dimensión 1 constituida en cuenta al área laboral, con baja representatividad por órgano desconcertado, asesoramiento, alta dirección y con alta representatividad por defensa jurídica; respecto a condición laboral con baja representatividad gerente, contadora, vigilante, con alta representatividad soldador; referente a grado de instrucción alta representatividad universitaria y

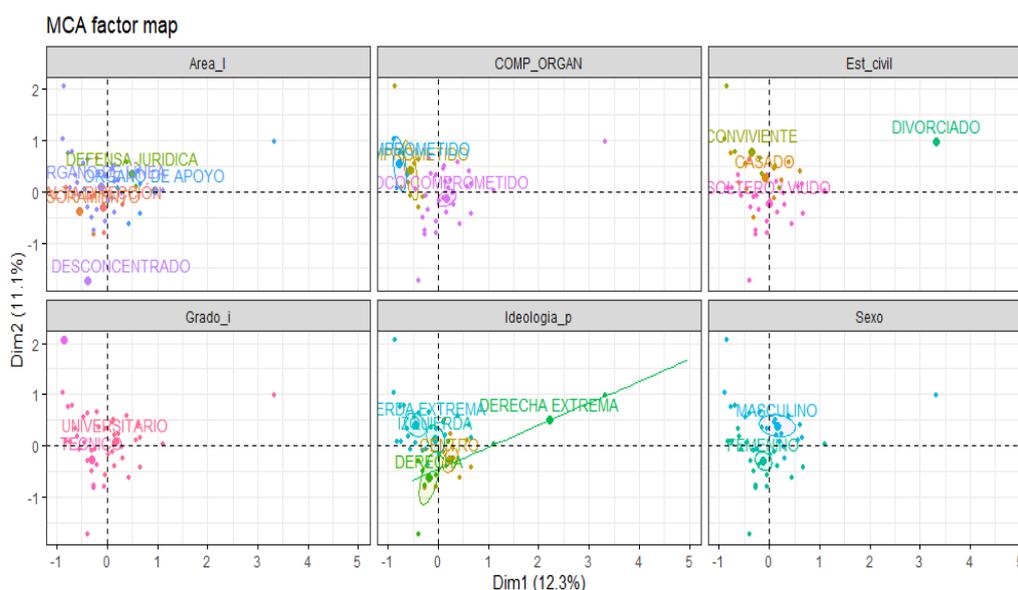
baja representatividad secundaria; en cuanto a Compromiso organizacional, comprometido; y, tocante a ideología política derecha extrema y centro.

Dimensión 2 constituida en cuanto al área laboral, con baja representatividad por órgano de dirección, órgano de apoyo, órgano de línea; en cuanto a condición laboral con alta representatividad asistente, jefe, director, apoyo administrativo, secretaria, sub gerente, director y psicólogo; en consideración a grado de instrucción técnico; referente a Compromiso organizacional poco comprometido; y finalmente sobre ideología política derecha.

Sin embargo, en cuanto a la variable compromiso organizacional poco comprometido y no comprometido; ideología política Izquierda extrema, sujeto de estudio se distribuyen de manera dispersa en el campo correlacional entre las dimensiones y apartado de ellas imparciales estadísticamente hablando sobre alguna dimensión específica, como consecuencia de la variabilidad y el nivel de independencia entre los datos de la muestra, lo cual no determina un cúmulo agrupado que explique suficientemente y de manera asociativa los criterios de ortogonalidad entre las variables intervinientes y las variables de estudio.

Las variables poco comprometido, no comprometido, ideología política Izquierda extrema y sujeto de estudio no contribuyen en la decisión para poder explicar las razones suficientes de aporte para ser distribuido sobre una dimensiones deseando esperar una agrupamiento que pueda explicar causativamente las preferencias de los individuos, desde otro ángulo, las variables poco comprometido, no comprometido, ideología política Izquierda extrema no determinan sobre la conducta y acciones del trabajador frente a la entidad.

Gráfico 7 Asociación de correspondencia múltiple entre área laboral, estado civil, grado de instrucción y sexo, en relación al compromiso organizacional y la ideología política en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.



Nota: Gráfica de comparación por correspondencia múltiple de las variables intervinientes en relación con las variables de estudio extraídos mediante un proceso estadístico a través del software R-studio.

Análisis e Interpretación del grafico

El grafico describe una exploración de las variables intervinientes en relación con las variables de investigación a través del análisis de correspondencia múltiple, con el propósito de examinar el paralelismo en las características de las variables intervinientes y su relación con el compromiso organizacional y los fundamentos políticos de ideología.

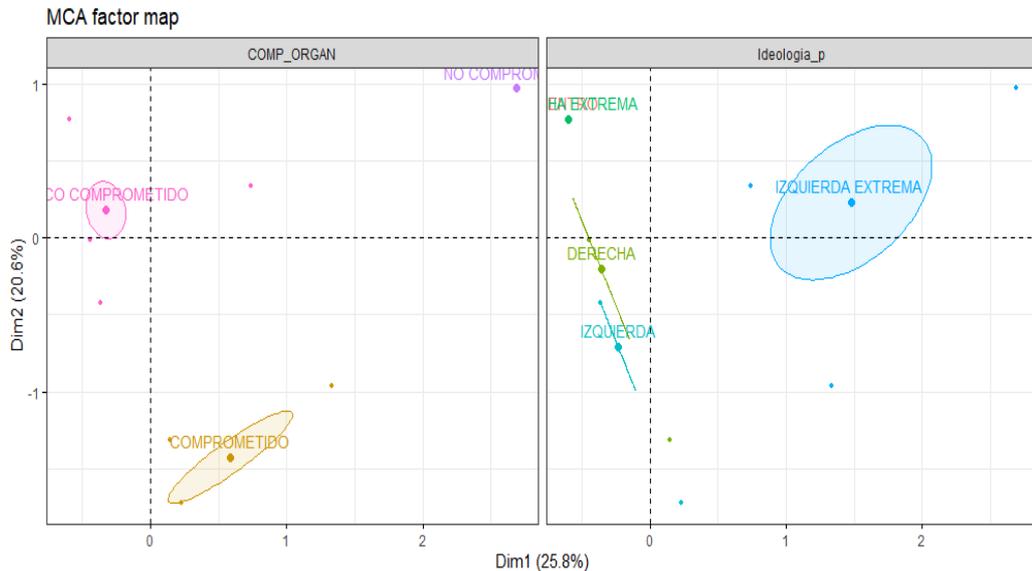
En tal sentido la Dimensión 1 se agrupa conteniendo las variables de área laboral, por asesoramiento, alta dirección, defensa jurídica, órgano de dirección, órgano de apoyo, órgano de línea; de estado civil soltero/viudo y casados; respecto de compromiso organizacional poco comprometido; y, referente a ideología política centro e izquierda.

Dimensión 2 se agrupa conteniendo las variables de área laboral, por desconcentrada; estado civil conviviente y divorciado; en relación a compromiso organizacional comprometido y no comprometido; y, en consideración a ideología política derecha, derecha extrema e izquierda extrema.

Sin embargo, en cuanto a la variable grado de instrucción (universitaria y técnico), sexo, se distribuyen de manera igualitaria entre ambas dimensiones restando inercia a la estadística comparativa para conformar agrupamientos dimensionales que respondan un patrón conducente, debido a la gran variabilidad y el nivel de independencia en la nube de datos de manera que las variables toman direcciones particulares, lo cual no contribuye en determinar un valor notable con criterios fiabilidad para aseverar modelos conclusorios donde las variables intervinientes jueguen un papel preponderante sobre las variables de investigación.

Las variables grado de instrucción (universitaria y técnico), sexo no contribuyen en la decisión del sujeto para poder explicar razones suficientes que modifiquen lo que es en potencia, visto desde las dimensiones de estudio 1 y 2, por lo que en acto se diferencia desligando una diseminación de la data sin mayor representatividad en efecto que justifique una acción determinista. Desde otro ángulo, las variables grado de instrucción (universitaria y técnico), sexo no determinan sobre la conducta y acciones de los trabajadores frente a su institución.

Gráfico 8 Asociación de correspondencia múltiple entre compromiso organizacional y la ideología política en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha



Nota: Gráfica de comparación por correspondencia múltiple de compromiso organizacional en relación con la ideología política extraídos mediante un proceso estadístico a través del software R-studio.

Análisis e Interpretación del grafico

El grafico describe una concatenación mutuamente incluyente en el campo de la correlación múltiple explorando las categorías de la variable compromiso organizacional en relación con las categorías de la variable ideología política con el fin de analizar dimensionalmente las formas de agrupamiento de los datos en proporción a los diseños estadísticos de asociación en las variables explicadas por representatividad y aproximación a la directriz de la dimensión propuesta.

La agrupación general de la dimensión 1 al 25.8% asocia las variables ideología política Izquierda extrema y derecha, juntamente con las variables de compromiso organizacional poco comprometido. El agrupamiento de la dimensión 2 al 20.6% de manera general considera las variables ideología

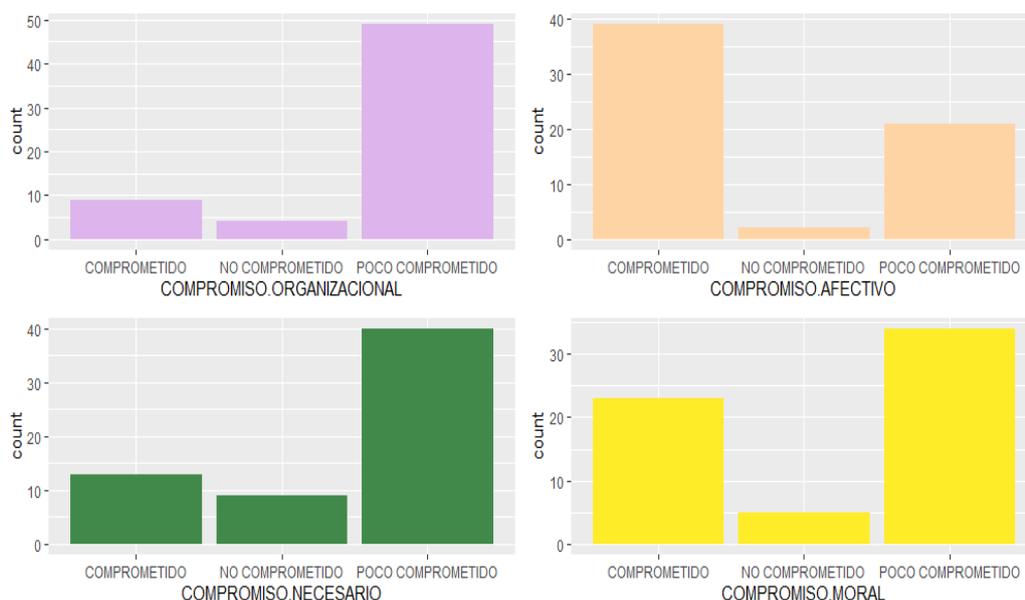
política Izquierda, centro y derecha extrema acompañado de las variables de compromiso organizacional comprometido y no comprometido, este último muy aislado del eje de las directrices.

Desde una perspectiva más contundente la asociación de correspondencia enfocado en la representatividad, inercia de las variables y, distancia euclidiana hacia los ejes de la dimensión se distribuye de la siguiente manera. Dimensión 1 en un 25.8% la ideología política de derecha se asocia con los individuos poco comprometidos con la organización. Dimensión 2 en un 20.6%, la ideología política de izquierda se asocia con los individuos comprometidos con la organización.

El cual explica una asociación al 25.8% que una ideología de derecha se mantiene poco comprometido con la organización independiente de las variables intervinientes de edad, sexo, grado de instrucción y estado civil fundamentada de manera sumaria en los gráficos anteriores; de otro lado se tiene una asociación al 20.6% que una ideología política de izquierda se mantiene comprometido con la organización independiente de las variables que intervienen aisladamente en la conformación de monomios multivariadas que involucran edad, sexo, grado de instrucción y estado civil.

Es así que al 46.4% de las ideologías políticas conservadoras se asocian alineándose a los compromisos de la organización, en consecuencia, bajo el principio de exclusión de terceros no hay opción probable para inferir que las ideologías más radicales (extrema derecha o extrema izquierda) se puedan asociar con el compromiso organizacional.

Gráfico 9 Distribución de las categorías del compromiso organizacional en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha



Nota: Gráfica de distribución de las categorías del compromiso organizacional extraídos mediante un proceso estadístico a través del software R-studio.

Análisis e Interpretación del grafico

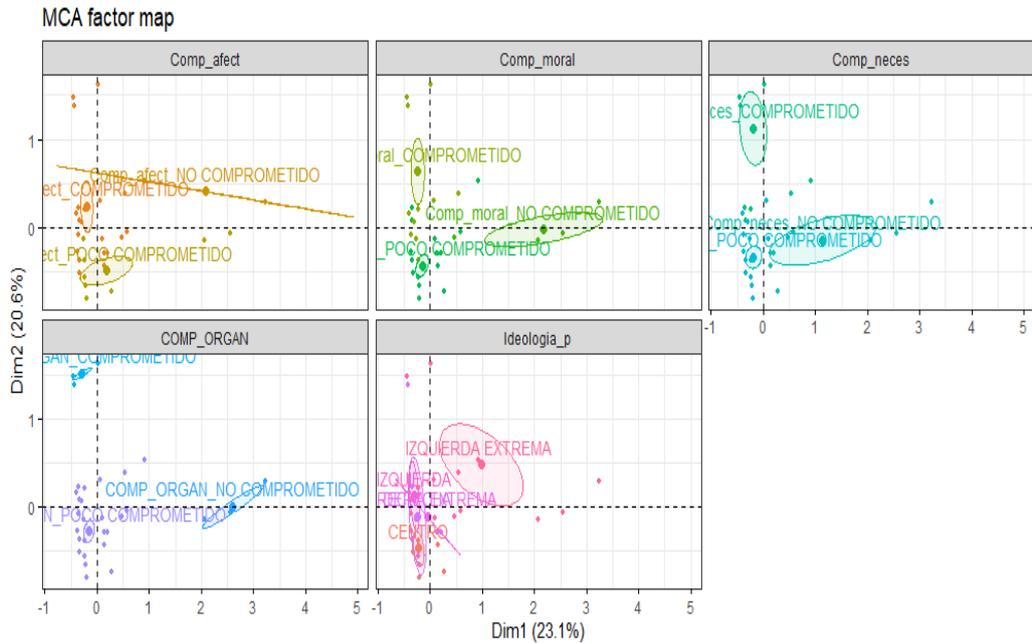
El grafico realiza un análisis sobre la frecuencia de distribución de las diferentes categorías del compromiso organizacional a través de una tabla de distribución con el propósito de explorar las diversas características del compromiso que manifiesta cualquier individuo. Compromiso afectivo, dimensión específica del compromiso organizacional que se centra en la conexión emocional que los empleados sienten hacia su organización. Esta forma de compromiso está basada en la identificación y en el vínculo emocional que los trabajadores desarrollan en favor de la organización donde laboran. Compromiso necesario, elemento esencial para el buen funcionamiento y el éxito a largo plazo de una organización específica. Compromiso moral, identifica la conexión y dedicación ética que los empleados tienen hacia su organización. En ese contexto, la moralidad se asocia con las normas y valores éticos que rigen las acciones y decisiones de la organización.

Los datos obtenidos corresponden al ámbito de estudio, municipalidad distrital de Yanacancha. La información es prospectiva, obtenida a través de la aplicación del cuestionario escala de compromiso organizacional, los hallazgos fueron anotados en una tabla de datos.

De acuerdo al análisis del gráfico, se observa referente al compromiso afectivo y seguidamente señalamos de la muestra de individuos que el 63% se siente comprometido, el 3% se siente poco comprometido y el 34% no se siente comprometido. Respecto al compromiso necesario el 21% se siente comprometido, el 15% se siente poco comprometido y el 65% no se siente comprometido. En relación al compromiso moral el 37% se siente comprometido, el 8% se siente poco comprometido y el 55% no se siente comprometido, ahora bien, para la variable de investigación compromiso organizacional la frecuencia se distribuye de la siguiente manera, 15% se siente comprometido, el 6% se siente poco comprometido y el 79% no se siente comprometido.

De esa manera se puede observar que las diversas categorías del compromiso organizacional no representan la variable de estudio compromiso organizacional, por lo que las categorías actúan de manera independiente. Por lo cual se concluye que las personas mantienen un criterio diferente al momento de manifestar compromisos más serios y específicos denotados de su interior y extrapolados en las esferas de lo afectivo, necesario y moral.

Gráfico 10 Asociación de correspondencia múltiple entre las categorías del compromiso organizacional y la ideología política en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha



Nota: Gráfica de comparación por correspondencia múltiple de las categorías del compromiso organizacional en relación con la ideología política extraídos mediante un proceso estadístico a través del software R-studio.

Análisis e Interpretación del gráfico

El gráfico descompone la variable de estudio compromiso organizacional en sus categorías, compromiso afectivo, compromiso moral y compromiso necesario para luego ser comparadas con la variable ideología política, mediante agrupamientos en el campo de correspondencia múltiple este proceso de análisis se aísla en diversos campos para una mejor comprensión considerando que deben observarse como agrupamiento superpuestos en una misma correspondencia, para de esta manera poder explicar las categorías del comportamiento en referencia a la ideología política aplicando criterios de representatividad, aproximación a la directriz e inercia de la variable estadística.

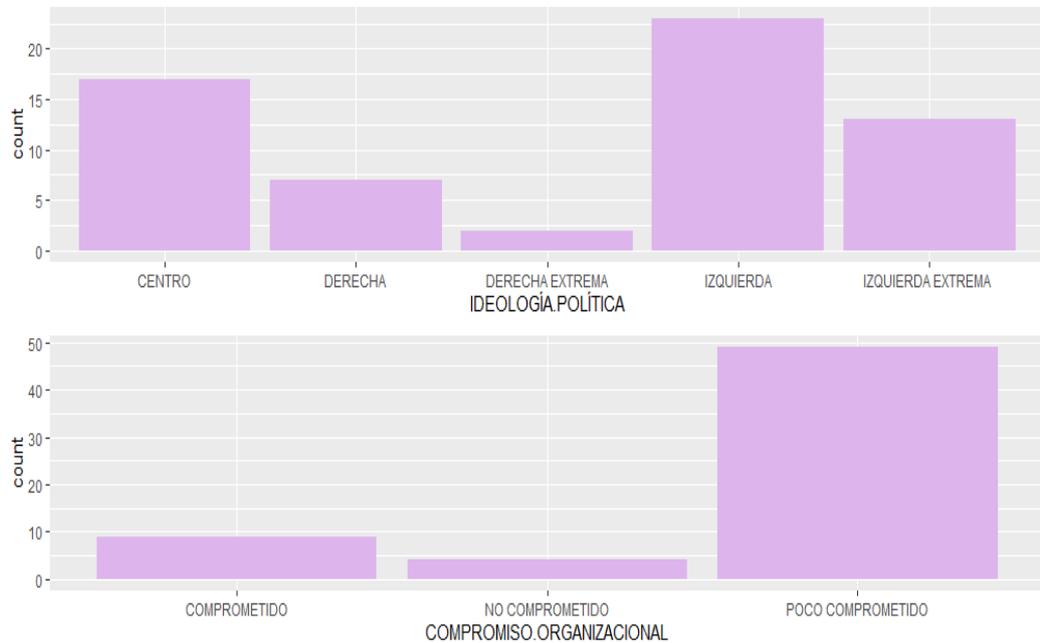
La asociación se determinará por dimensionamiento de las variables,

explicando su agrupamiento de manera que se constituya una entidad con características contingentes en su relación. Dimensión 1 (23.1%) agrupamiento de la variable con una representación alta contiene a los siguientes, compromiso afectivo no comprometido, compromiso moral no comprometido, compromiso necesario no comprometido; de igual manera al compromiso organizacional no comprometido; variables con baja representación compromiso afectivo poco comprometido, compromiso moral poco comprometido, compromiso necesario poco comprometido; así como al compromiso organizacional poco comprometido asociados todos ellos con la ideología política de derecha e izquierda. Dimensión 2 (20.6%) agrupamiento de la variable con una representación alta contenido por los siguientes compromisos afectivo comprometido, compromiso moral comprometido, compromiso necesario comprometido de igual manera compromiso organizacional comprometido asociados con la ideología política de centro. Sin embargo, la ideología política de izquierda extrema y la derecha extrema se asocia difusamente con ambas dimensiones y fuera del alcance de ellas.

De esa manera se puede explicar que los extremos ideológicos no se asocian exclusivamente con ningún compromiso organizacional, en contraste a ello, la derecha e izquierda conservadora se asocian con los compromisos organizacionales no comprometido y poco comprometido respectivamente. De otro lado, la ideología política de centro se asocia exclusivamente con los individuos comprometidos con la organización.

Por lo que ese concluye que con un 20.6% de representatividad los trabajadores que mantiene una ideología política de centro, se identifican con la organización comprometidos en todas las dimensiones moral, necesaria y afectiva.

Gráfico 11 Distribución de frecuencia de las categorías de la ideología política y del compromiso organizacional en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha



Nota: Gráfica de comparación por correspondencia múltiple de las categorías del compromiso organizacional en relación con la ideología política extraídos mediante un proceso estadístico a través del software R-studio.

Análisis e Interpretación del gráfico

El gráfico representa una distribución de frecuencia en las variables de estudio variable independiente ideología política y variable dependiente compromiso organizacional en un paralelismo comparativo con la finalidad de analizar los tipos de frecuencia en la distribución de los diversos segmentos.

Los datos obtenidos corresponden al ámbito de estudio, municipalidad distrital de Yanacancha. La información es prospectiva, obtenida a través de la aplicación de los cuestionarios escala de compromiso organizacional y escala de ideología política, posteriormente los hallazgos fueron anotados en una tabla de datos

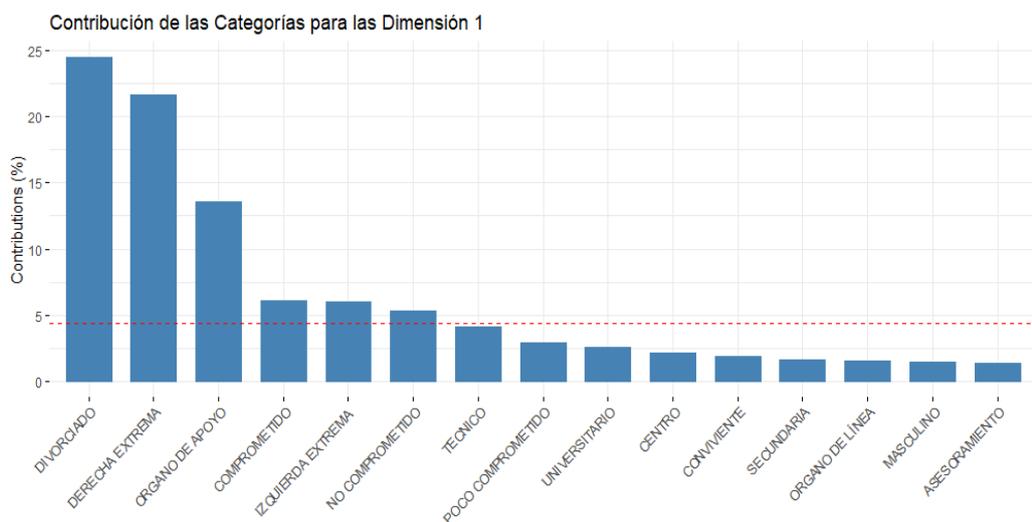
De acuerdo a la distribución de la variable ideología política se observa que 26% de la muestra presenta una ideología de centro, el 10% presenta una

ideología de derecha, el 3% presenta una ideología de derecha extrema, el 40% representa una ideología de izquierda y el 21% representa una ideología de izquierda extrema. En la sección inferior de la gráfica se observa la distribución de la variable compromiso organizacional del cual el 15% representa individuos comprometidos son su organización, el 9% representa individuos no comprometidos son su organización, el 79% representa individuos poco comprometidos son su organización.

De los datos obtenidos se puede observar que la distribución en la frecuencia de las variables difiere de manera considerable lo cual explica que fueron obtenidos de una muestra probabilística y representativa de la población de estudio.

Por lo que ese concluye que con existe una similitud simétrica entre la nube de datos para ambas variables de estudio, considerando una disociación aceptable entre ellas.

Gráfico 12 Distribución de las contribuciones según la dimensión 1 en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha



Nota: Gráfica de la contribución de las categorías según la dimensión 1, Conformada por las variables estadísticas divorciado, derecha extrema, órgano de apoyo, comprometido, izquierda extrema, no comprometido de la muestra de estudio extraídos mediante un proceso estadístico a través del software R-studio.

Análisis e Interpretación del grafico

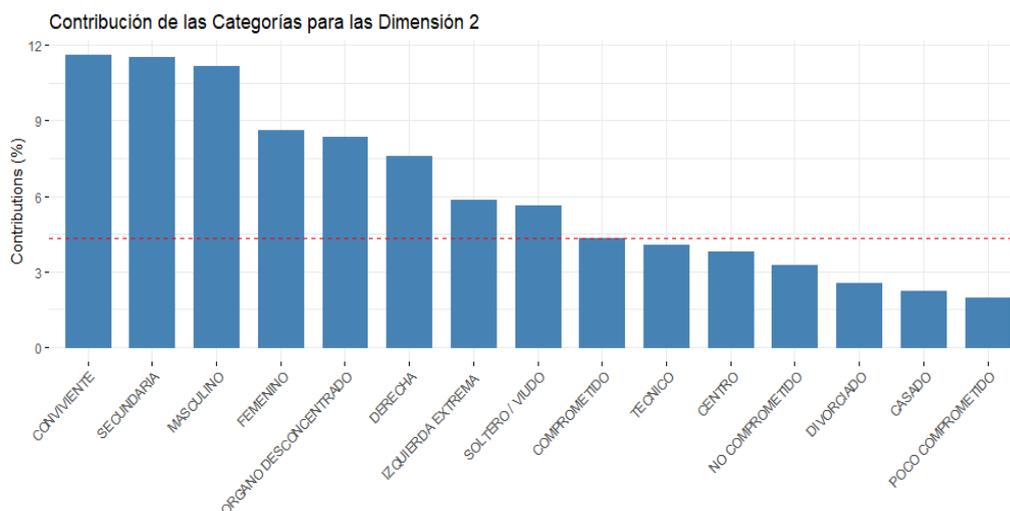
El conjunto de datos que explica el agrupamiento las variables por componentes principales que permite describir los datos en términos de dos nuevas variables asociadas denominadas dimensiones; el cual, permite valorar principales criterios que permite alcanzar variables en un nuevo espacio utilizando un nuevo marco que permite observar el grado de similitud de las variables que se asocian

Mediante la proyección no lineal de conformación de componentes por correspondencia calculados a través de los cuadrados mínimos al 23.1% dentro de la primera dimensión (componente), un agrupamiento proporcional que mejor asocia las variables en un algoritmo de posibilidades. La conformación de los primeros componentes está enmarcada en función a la inercia de variabilidad o peso proporcional de varianza en referencia a la razón expresada como porcentaje de la varianza explicada por cada componente respecto a la varianza total en todas las variables de estudio.

De esa forma se tiene una nueva variable acumulada por los aportes de las variables estadísticas divorciado, derecha extrema, órgano de apoyo, comprometido, izquierda extrema y, no comprometido.

Dicho de otra manera, bajo el juicio de contrarios en el principio de no contrariedad las ideologías extremistas abordan los extremos contradictorios como comprometido y no comprometido, excluyendo la variable poco comprometido, el cual se puede explicar de manera suficiente en su condición civil de divorciado como una decisión extrema en el contexto personal. En conclusión, la ideología extremista se determina por contradictorios por lo que pueden estar comprometidos o no comprometidos dejando de lado la mediocridad. El presente estudio no expresa las razones de su compromiso, pero si se observa esta relación en efecto para el dimensionamiento.

Gráfico 13 Distribución de las contribuciones según la dimensión 2 en la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha



Nota: Gráfica de la contribución de las categorías según la dimensión 2 de la muestra de estudio extraídos mediante un proceso estadístico a través del software R-studio.

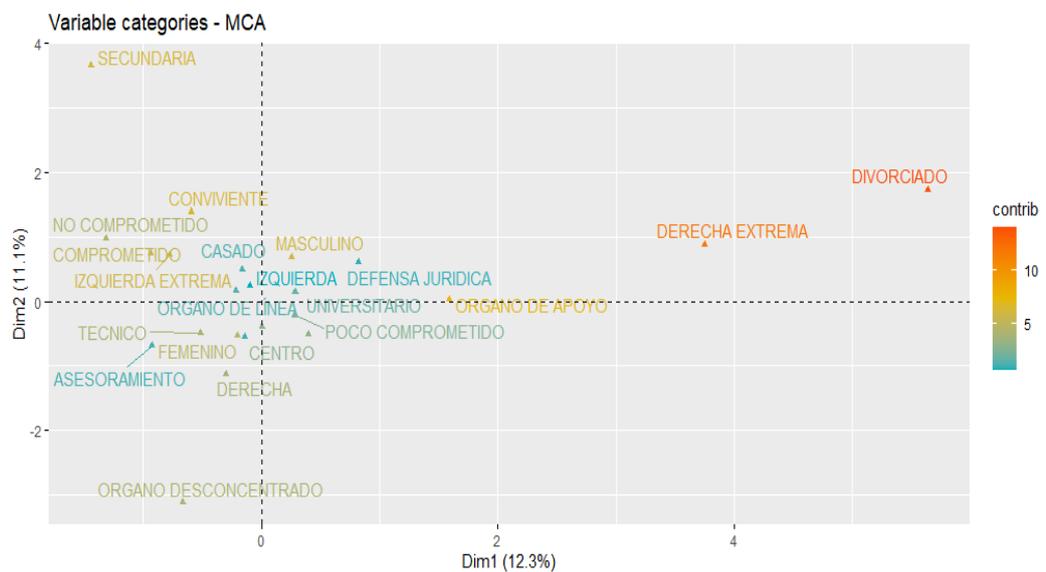
Análisis e Interpretación del grafico

Las variables de estudio que mayor contribución aportan en la dimensión 2 (11.9%) se expresa de acuerdo al porcentaje que favorecen por razón de inercia en la complementación estadística de cuadrados mínimos de los componentes de correspondencia. De esa forma se tiene una nueva variable acumulada por los aportes de las variables estadísticas conviviente, secundaria, masculino, femenino, órgano desconcentrado, derecha, izquierda extrema y, comprometido.

Del cual podemos escudriñar de manera paramétrica respondiendo lo señalado en la gráfica anterior que la ideología extrema puede pasar de ser comprometido a no comprometido dejando de lado la mediocridad de ser poco comprometido siendo entes muy radicales con su juicio, no obstante, se puede observar que la ideología de derecha entre las ideologías menos radicales puede concentrar un compromiso con la organización como una compensación de afinidad donde la causa eficiente podría estar enmarcada en su deseo por una

sociedad democrática característica de la ideología de derecha, además esto se explica muy bien al conocer que no existe sexo definido (masculino o femenino) para esta preferencia de ideas. De igual manera la condición civil brinda luces para determinar una parada de elección democrática en la convivencia, significando que no estar casado establece mas opciones de seguir adelante en una vida de libertad.

Gráfico 14 Distribución de las variables de estudio en el campo de correspondencia sobre la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha



Nota: Gráfica de la contribución de correspondencia de las categorías según la dimensión 1 y 2 de la muestra de estudio extraídos mediante un proceso estadístico a través del software R-studio.

Análisis e Interpretación del gráfico

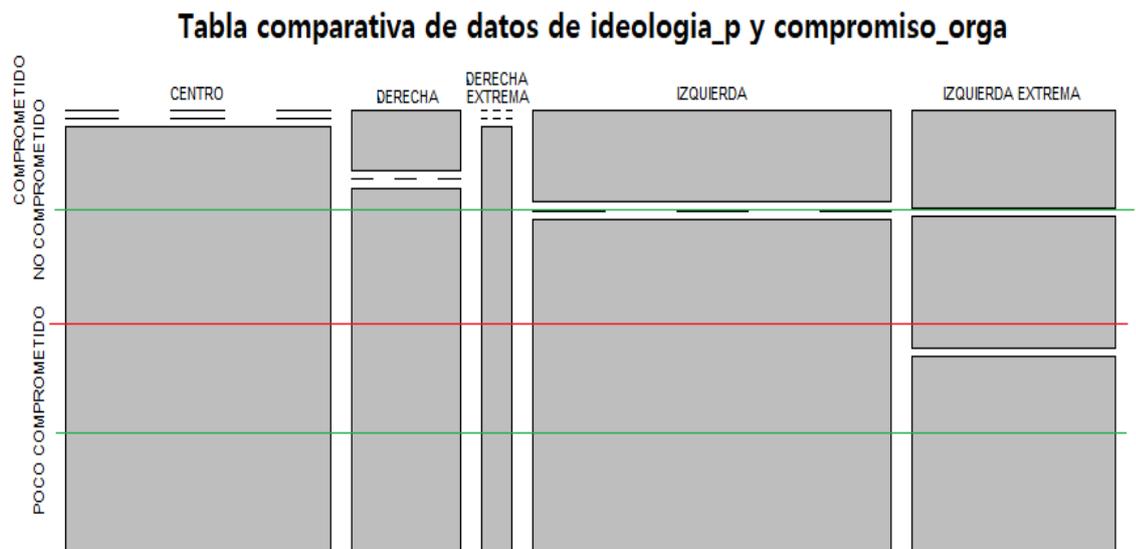
Se observa los niveles de contribución que aportan las variables de estudio en referencia al matiz de color de las variables desglosada entre el color rojo (mayor contribución) y celeste (menor contribución) como aspectos relevantes en la conformación de grupos según la inercia que aportan cada variable en el campo de correlación, del cual se desprende una disociación

marcada entre las variables estadísticas que conforman las nuevas variables agrupadas en dimensiones. Esta distribución de fuerte variabilidad expresaría una baja densidad porcentual en la contribución de las variables al momento de agruparse.

En esa ilación se explica que las contribuciones entre divorciado y derecha extrema como parte de una decisión social muy radical, el cual es propia de esta ideología. De la misma manera se observa una marcada relación entre la variable comprometido juntamente con izquierda extrema, reafirmando la afirmación que estas ideologías extremistas siempre van en posiciones firmes de extremos contradictorios y excluyendo a terceros del juicio de contrarios.

Esta independencia en la conformación de variables nuevas por representatividad categórica, establece que existe una diversidad de ideologías y un compromiso disociativo a la condición de ideas filosóficas en cada uno de los individuos.

Gráfico 15 Distribución comparativa cruzada de las variables de estudio ideología política y compromiso organizacional sobre la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha



Nota: Gráfica de la contribución de razón por correspondencia de las categorías según la dimensión 1 y 2 de la muestra de estudio extraídos mediante un proceso estadístico

a través del software R-studio.

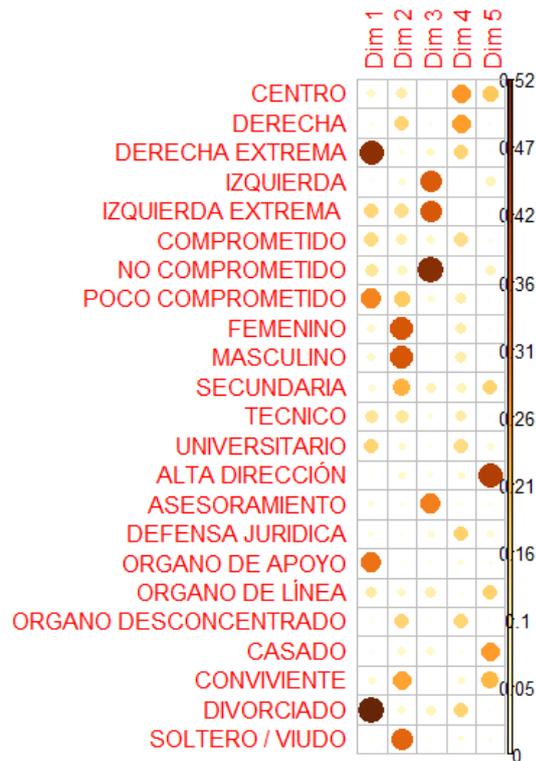
Análisis e Interpretación del gráfico

Se observa una comparación cruzada de las categorías correspondientes a las variables de estudio ideología política (izquierda extrema, izquierda, centro, derecha y derecha extrema) y compromiso organizacional (comprometido, poco comprometido y no comprometido).

De la tabla "cross examined", se realizará un análisis de razón estadística abordando del todo en parte. Por lo cual se desprende que de los individuos comprometidos con la organización únicamente se relacionan con la ideología política de derecha, izquierda e izquierda extrema en un valor referencial por debajo de una razón expresa en 1 de 4. Respecto a los individuos no comprometidos con la organización se observa una relación cruzada con una razón expresada en 1 de 4 con referencia a la ideología política de izquierda extrema para el cruce de datos. Sin embargo, para aquellos individuos poco comprometidos su relación es diversa en proporción a la ideología política; de manera que, expresa en una razón 3 de 4 sobre la ideología política de derecha, izquierda; y, una razón 2 de 4 sobre la ideología política de izquierda extrema, no obstante, en proporción a la ideología política de derecha extrema y centro es totalitaria sin derivar razones estadísticas en concreto.

Finalmente se destaca que existen un grueso de individuos con ideologías de centro, se sen encuentran en una posición poco comprometida.

Gráfico 16 Correlación de las variables de estudio que conforman las dimensiones de correspondencia en relación a las variables de estudio y variables intervinientes sobre la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha



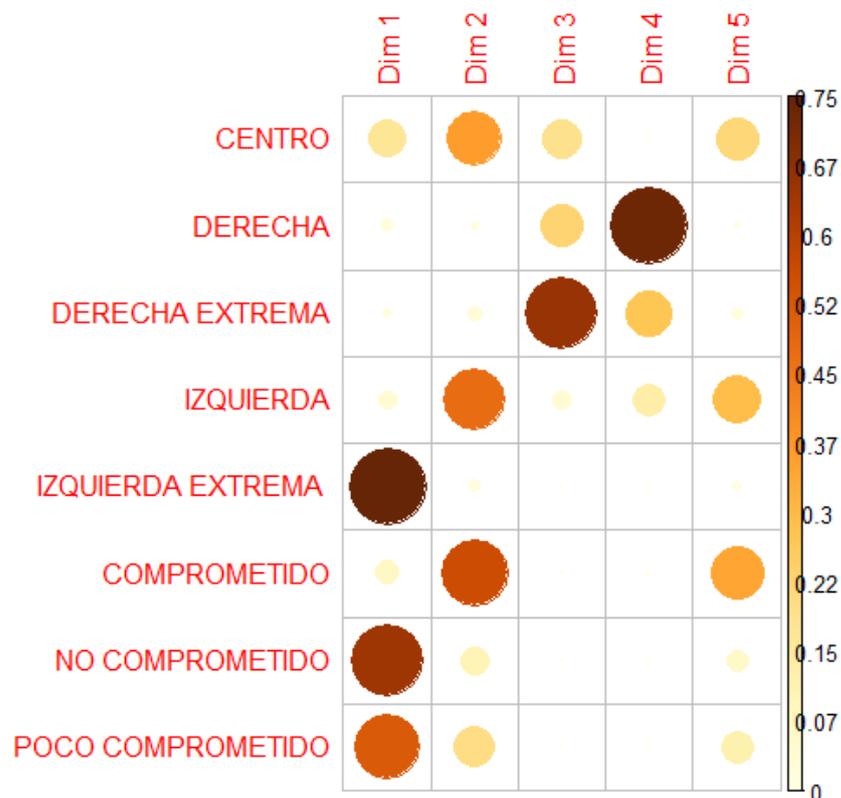
Nota: Gráfica de correlación de correspondencia de las categorías de las variables de estudio y variables intervinientes según la dimensión en la muestra de estudio extraídos mediante un proceso estadístico a través del software R-studio.

Análisis e Interpretación del grafico

La tabla de correlación describe las variables de investigación ideología política y compromiso organizacional juntamente con categorías de la variable interviniente en una relación con las dimensiones de asociación a través de los valores propios conformados en la correspondencia mediante el porcentaje de varianza explicada por componentes principales. La correlación se caracteriza en colores según la fuerza de relación. La variable ideológica política de derecha extrema se relaciona fuertemente con el poco compromiso organizacional, moderadamente con área laboral órgano de apoyo y la variable estado civil,

divorciado. De otra parte, la variable ideológica izquierda e izquierda extrema se relaciona fuertemente con las personas no comprometidas con la organización y moderadamente con la variable de área laboral asesoramiento. Las variables ideológicas centro y derecha, se relaciona débilmente con las personas comprometidas con la organización y, débilmente con grado de instrucción universitaria, de igual manera con la variable área laboral defensa jurídica y órgano desconcentrado. La variable ideológica de centro se relaciona fuertemente con el área laboral de alta dirección y modernamente con el estado civil casado y conviviente. La grafica nos muestra una independencia de las variables estadísticas frente a las dimensiones de su respetivo orden.

Gráfico 17 *Correlación de las variables de estudio que conforman las dimensiones de correspondencia en relación a las variables de investigación sobre la muestra de trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha*



Nota: Gráfica de correlación de correspondencia de las categorías de las variables de estudio según la dimensión en la muestra de estudio extraídos mediante un proceso

estadístico a través del software R-studio.

Análisis e Interpretación del gráfico

La tabla de correlación describe las variables de investigación ideología política y compromiso organizacional frente a la agrupación dimensional de asociación, establecido por la matriz de correlación categóricamente expuesto en colores que explique una relación numérica de valores concretos. La variable ideológica de **izquierda extrema** se relaciona fuertemente con los individuos **no comprometidos** y una relación moderada con **poco compromiso** ante su organización explicadas en la dimensión 1. La variable ideológica de **centro e izquierda** se relacionan mutuamente con los individuos **comprometidos** con su organización explicadas en la dimensión 2. Finalmente, la ideología de **centro e izquierda** se relacionan moderadamente con la variable **comprometido** en la Dimensión 5. Las variables ideológicas **derecha y derecha extrema** se excluyen de la relación matemática con alguna variable de compromiso organizacional. Es importante mencionar que los aportes para esta selección de relación matricial se han catalogado el aporte de las variables en la varianza explicada en más del 90%reduciendo otras dimensiones posibles que puedan explicar una característica diferente a la que se muestra en el gráfico.

4.3. Prueba de Hipótesis

A. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: No existe atribuciones caracterizadas a la ideología política en asociación dummy al compromiso organizacional

H1: Existe atribuciones caracterizadas a la ideología política en asociación dummy al compromiso organizacional

H0: $p < v.c. \rightarrow$ (si $p\text{-valor} \geq \alpha$) Aceptamos H0

H1: $p > v.c. \rightarrow$ (si $p\text{-valor} < \alpha$) Rechazamos H0

Confianza 95%

Nivel de Significancia = 5% ($\alpha = 0.05$)

Valor crítico = 15.507

Tabla 10 Test Chi cuadrado para caracterización de ideología política según la variable dummy compromiso organizacional

Test chi cuadrado			
	Valor	df	p-value
Chi cuadrado Pearson	22,195	8	,005
N de Casos	62		

Nota: 11 casillas valoradas (73,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es,13.

Interpretación de la tabla

Prueba estadística univariada de criterio descriptivo con variables categorías binomial de tipo dummy, que posteriormente debe ser analizado mediante modelos de regresión lineal para conducir información en modelos matemáticos correlacionales, el binomio de la asociación requiere la presencia de una variable dummy que se construirá a partir de la variable dependiente compromiso organizacional. La prueba chi cuadrado para la ideología política en contribución dummy tiene un $\chi^2=22,195 > v.c.=15,507$ donde el $p\text{-valor}=0.005 < \alpha=0.05$, por lo cual, rechazamos la hipótesis nula H_0 ; en ese sentido determinamos matemáticamente que existe atribuciones caracterizadas a la ideología política en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, asociadas a su compromiso organizacional.

Tabla 11 Análisis cruzado de ideología política según la variable dummy
compromiso organizacional

		VARIABLE DUMMY			Total
		COMPROMISO ORGANIZACION			
		NO	POCO		
		COMPRO METIDO	COMPRO METIDO	COMPRO METIDO	
CENTRO	Recuento	0	0	17	17
	% dentro de	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
DERECHA	Recuento	1	0	6	7
	% dentro de	14,3%	0,0%	85,7%	100,0%
DERECHA EXTREMA	Recuento	0	0	2	2
	% dentro de	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
IZQUIERDA	Recuento	5	0	18	23
	% dentro de	21,7%	0,0%	78,3%	100,0%
IZQUIERDA EXTREMA	Recuento	3	4	6	13
	% dentro de	23,1%	30,8%	46,2%	100,0%
Total	Recuento	9	4	49	62
	% dentro de	14,5%	6,5%	79,0%	100,0%

Hipótesis específica 2

H0: No existe compromiso con la organización institucional en asociación dummy a la ideología política

H1: Existe compromiso con la organización institucional en asociación dummy a la ideología política

H0: $p < v.c.$ → (si $p\text{-valor} \geq \alpha$) Aceptamos H0

H1: $p > v.c.$ → (si $p\text{-valor} < \alpha$) Rechazamos H0

Confianza 95%

Nivel de Significancia = 5% ($\alpha = 0.05$)

Valor crítico = 15.507

Tabla 12 Test Chi cuadrado para caracterización de compromiso organizacional según la variable dummy ideología política.

Test chi cuadrado – bondad de ajuste			
	Valor	df	p-value
Chi cuadrado con bondad de ajuste	22,394	8	,004
N de Casos	62		

Nota: Categorías de compromiso organizacional con probabilidades iguales en asociación dummy, Test univariado para una muestra

Interpretación de la tabla

Prueba estadística univariada de criterio descriptivo con variables categorías binomial de tipo dummy, que posteriormente debe ser analizado mediante modelos de regresión lineal para conducir información en modelos matemáticos correlacionales, el binomio de la asociación requiere la presencia de una variable dummy que se construirá a partir de la variable independiente ideología política. La prueba chi cuadrado para compromiso organizacional en contribución dummy tiene un $p=22,394 > v.c.=15,507$ donde el $p\text{-valor}=0.004 < \alpha=0.05$, por lo cual, rechazamos la hipótesis nula

H0; en ese sentido determinado categóricamente que existe compromiso con la organización institucional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, asociadas a su ideología política individual.

Tabla 13 Análisis cruzado de compromiso organizacional según la variable dummy ideología política

		VARIABLE DUMMY					Total	
		IDEOLOGIA POLITICA						
		DERECHA			IZQUIERDA			
		CENTRO	DERECHA	EXTREMA	IZQUIERDA	EXTREMA		
COMPROMISO_ORGANIZACIONAL	COMPROMETIDO	Recuento	0	1	0	5	3	9
		% dentro de COMPROMISO_ORGANIZACIONAL	0,0%	11,1%	0,0%	55,6%	33,3%	100,0%
	NO COMPROMETIDO	Recuento	0	0	0	0	4	4
		% dentro de COMPROMISO_ORGANIZACIONAL	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	POCO COMPROMETIDO	Recuento	17	6	2	18	6	49
		% dentro de COMPROMISO_ORGANIZACIONAL	34,7%	12,2%	4,1%	36,7%	12,2%	100,0%
Total	Recuento	17	7	2	23	13	62	
	% dentro de COMPROMISO_ORGANIZACIONAL	27,4%	11,3%	3,2%	37,1%	21,0%	100,0%	

Hipótesis específica 3

H1: La ideología política explica el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco

H0: La ideología política NO explica el compromiso organizacional

en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco

$H_0: \rho = 0 \rightarrow$ (si $r^2 = 0$) Aceptamos H_0

$H_1: \rho \neq 0 \rightarrow$ (si $r^2 \geq 0$) Rechazamos H_0

$Y = \alpha + \beta x$; valor de y cuando $x=0$; $\beta \neq 0$ representando el cambio tangencial

Errores estándar < 2

Significancia $\alpha = 5\%$

Tabla 14 Análisis de regresión lineal simple de ideología política según el compromiso organizacional

Estadísticas de la regresión	
Coefficiente de correlación	0.874144392
Coefficiente de determinación R^2	0.764128418
R^2 ajustado	0.747734975
Error típico	1.042379958
Formula derivada de regresión	$y = 2 + 0.677 X$
Tipo de tangencial	positivo
N muestras	62

Nota: Aplicación correlacional entre las variables ideología política = y ; el compromiso organizacional = x .

Tabla 15 Cálculo de la fórmula del coeficiente de correlación

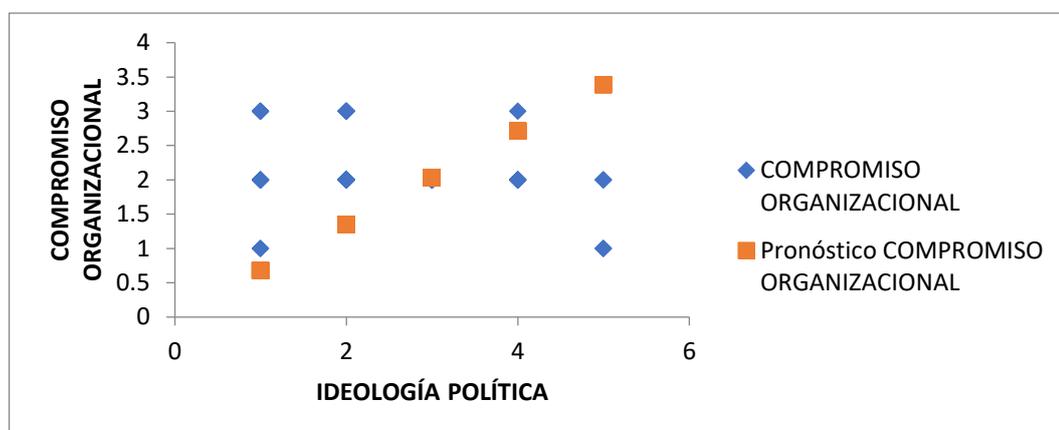
	Coefficientes
Ideología política	2.00
Compromiso organizacional	0.677

Interpretación de la tabla

De los resultados obtenidos se puede explicar matemáticamente la variable compromiso organizacional en función a la ideología política estableciendo pronósticos en las características del compromiso organizacional en los trabajadores institucionales de la municipalidad distrital de Yanacancha según la ideología política que este individuo pueda adoptar. En ese sentido se pretende explicar mediante la variable

ideología política las posibilidades de cambio atribuidas al compromiso organizacional. La ecuación esperada es de $\hat{y} = b_0 + b_1X$ para establecer la línea tangencias de la recta $\widehat{Compromiso\ organizacional} = 2.00 + 0.677X$, esta fórmula permite predecir la variable compromiso organizacional de manera positiva frente a la ideología política, de esta manera se expresa que el ideología política contribuye positivamente en el comportamiento organizacional, con frecuencia los ideología política de los individuos de estudio no es el más homogéneo en la población que conforma la muestra en la institución gubernamental. Ahora bien, el porcentaje de explicación de la variable ideología política en relación a la variable compromiso organizacionales r^2 : 0.7641, del cual se denota que nuestra variable solo explica el 76.41% de la predicción. La prueba del predictor en el estadístico t: 2.85 con un p-valor de $0.0025 < \alpha: 0.05$ por lo cual se determina que el predictor es significativo y funciona para predecir los hallazgos que se desea obtener en la variable dependiente; sin embargo, la incertidumbre expresada en el error típico o de análisis es 1.04, esto se expresa como la diferencia del valor calculado en el test del predictor frente a la realidad contundente observada.

Gráfico 18 Pronóstico de compromiso organizacional en relación a la ideología política en la curva de regresión ajustada



Nota: Regresión lineal simple con tangencial positiva del compromiso organizacional explicada en la ideología de política que involucra todas sus dimensiones.

Tabla 16 Análisis de varianza en la correlación de las variables de estudio

	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	1	214.7200855	214.7200855	197.6153	1.20758E-20
Residuos	61	66.27991453	1.086555976		
Total	62	281			

Nota: Análisis de variables ideología política = y; el compromiso organizacional = x.

Interpretación de la tabla

Para determinar hipotéticamente los datos del test de regresión lineal a la población es necesario probar el modelo matemáticamente, para ello se realiza una interpretación en el valor F calculado de 197.61, con un p-valor: $1.20 \times 10^{20} < \alpha: 0.05$; lo cual es significativo y en consecuencia se determinará que la ideología política explica el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco.

Concluyendo de acuerdo con el análisis de correlación se puede

explicar que existe una relación positiva alta con valores de coeficiente de correlación $r = 0.8741$; y una tangencial: 0.677, para una fórmula derivada de regresión: $y = 2 + 3 (0.677)$ que debe ser aplicado de acuerdo a las dimensiones de la investigación.

B. Hipótesis General

Determinamos la relación entre las variables a través de un estadístico inferencial con pruebas no paramétricas

1. Planteamos las hipótesis de investigación

H0: La ideología política (no es característica) NO se relaciona con compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. 2023.

H1: La ideología política (es característica) se relaciona con compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. 2023.

2. Planteamos la Hipótesis en términos estadísticos

H0: $\rho < v.c. \rightarrow \rho = 0$ (si $p\text{-valor} \geq \alpha$) Aceptamos H0

H1: $\rho > v.c. \rightarrow \rho \neq 0$ (si $p\text{-valor} < \alpha$) Rechazamos H0

Confianza 95%

Significancia $\alpha = 5\%$

$VC\rho = 0.305$

3. Determinar la el coeficiente correlación

Tabla 17 Resultados de correlación [Rho de Spearman] entre ideología política y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yancancha

Correlación [Rho de Spearman]		Contaminación Ambiental	Actividad comercial
Ideología política	Coeficiente de correlación	de 1,000	,57
	Sig. (bilateral)	.	,0418
	N	62	62
Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	de ,57	1,000
	Sig. (bilateral)	,0418	.
	N	62	62

Nota: Rho de Spearman es el cálculo de cociente de rangos de 62 datos de la muestra de estudio estableciendo el coeficiente de correlación de las variables ideología política y compromiso organizacional.

Interpretación de la tabla

De la operación realizada se calcula un p-valor de $0.0418 < 0.05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula y como consecuencia se acepta la hipótesis del investigador, por lo que se tiene evidencia para determinar firmemente que existe relación entre la variable ideología política y compromiso organizacional, de otro lado, el Rho de Spearman de 0.57, que según Hernández et al (2018), presenta una correlación moderada toda vez que el coeficiente se encuentra muy próximo al 0.6, estableciendo que la variable independiente (ideología política) es característica de la dimensión conformado por la variable dependiente (compromiso organizacional) por lo cual se deduce que la ideología política repercute contingentemente sobre el compromiso organizacional.

4.4. Discusión de resultados

La investigación contempla una diversidad en las variables intervinientes con una covarianza muy dispersa, necesarios en cuanto a la exploración de las variables de estudio, denotando que las variables edad, grado de instrucción, sexo no contribuyen para explicar los valores dimensionales que determinen una decisión que pueda explicar las razones suficientes sobre el compromiso organizacional, desde otro ángulo, el área laboral y la condición laboral no determinan las preferencias por una ideología política específica. En ese sentido Salamanca y López (2021) manifiestan que las acciones derivadas de la ideología política tienen un contexto relacionado con la conducta previa aprendida de los padres y entorno que permite el desarrollo de actitudes tanto positivas como negativas y no posteriores.

Ahora bien, la relación entre las variables de estudio como acto que se desea explicar bajo el principio de causalidad proporcional se determina de la siguiente manera, existe una relación particular entre las categorías de las variables de estudio, del cual se explica una asociación (al 25.8%) que una ideología de derecha se mantiene poco comprometido con la organización independiente de las variables intervinientes de edad, sexo, grado de instrucción y estado civil; de otro lado se tiene una asociación al 20.6% que una ideología política de izquierda se mantiene comprometido con la organización independiente de las variables intervinientes. Por lo que se comparte la opinión de Sánchez (2007) en su libro ética y política, donde señala que una de las acciones derivadas de la ideológica inducida podría expresarse en conductas relacionadas a la ideología política, por otro lado, la ideología política toma otra dirección más centrada en las acciones funcionales del gobierno. Desde ese punto de vista la edad, el sexo, estado civil, y el grado de instrucción no intervienen sobre la ideología política. No obstante, los criterios sociales pueden ser un factor determinante en la ideología y la ideología política.

Adentrándonos a la valoración de las categorías de la variable compromiso organizacional, se puede observar que las diversas condiciones del compromiso organizacional que no representan la variable de investigación dispersando y fragmentado sus categorías con una variabilidad dispersa para conjugar una expresión tacita. Toda vez que las categorías actúan de manera independiente por lo que se observa que las personas mantienen un criterio diferente al momento de manifestar su compromiso afectivo, necesario y moral. Por lo cual especificamos compromiso afectivo: 63% se siente comprometido, 34% no se siente comprometido. Respecto al compromiso necesario: 21% se siente comprometido y, el 65% no se siente comprometido. En relación al compromiso moral: 37% se siente comprometido y, el 55% no se siente comprometido, ahora bien, para la variable de investigación que aborda de manera general esta parte de del estudio, el compromiso organizacional se distribuye de la siguiente manera 15% se siente comprometido y, el 79% no se siente comprometido. En consecuencia, el compromiso con la organización se contempla mayoritariamente desde una condición afectiva, seguida de una condición moral y, que la falta de compromiso aborda la esfera necesaria o intereses económicos. De allí que este aspecto se explica mejor por Lima (2016) el compromiso organizacional permite mantener una corriente de ejes principales para sostener una organización, sin embargo, el factor económico juega un papel importante donde queda en evidencia que tanto la ideología política como el nivel de ingresos influyen en las actitudes aporófobas de la población. Así también López (2020) señala que el compromiso con la organización se define como uno de los múltiples procesos que los trabajadores de una organización pueden perseguir en el enfoque afectivo, normativo y de continuidad; fenómeno de naturaleza subjetiva, que implica potencialidades y también retos contingentes para una determinada gestión, aportados de un idealismo objetivo.

En esa medida, Sánchez (2019) establece que la ideología política definida dentro de la cultura organizacional permite el desempeño de las labores funcionales de los trabajadores de empresas públicas de manera parcializada. Hasta hace pocos años, la cultura organizacional y su impacto en los empleados no había sido un tema central de estudio. Sin embargo, la investigación actual destacó la importancia de la cultura organizacional en el desempeño de las actividades de los empleados de las empresas públicas.

El compromiso organizacional por su parte como variable de investigación refleja en gran medida las dimensiones de representación en la tabla de correlación observando un agrupamiento de los individuos no comprometidos con los individuos poco comprometidos y, la ideología política de derecha e izquierda conservadora; En ese sentido y de manera diferente se conforma otro agrupamiento entre las categorías comprometido con la organización y la ideología política de centro, esto podría explicar la conclusión de Castro (2020) al definir la ideología política como cultura organizacional del gobierno de turno y realiza una comparación con el compromiso organizacional en una entidad municipal, llegando a las siguientes conclusiones existe una relación entre la cultura organizacional sostenida en la ideología política con un compromiso organizacional medio o regular analizada sobre una muestra de trabajadores permanentes y nuevos en la entidad municipal.

En un análisis por separado en la frecuencia de distribución de la variable ideología política se observa que 26% de la muestra presenta una ideología de centro, el 10% presenta una ideología de derecha, el 3% presenta una ideología de derecha extrema, el 40% representa una ideología de izquierda y el 21% representa una ideología de izquierda extrema. Ahora bien, desde otra perspectiva se observa la distribución de la variable compromiso organizacional del cual el 15% representa individuos comprometidos con su organización, el 9% representa individuos no comprometidos con su organización, el 79%

representa individuos poco comprometidos con su organización. Determinando que la categoría de compromisos poco asertivos se incrementa a medida que incrementa la ideología extremista. Mayhua y Zárate (2021) en su investigación manifiesta que existencia de una correlación significativa de intensidad bajo entre las variables justicia organizacional y compromiso organizacional, destaca que el 52.5% de trabajadores poseen un nivel medio de compromiso organizacional y que solo el 7.1% se siente realmente comprometido.

Al momento de definir las dimensiones de agrupamiento de las variables de estudio acompañado de las variables intervinientes se observa que las categorías que mejor se asocian en la dimensión 1 se encuentra las personas divorciadas con pensamientos de extremistas (derecha extrema e izquierda extrema), que laboran como órganos de apoyo en un rango igual de compromiso o carentes de compromiso como parte de una contradicción insipiente, siendo conformado mayoritariamente de profesionales técnicos. En la dimensión 2 se ubican personas convivientes seguido de personas solteras con un ligero pensamiento extremista en la ideología izquierda pero centrados en la ideología derecha, que laboran en órganos desconcertados pero comprometidos con su organización, indistintos al tipo de sexo (masculino o femenino) siendo mayoritariamente profesionales técnicos o secundaria concluida. Esta dispersión de asociación o disociación selectiva contribuye en explicar que no existe razones suficientes para determinar un patrón exclusivo en la relación de las categorías de las variables de investigación. En ese sentido Sánchez (2007) en su libro ética y política, señala que la ideología adopta una posición multivariada sobre sus adeptos y esta posición es mutuamente excluyente a la conducta de las personas a menos que los individuos se vean inducidos, generando la probabilidad de encontrar expresiones de conductas inclinadas en un patrón de comportamiento comprometidos a una causa, aun cuando, la ideología política toma otra dirección más centrada en las acciones funcionales

del gobierno. Desde ese punto de vista la edad, el sexo, estado civil, y el grado de instrucción no intervienen sobre la ideología política; a pesar de ello, los criterios sociales pueden ser un factor determinante tanto en la ideología social y, la ideología política. Pese a que, esto puede ser muy peligroso al momento de incidir en una manipulación de las ideas políticas, lo cual puede llevar a excesos contradictorios manifestados en los efectos de la potencia en acto superpuesto a las ideas generales de ver la política como un medio, modificando conductualmente a través de ideas desprovistas de moral. Apaza (2021) a través de su investigación expresa que las personas manifiestan una inclinación sobremedida en cuanto a su ideología política incluso vulnerando los derechos fundamentales de sus colegas de trabajo para seguir las mismas corrientes ideológicas y perseguir los mismos fines.

En el campo de correspondencia múltiple entre las categorías de las variables ideología política, compromiso organizacional y, variables intervinientes se puede evaluar la contribución que aportan cada una de las categorías, en ese sentido se comprende que las personas con ideología de extrema derecha tienden a vivir divorciados, esto respondería en explicar que, la extrema derecha a menudo enfatiza la importancia del individualismo en términos de la autonomía personal y la libertad individual (Roger Scruton, 2018). Los individuos comprometidos se relacionan con una ideología de izquierda extrema a diferencia que los individuos poco comprometidos se relacionan la ideología de centro. Amartya (2018) señala que se observa una indiferencia sobre los aspectos sociales en los preceptos de la ideología de centro. De otra parte, Kirk (1990) filósofo reconocido que trasciende en las últimas décadas señala que los defensores del conservadurismo tradicional mantienen un nivel de compromiso sobresaliente en comparación a sus homólogos de extrema izquierda. Para Bordas (2020) mucho de los pensamientos políticos sostiene una fuerte corriente ideológica con propósitos diversos que permiten mantener

un objetivo sostenido con inclinación independiente de las motivaciones a priori de la institución.

En la tabla comparativa Cross examined, en un cruce global de datos independiente de las dimensiones de clustering para las variables de estudio se puede observar una relación cruzada entre las categorías de las variables de manera que las personas comprometidas mantienen un cruce de datos y se pueden acoplar fácilmente con la ideología de derecha, izquierda e izquierda extrema. Las personas poco comprometidas mantienen un cruce de datos y se pueden acoplar fácilmente con la ideología de centro, derecha, derecha extrema, izquierda y mínimamente con la ideología de izquierda extrema, siendo más prontos en la aceptación y conjunción con la ideología de centro y derecha extrema y, menos frecuentes con la ideología de derecha e izquierda. Lo cual da luces en una minoría de personas no comprometidas que solo cruzan sus datos con la ideología de izquierda extrema. Sánchez (2017) realiza una investigación en países latinos describiendo una escala de ideología política variable y, mutable en el pensamiento ideológico de las personas, mediante entrevistas cognitivas, con instrumentos psicométricos pudo medir los cambios frecuentes en la posición ideológica de las personas, estos cambios se ven ajustados a ciertas condiciones de compromisos con sus entidades partidarias.

La variable ideológica de izquierda extrema se relaciona fuertemente con los individuos no comprometidos y una relación moderada con poco compromiso ante su organización. La variable ideológica de centro e izquierda se relaciona fuertemente con los individuos comprometidos con su organización. Las variables ideológicas de derecha y derecha extrema no se relacionan con ninguna categoría de la variable compromiso organizacional.

Es evidente que no se puede observar una relación puntual y objetiva entre las categorías de las variables de investigación, sin embargo, existe una relación a nivel global entre las variables sin diferenciarlas en categorías. Por lo

que se evidencia una relación moderada y directa entre ideología política y compromiso organizacional.

En gran medida esta diversidad de pensamiento ideológico es buena en el sentido moral, toda vez que evita asociaciones con fines negativos en compromisos manipulados. Lazo (2021) señaló conclusiones importantes, estableciendo que existe una relación directa entre la cultura organizacional y el riesgo de fraude, así también se señala de una relación entre el compromiso organizacional y el riesgo de fraude, de igual manera señala que tanto la cultura organizacional como el compromiso organizacional se concatenan mutuamente en una relación positiva incidiendo en el riesgo de fraude.

Por lo que podemos sentirnos seguros en la conclusión proyectada del estudio donde las categorías de las variables manifiestan una variabilidad poco asociativa pero que la relación final de las variables de investigación es consecuente con la realidad observada.

Para determinar hipotéticamente los datos del test de regresión lineal a la población es necesario probar el modelo matemáticamente, para ello se realiza una interpretación en el valor F calculado de 197.61, con un p-valor: $1.20 \times 10^{20} < \alpha: 0.05$; lo cual es significativo y en consecuencia se determina que la ideología política explica el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco.

Romero (2017) determina la relación del compromiso organizacional en servidores públicos frente al pensamiento político en el Ministerio de Relaciones Laborales, estableciendo una relación directa en los compromisos personificados y políticos, lo que explica que los aspectos políticos interactúan con el comportamiento de manera continua.

En el análisis univariado de las variables por separado; explicando las hipótesis de las atribuciones caracterizadas a la ideología política en asociación dummy se determina atribuciones dependientes entre las variables de estudio

con un chi cuadrado de $p\text{-valor}=0.005 < \alpha=0.05$ y del mismo modo con el compromiso organizacional existe dependencia con la variable de estudio con un chi cuadrado de $p\text{-valor}=0.004 < \alpha=0.05$, por lo cual las variable tienen una asociación dependiente y contundente para el estudio. En esa ilación de secuencia el análisis de correlación se puede explicar que existe una relación positiva alta con valores de coeficiente de correlación r : 0.8741; y una tangencial: 0.677, para una fórmula derivada de regresión: $y = 2 + 3 (0.677)$ que debe ser aplicado de acuerdo a las dimensiones de la investigación con la finalidad de explica el comportamiento organizacional a través de la variable ideología política.

En ese sentido se determina que existe relación entre la variable ideología política en relacion al compromiso organizacional como característica fundamental en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.

CONCLUSIONES

La ideología política en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco se caracteriza por ser dependiente del compromiso organizacional asociándose de manera significativa, de igual manera se observa una contribución directa de las dimensiones de la variable ideología política, izquierda extrema, izquierda, centro, derecha y derecha extrema sobre el compromiso organizacional, en ese sentido se concluye matemáticamente que existe atribuciones caracterizadas en la ideología política extrema y de centro en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, asociadas al compromiso organizacional. La ideología política se caracteriza de acuerdo a dos criterios para la investigación que se persigue, el primero lo denominaremos contingente por las siguientes razones, para que pueda generarse un comportamiento preexistente en concreción con la voluntad del individuo independiente de otras variables, como edad, sexo, estado civil, grado de instrucción, área laboral o condición laboral y que además puede ser modificable de acuerdo a las condiciones del entorno social.

El compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, se describe conducentemente en la ideología política en una asociación significativa, de manera directa en cada una de sus dimensiones no comprometido, poco comprometido y comprometido con su organización, en ese sentido se concluye categóricamente que existe compromiso con la organización institucional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, asociadas a su ideología política individual. Sin embargo, el compromiso organizacional puede variar de acuerdo a ciertas características motivadas por el entorno social. De esa manera el compromiso se encuentra interiorizado y coexistente en el individuo asociado a la ideología política y proporciona los fundamentos para el compromiso exterior en la conformación del desarrollo moral, afectiva y, necesaria.

La ideología política explica el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco; estableciendo pronósticos en las

características del compromiso organizacional en trabajadores institucionales de la municipalidad distrital de Yanacancha según el tipo de ideología política que el servidor público pueda adoptar; las contribuciones de la ideología política en el compromiso organizacional no es significativa con la fórmula predictora, toda vez que explica el 76.41% de la predicción, mediante un predictor significativo que establece hallazgos importantes con un error típico apropiado para los cálculos. En consecuencia, se determinó que la ideología política explica el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco

Existe relación entre la ideología política y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, con un coeficiente de correlación con un Rho de Spearman de 0.57; lo que representa de manera general una correlación moderada, positiva determinando que la variable independiente ideología política caracterizado en sus dimensiones se relaciona significativamente con la variable dependiente compromiso organizacional; por lo cual se deduce que la ideología política repercute contingentemente sobre el compromiso organizacional.

RECOMENDACIONES

El compromiso organizacional difiere de la ideología política en las dimensiones que descomponen cada una de las variables de estudio, por lo que es importante reorientar las condicionantes de valoración del compromiso organizacional en proporción a las categorías de ideología política sustentada en los componentes que construyen a favor. Si se abordan los compromisos morales, necesarios y afectivos de manera particular se podrían alcanzar grandes objetivos a nivel macro sistémico del compromiso organizacional.

Las razones que fundamenta la ideología política están centradas en la voluntad de los individuos indiferente a los criterios biosociales como la edad, sexo, grado de instrucción, estado civil, área laboral o condición laboral, de la misma manera para el compromiso organizacional respectivamente, por lo cual debe fundamentarse razones suficientes que permitan mantener una hegemonía tanto en el pensamiento ideológico como en el compromiso organizacional.

Plantear una hegemonía que se desprende del análisis de investigación difiere del contexto social, por lo que otros autores sugieren que, generar fuertes convicciones a priori, podrían brindar un panorama de objetivos colectivos, dinámicos y cultural que predomine en el bienestar común.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado Ramos, Denny Margarth (2020) Orientación política y tecnológica del derecho ambiental para impulsar el desarrollo sostenible de la sociedad en el distrito de Yanacancha-Pasco, 2018. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1965>
- Amores, J. J., Blanco-Herrero, D., Sánchez-Holgado, P. & Frías-Vázquez, M. (2021). Detectando el odio ideológico en Twitter. Desarrollo y evaluación de un detector de discurso de odio por ideología política en tuits en español. Desarrollo y evaluación de un detector de discurso de odio por ideología política en tuits en español. Cuadernos.info, (49), 98-124. <https://doi.org/10.7764/cdi.49.27817>
- Aníbal Quijano (1968) Naturaleza, situación y tendencias de la sociedad peruana contemporánea. Pensamiento Crítico, La Habana, mayo de 1968, número 16, páginas 56-111.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. The Academy of Management Journal, 33(4), 847–858. <https://doi.org/10.2307/256294>.
- Apaza Cutipa, Álvaro Saul (2021). Discriminación laboral por razones de ideología política en instituciones electorales en la provincia de Arequipa -2020 [Tesis]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Bordas Proszynski, Miquel (2020). El pensamiento político de Josep Torras i Bages, Revista internacional de filosofía teórica y práctica. Volumen 1. Número 1. Enero - Junio 2021. España. ISSN: 2745-0333
- Castro Camarena, Xiomara (2020). Cultura y Compromiso Organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Satipo, 2018. [Tesis]. Universidad Peruana Los Andes. Huancayo, Perú.
- Castro, S. (2018). La discriminación legal en el Perú ¿se encuentran los trabajadores a tiempo parcial realmente protegidos por el derecho a la igualdad y a la no

discriminación? (tesis doctoral). Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/12531>.

Contreras-Montero, B. y Hidalgo-Meza, M. (2021). Percepción de la pobreza, ideología política y nivel de ingresos como factores de análisis de las actitudes aporófobas en Granada. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales* · ISSN 1696-7348 · N° 89, Abril, Mayo, Junio 2021. España.

Etzioni, A. (1975). *Análise comparativa de organizações complexas: sobre o poder, o engajamento e seus correlatos*. Rio de Janeiro: Zahar.

Estrella Hidalgo, Jhenny y Santiago Arrieta, Gabriela Alexandra (2022) *Compromiso organizacional y actitud laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ticlacayan 2021*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3188>

Fullerton. (2005). *El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de <file:///C:/Users/Windows/Downloads/6730-Texto%20del%20artículo-69461-1-10-20170421.pdf>

Hernández Sampieri, Fernández, Collado. Y Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw. Hill.

Klinger Angarita, Rafael, (2010). *Muestreo estadístico, Métodos, Aplicaciones y Ejercicios*. Facultad de Ingeniería, Universidad de Chile, Santiago de Cali, Chile.

Lazo Pilco, Thelma (2021). *Relación entre riesgo de fraude, cultura organizacional y compromiso organizacional del personal directivo de una universidad particular, periodo 2017*. Escuela de Posgrado, Universidad Peruana Unión. 2021.

Limas Bandeira, Mariana (2016). *Compromiso Organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional [Tesis]*. Universidad Simón Bolívar. Quito Ecuador.

López Martínez, Claudia (2020). *Compromiso organizacional, reto de la empresa estatal socialista*. Editorial Feijóo, 2020. Cuba. ISBN: 978-959-312-435-5.

- Manual de Organización y Funciones - MOF. Instrumento de Gestión. Publicada en el portal de la municipalidad distrital de Yanacancha. (2011). Perú.
- Mayhua Quispe, Tais y Zarate Ayqui, Marisol (2021). Relación entre justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una municipalidad distrital de la región Arequipa [Tesis]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú.
- Mendoza Hernández Delmar (2018). Análisis del Clima Organizacional de un Organismo Auxiliar de Sanidad Animal [Tesis]. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Cuernavaca, México.
- Meyer, J., y Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. SAGE.
- Meza Diaz, Ronald David (2022) Comunicación política y gestión pública municipal en el distrito de Yanacancha Pasco, 2020. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2933>
- Montoya Santos, Elizabeth (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. [info:eu-repo/semantics/bachelorThesis](http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2933) Revista de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Mowday, R. T., I. W. Porter y R. M. Steers. (1982). Employee-Organizational linkages: The Psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.
- Navarro García, Betty (2021). Autoestima y su relación con el compromiso laboral de los trabajadores del banco de la nación, agencia Catacaos [Tesis]. Universidad Nacional de Piura. Piura, Perú.
- Nolan, David Frezer (1971). Classifying and analyzing politico-economic systems.
- Pinillos Diaz, Jose (1985). El Totalitarismo de izquierda. Racmyp. Recuperado de: <https://www.racmyp.es/docs/anales/A62-3.pdf>
- Quiroz León, Lizbeth (2017). Marketing Interno y Compromiso Organizacional en el

- Personal Administrativo de la Universidad Privada – Lima, 2016. [Tesis].
Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Romero Muñoz, Paulina (2017). Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales [Tesis]. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Salamanca Anahua, A y López Cáceres, Nery (2021). Ideología política y la acción política de la juventud [Tesis]. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Peru.
- Sánchez Campos, Pablo Andrés (2017) Construcción de una escala de ideología política en el contexto costarricense a partir de un trabajo realizado en Córdoba, Argentina. Acta de Investigación Psicológica, Volume 7, Issue 2, 2017, Pages 2747-2754, ISSN 2007-4719, <https://doi.org/10.1016/j.aippr.2017.06.005>.
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007471917300352>)
- Sánchez Espejo, Francisco G. (2019) Guía de Tesis y Proyecto de investigación. Primera edición, editorial centrum legales. Lima, Perú.
- Sánchez Vásquez, Adolfo (2017). Ética y Política, Tercera Edición, Fondo de Cultura Económica, México. ISBN 978-607-16-5057-3
- Stuart Christie (2007). Granny Made me an Anarchist, General Franco, The Angry Brigade an me, obra autobiográfica. Publisher AK Press. ISBN-13: 9781904859659.
- Tamashiro, María del Pilar (2004). Reseña de "Comportamiento organizacional" de Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. Persona, núm. 7, 2004, pp. 171-173 Universidad de Lima Lima, Perú.
- Torres, M. (2011). La discriminación laboral y la mujer: un análisis de la ley y la jurisprudencia. Revista Científica In lure 1 (1). Recuperado de <https://revistaelectronica.unlar.edu.ar/index.php/iniure/article/view/125>
- Velaochaga, J. (2018). La discriminación laboral por razones ideológicas basadas en la limitación del derecho de libertad de religión (tesis de licenciatura).

ANEXOS



INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POST GRADO

Test de Nolan
Escala de ideología política

EDAD	18-25	
	26-35	
	36+	
ESTADO CIVIL	Soltero/viudo	
	Casado	
	Divorciado	
	Conviviente	
SEXO	MASCULINO	
	FEMENINO	

Importante: Marca con un aspa la alternativa más conveniente

Modelos políticos	Autoritarismo	Democrático			Anarquismo
Posición política	Izquierda extrema	Izquierda	Centro	Derecha	Derecha extrema
Diagrama Jerry Pournelle.	Comunismo	Libertario	Centralismo	Capitalista	Individualista
Diagrama de Nolan	Totalitario	Progresista	Neutral	Conservador	Liberal
Criterio test.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo, Ni desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Las leyes deben restringir el aborto en todos o en la mayoría de los casos					
Los sindicatos fueron indispensables para establecer la clase media.					
En casi todos los casos, el mercado libre asigna los recursos de manera más eficiente					
La radio y la televisión públicas financiadas por el estado brindan un valioso servicio a los ciudadanos					
A algunas personas no se les debe permitir reproducirse					
El acceso a la salud es un derecho.					
Los ricos deberían pagar una tasa impositiva más alta que la clase media					
Las clases de ciencias escolares deberían enseñar diseño inteligente					
El matrimonio debe ser anunciado por el importante papel que desempeña en la sociedad					

A veces la guerra es necesaria, incluso si eso significa que golpeas primero					
El patriotismo es una cualidad sobrevalorada					
Se debe exigir a las estaciones de radio que presenten una cobertura de noticias equilibrada					
El gobierno debería hacer algo con respecto a la creciente violencia en los videojuegos					
Si nuestro líder se encuentra con nuestros enemigos, nos hace parecer débiles					
Debemos usar nuestro ejército de vez en cuando para proteger nuestro suministro de petróleo, para evitar una crisis nacional					
Fuertes derechos de propiedad de armas protegen a las personas contra la tiranía					
No tiene sentido decir "soy espiritual pero no religioso"					
No es responsabilidad del gobierno regular la contaminación					
El matrimonio gay debería estar prohibido					
Debería ser contra la ley usar lenguaje de odio hacia otro grupo racial					
El gobierno debe garantizar que todos los ciudadanos alcancen un determinado nivel de vida mínimo					
Es incorrecto imponer un comportamiento moral a través de la ley porque esto infringe la libertad de un individuo					
Las restricciones a la inmigración son económicamente proteccionistas. Se debe permitir que los no ciudadanos vendan su trabajo en el país a una tasa que pague el mercado					
Se debe establecer un idioma oficial y los inmigrantes deben aprenderlo					
Cualquier cosa que maximice el crecimiento económico es buena para la gente					

Los problemas raciales nunca se resolverán. Es la naturaleza humana preferir la propia raza					
Las personas con antecedentes penales no deberían poder votar					
La marihuana debería ser legal					
El estado debería multar a las estaciones de televisión por transmitir lenguaje ofensivo					
No tiene sentido entender las motivaciones de los terroristas porque son evidentemente malvados					
TOTAL					

Nota: (*) Criterio tipo bipolar, la posición del individuo se inclina donde se concentra mayor puntuación



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POST GRADO

Relación de Personal de la Municipalidad Distrital de Yanacancha

RELACION PERSONAL D. L. 276 PARA CONFORMACION DE MARCO
MUESTRAL

NRO.	CARGO
1	GERENTE MUNICIPAL
2	GERENTE DE ADMINISTRACION
3	SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
4	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I
5	GERENTE DE ASESORIA JURIDICA
6	SUB GERENTE DE TESORERIA
7	SUB GERENTE ABASTECIMIENTO Y PATR
8	RESPONSABLE DE PATRIMONIO
9	CONTADOR II
10	SUB GERENTE DE CONTABILIDAD
11	SECRETARIO GENERAL
12	FEDATARIO
13	REGISTRADORA CIVIL I
14	AUXILIAR SISTEMA ADMINISTRATIVO I
15	TECNICO ADMINISTRATIVO II
16	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II
17	PERIODISTA II
18	GERENTE DE PLANIFICACION ESTRATEGICA
19	TECNICO EN TRIBUTACION I
20	TECNICO EN TRIBUTACION I
21	SUB GERENTE DE FISCALIZACION TRIB
22	ESPECIALISTA EN TRIBUTARIA II
23	TECNICO ADMINISTRATIVO II
24	SUB GERENTE DE PROMO ECON Y COMERC
25	TECNICO ADMINISTRATIVO II
26	TECNICO ADMINISTRATIVO II
27	GERENTE DE INFRAESTRUCTURA Y URB
28	CHOFER II
29	JEFE DE UNIDAD DE DEMUNA
30	GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL
31	TECNICO EN BIBLIOTECA II
32	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I

RELACION PERSONAL D. L. 728 PARA CONFORMACION DE MARCO MUESTRAL

NRO.	CARGO
1	TRABAJADOR SERVICIOS II-TEC ADM
2	TRABAJADOR SERVICIOS II - CHOFER
3	TRABAJADOR SERVICIOS II
4	TRABAJADOR SERVICIOS II
5	TRABAJADOR SERVICIOS II
6	TRABAJADOR SERVICIOS II
7	TRABAJADOR SERVICIOS II
8	TRABAJADOR SERVICIOS II - CHOFER
9	TRABAJADOR SERVICIOS II
10	TRABAJADOR SERVICIOS II
11	TRABAJADOR SERVICIOS II
12	TRABAJADOR SERVICIOS II - TEC SOLDADOR
13	TRABAJADOR SERVICIOS II
14	TRABAJADOR SERVICIOS II
15	TRABAJADOR SERVICIOS II - OPERADOR EQUIPO
16	TRABAJADOR SERVICIOS II
17	TRABAJADOR SERVICIOS II - OPERADOR EQUIPO
18	TRABAJADOR SERVICIOS II
19	TRABAJADOR SERVICIOS II-VIVERO
20	TRABAJADOR SERVICIOS II
21	TRABAJADOR SERVICIOS II-RECAUDA
22	TRABAJADOR SERVICIOS II - CHOFER
23	TRABAJADOR SERVICIOS II - MANTENI
24	TRABAJADOR DE SERVICIOS II
25	TRABAJADOR SERVICIOS II -AUX MANTENI
26	TRABAJADOR SERVICIOS II - CHOFER
27	TRABAJADOR SERVICIOS II - CHOFER RODILLO
28	TRABAJADOR SERVICIOS II - MANTENI
29	TRABAJADOR SERVICIOS II
30	TRABAJADOR SERVICIOS II
31	TRABAJADOR SERVICIOS II - MANTENI

RELACION DE PUESTO LABORALES PARA CONFORMACION DE MARCO MUESTRAL

NRO.	CARGO
1	SECRETARIA DE ALCALDIA
2	RESPONSABLE DE ADQUISICIONES
3	RESPONSABLE DE ALMACEN
4	ASISTENTE DE TESORERIA
5	AUXILIAR COACTIVO I
6	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II
7	SUB GERENTE DE RECAUDACION O
8	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II - JEFE DE LA UNIDAD PROMOCION ECONOMICA Y DESARROLLO RURAL
9	POLICIA MUNICIPAL
10	INSPECTOR DE TRANSPORTES I
11	INSPECTOR DE TRANSPORTES I
12	SUB GERENTE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN
13	SUB GERENTE DE INVERS Y MAQUINARIA
14	SUB GERENTE DE PLANIFICACION TERRITORIAL
15	SUB GERENTE DE EDUCACION, CIENCI, TECNOLOGIA, DEPORTE Y JUVENTUD
16	SUB GERENTE DE DESARROLLO HUMANO
17	TECNICO ADMINISTRATIVO III - JEFE DE LA UNIDAD DE PVL Y CA
18	TECNICO ADMINISTRATIVO III - JEFE DE LA UNIDAD DE ULE PARTICIPACION CIUDADANA
19	TECNICO ADMINISTRATIVO III - JEFE DE LA UNIDAD DE CIAM Y OMAPED.
20	SUB GERENTE DE SEG CIUD Y GDRD
21	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
22	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
23	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
24	SERENAZGO DE TINGO PALCA
25	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
26	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
27	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
28	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
29	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
30	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
31	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
32	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
33	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
34	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
35	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
36	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
37	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
38	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
39	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO

40	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
41	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
42	TECNICO EN SEGURIDAD I - SERENAZGO
43	TECNICO EN SEGURIDAD I - VIGILANTE
44	TECNICO EN SEGURIDAD I - VIGILANTE
45	TECNICO EN SEGURIDAD I - VIGILANTE
46	TECNICO EN SEGURIDAD I - VIGILANTE
47	TECNICO EN SEGURIDAD I - VIGILANTE
48	TECNICO EN SEGURIDAD I - VIGILANTE
49	TECNICO EN SEGURIDAD I - VIGILANTE
50	TECNICO EN SEGURIDAD I - VIGILANTE
51	TECNICO EN SEGURIDAD I - VIGILANTE
52	TECNICO EN SEGURIDAD I - VIGILANTE
53	TECNICO EN SEGURIDAD I - VIGILANTE
54	TECNICO EN SEGURIDAD I - VIGILANTE
55	TECNICO EN SEGURIDAD I - VIGILANTE
56	SUB GERENTE DE MEDIO AMB Y SALUB

57	TECNICA ADMINISTRATIVO III - JEFE DE AREA TECNICA MUNICIPAL AGUA Y SERVICIOS
58	PROMOTOR ECOLOGICO
59	PROMOTOR ECOLOGICO
60	PROMOTOR ECOLOGICO
61	PROMOTOR ECOLOGICO
62	PROMOTOR ECOLOGICO
63	PROMOTOR ECOLOGICO
64	PROMOTOR ECOLOGICO
65	PROMOTOR ECOLOGICO
66	PROMOTOR ECOLOGICO
67	PROMOTOR ECOLOGICO
68	PROMOTOR ECOLOGICO
69	PROMOTOR ECOLOGICO
70	PROMOTOR ECOLOGICO
71	PROMOTOR ECOLOGICO
72	PROMOTOR ECOLOGICO
73	PROMOTOR ECOLOGICO
74	PROMOTOR ECOLOGICO
75	PROMOTOR ECOLOGICO
76	PROMOTOR ECOLOGICO
77	PROMOTOR ECOLOGICO

**RELACION DEL PERSONAL DE LOCACION DE SERVICIOS PARA
CONFORMACION DE MARCO MUESTRAL**

N°	CARGO
1	SERVICIO DE ENFERMERÍA
2	SERVICIO ESPECIALIZADO EN INFORMÁTICA
3	SERVICIO ESPECIALIZADO EN CONTABILIDAD
4	SERVICIO DE COORDINACIÓN EN IMAGEN INSTITUCIONAL
6	SERVICIO DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS
7	SERVICIO DE COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA
8	SERVICIO ESPECIALIZADO EN INGENIERÍA AMBIENTAL
9	SERVICIO ESPECIALIZADO EN INGENIERÍA AMBIENTAL
10	SERVICIO ESPECIALIZADO EN INGENIERÍA AMBIENTAL
11	SERVICIO ESPECIALIZADO EN INGENIERÍA AMBIENTAL
12	SERVICIO ESPECIALIZADO EN INGENIERÍA AMBIENTAL
13	SERVICIO ESPECIALIZADO EN INGENIERÍA AMBIENTAL
14	SERVICIO ESPECIALIZADO EN INGENIERÍA AMBIENTAL
15	SERVICIO ESPECIALIZADO EN INGENIERÍA AMBIENTAL
16	SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL SERVICIO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA
17	SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL SERVICIO DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA
18	SERVICIO ESPECIALIZADO EN PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES
19	SERVICIO DE ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO EN ESCALAFÓN
20	SERVICIO DE TUTORÍA EN PSICOLOGÍA
21	SERVICIO ESPECIALIZADO EN LIQUIDACIONES FINANCIERAS
22	SERVICIO ESPECIALIZADO EN LIQUIDACIONES FINANCIERAS
23	SERVICIO ESPECIALIZADO EN TRABAJO COMUNITARIO
24	SERVICIO ESPECIALIZADO EN TRABAJO COMUNITARIO
25	SERVICIO DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO
26	SERVICIO DE TÉCNICO ADMINISTRATIVO
27	SERVICIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO
28	SERVICIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO

N°	CARGO
29	SERVICIO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO
30	SERVICIO DE ASISTENTE TÉCNICO EN MONITOREO DE PROYECTOS
31	SERVICIO DE ASISTENTE TÉCNICO EN MONITOREO DE PROYECTOS
32	SERVICIO DE ASISTENTE TÉCNICO EN MONITOREO DE PROYECTOS
33	SERVICIO DE ASISTENTE TÉCNICO EN MONITOREO DE PROYECTOS
34	SERVICIO DE ASISTENTE TÉCNICO EN MONITOREO DE PROYECTOS
35	SERVICIO DE ASISTENTE TÉCNICO EN MONITOREO DE PROYECTOS
36	SERVICIO DE ASISTENTE TÉCNICO EN MONITOREO DE PROYECTOS
38	SERVICIO DE TÉCNICO EN PRESUPUESTO
39	SERVICIO DE INSPECTOR COMERCIAL
40	SERVICIO DE INSPECTOR COMERCIAL
41	SERVICIO DE INSPECTOR COMERCIAL
44	SERVICIO DE ASISTENTE TÉCNICA DE CAMPO PARA PROYECTOS PRODUCTIVOS
45	SERVICIO DE ASISTENTE TÉCNICA DE CAMPO PARA PROYECTOS PRODUCTIVOS

46	SERVICIO SECRETARIAL Y ORDENAMIENTO ARCHIVISTICO
47	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO
49	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO
50	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO
51	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO
52	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO
53	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO
54	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO
55	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO
56	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO
57	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO
58	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO
59	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO

N°	CARGO
60	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO
61	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO
62	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO
64	SERVICIO DE ASISTENTE ADMINISTRATIVO
66	SERVICIO SECRETARIAL
67	SERVICIO DE COORDINACIÓN DE PARQUEO VEHICULAR
68	SERVICIO DE COORDINACIÓN DE PARQUEO VEHICULAR
69	SERVICIO DE COORDINACIÓN DE PARQUEO VEHICULAR
70	SERVICIO DE EMPADRONAMIENTO DE HOGARES
71	SERVICIO DE EMPADRONAMIENTO DE HOGARES
72	SERVICIO DE APOYO DE OPERARIOS Y CHOFERES
73	SERVICIO DE APOYO DE OPERARIOS Y CHOFERES
74	SERVICIO DE APOYO DE OPERARIOS Y CHOFERES
75	SERVICIO DE APOYO DE OPERARIOS Y CHOFERES
76	SERVICIO DE APOYO DE OPERARIOS Y CHOFERES
77	SERVICIO DE APOYO EN SEGURIDAD Y VIGILANCIA
78	SERVICIO DE APOYO EN SEGURIDAD Y VIGILANCIA
79	SERVICIO DE APOYO EN SEGURIDAD Y VIGILANCIA
80	SERVICIO DE ASISTENCIA JUDICIAL
81	SERVICIO DE APOYO LEGAL
82	SERVICIO DE APOYO LEGAL

INFORMES DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ

I. Datos generales

TESIS: "Relación entre la ideología política y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. 2023."

INVESTIGADORA:

Abog. Josías Claudio, URETA TOLENTINO

Instrucciones: Marca con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

II. Criterios de validación

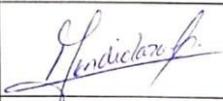
PARA: Pertinencia y claridad del instrumento					PARA: Relevancia del instrumento										
5 = Optimo		4 = Satisfactorio			5 = Optimo		4 = Satisfactorio								
3 = Bueno		2 = Regular			3 = Bueno		2 = Regular								
1 = Deficiente					1 = Deficiente										
CRITERIOS DE EVALUACION	Pertinencia					Claridad					Relevancia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1) El instrumento tiene estructura lógica				X						X					X
2) La secuencia de presentación de los ítems es óptima				X						X				X	
3) El grado de complejidad de los ítems es aceptable					X					X					X
4) Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles				X						X					X
5) La metodología refleja el problema de la investigación				X						X					X
6) El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación					X					X					X
7) Las preguntas permiten el logro de objetivos					X					X					X
8) La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación				X						X					X
9) El instrumento abarca las variables e indicadores				X						X					X
10) Los ítems permiten contrastar las hipótesis				X						X					X
Sumatoria parcial	44					46					46				
Sumatoria total	136														

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-30	Muy deficiente	31-60	Deficiente	61-90	Aceptable	91-120	Bueno	121-150	Excelente
0%-20%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 91%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 136 puntos, cuyo resultado es de Excelente lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Datos del experto		Firma
<i>Mg. Mendiolaza Cirio Gina</i>	<i>Docente - UNDAC</i>	
Apellidos y Nombres	Cargo u ocupación	Nro DNI <u>4265227</u>

Cerro de Pasco, Setiembre de 2023

PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ

I. Datos generales

TESIS: "Relación entre la ideología política y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. 2023."

INVESTIGADORA:

Abog. Josías Claudio, URETA TOLENTINO

Instrucciones: Marca con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

II. Criterios de validación

PARA: Pertinencia y claridad del instrumento					PARA: Relevancia del instrumento										
5 = Optimo		4 = Satisfactorio			5 = Optimo		4 = Satisfactorio								
3 = Bueno		2 = Regular			3 = Bueno		2 = Regular								
1 = Deficiente					1 = Deficiente										
CRITERIOS DE EVALUACION	Pertinencia					Claridad					Relevancia				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1) El instrumento tiene estructura lógica					X					X					X
2) La secuencia de presentación de los ítems es óptima					X					X					X
3) El grado de complejidad de los ítems es aceptable				X					X					X	
4) Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles					X					X					X
5) La metodología refleja el problema de la investigación					X					X					X
6) El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación					X					X					X
7) Las preguntas permiten el logro de objetivos					X					X					X
8) La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación					X					X					X
9) El instrumento abarca las variables e indicadores					X					X					X
10) Los ítems permiten contrastar las hipótesis					X					X					X
Sumatoria parcial	46					45					43				
Sumatoria total	134														

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-30	Muy deficiente	31-60	Deficiente	61-90	Aceptable	91-120	Bueno	121-150	Excelente
0%-20%		21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 89%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 134 puntos, cuyo resultado es de EXCELENTE lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Datos del experto		Firma
<p style="font-size: 1.2em; margin: 0;">Mg. Cajavilca Vicuña, Jorge Luis</p> <p style="margin: 0;">Apellidos y Nombres</p>	<p style="font-size: 1.2em; margin: 0;">Docente UNDAC</p> <p style="margin: 0;">Cargo u ocupación</p>	<p style="margin: 0;">Nro DNI <u>40.460.116..</u></p>

Cerro de Pasco, Setiembre de 2023

PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ

I. Datos generales

TESIS: "Relación entre la ideología política y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. 2023."

INVESTIGADORA:

Abog. Josias Claudio, URETA TOLENTINO

Instrucciones: Marca con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

II. Criterios de validación

PARA: Pertinencia y claridad del instrumento					PARA: Relevancia del instrumento														
5 = Optimo	4 = Satisfactorio				5 = Optimo	4 = Satisfactorio													
3 = Bueno	2 = Regular				3 = Bueno	2 = Regular													
1 = Deficiente					1 = Deficiente														
CRITERIOS DE EVALUACION					Pertinencia					Claridad					Relevancia				
					1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1) El instrumento tiene estructura lógica								X					X						X
2) La secuencia de presentación de los ítems es óptima								X					X						X
3) El grado de complejidad de los ítems es aceptable								X					X					X	
4) Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles								X					X					X	
5) La metodología refleja el problema de la investigación								X					X					X	
6) El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación									X					X					X
7) Las preguntas permiten el logro de objetivos								X					X					X	
8) La metodología permite recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación								X					X					X	
9) El instrumento abarca las variables e indicadores									X					X					X
10) Los ítems permiten contrastar las hipótesis									X					X					X
Sumatoria parcial					43					43					43				
Sumatoria total					129														

Intervalo de puntaje para la calificación del instrumento:

0-30	Muy	31-60	Deficiente	61-90	Aceptable	91-120	Bueno	121-150	Excelente
0%-20%	deficiente	21%-40%		41%-60%		61%-80%		81%-100%	

Promedio de valoración porcentual es: 86%

De acuerdo a los puntajes obtenidos en cada uno de los indicadores de evaluación son muy significativos, alcanzando un puntaje promedio de validez por el experto de 129 puntos, cuyo resultado es de EXLENTE lo que significa que el instrumento es válido, permitiendo al investigador medir las variables de estudio.

Datos del experto		Firma
<i>D. CLAUDIO URETA TOLENTINO</i>	<i>TOLENTINO</i>	
Apellidos y Nombres	Cargo u ocupación	Nro DNI <u>04072581</u>

Cerro de Pasco, Setiembre de 2023

TAMAÑO DE MUESTRA USANDO PROMEDIO (VARIABLE CUANTITATIVA) CON MUESTRA PILOTO

Procedimiento del cálculo empleado.

La fórmula empleada para el cálculo de muestra en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha se ha considerado a partir de una prueba piloto donde se ha tenido una submuestra de sondeo piloto aleatorio de 10 personas y en ese sentido se plantea la siguiente fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra:

$$n_{MCR} = \frac{T^2 \left(1 - \frac{\alpha}{2}\right) \sigma^2}{d^2}$$

$$n_{MSR} = \frac{n_{MCRsred}}{1 + \frac{n_{MCRsred} - 1}{N}}$$

Dónde:

N = Población estimada (169).

n = Tamaño de la muestra.

T = T crítico (95%) $1 - \alpha/2 = 2.262$

σ^2 = Varianza del muestreo piloto

d = Error muestral, es de: 1.0 de la proporción de la población.

Muestra infinita = MCR = Cuadrático Medio del Error

Muestra finita = MSR = Sumatoria de Cuadrado Medio del Error

En el trabajo de investigación se empleará el tipo de muestreo probabilístico, teniendo en cuenta que la muestra es un subgrupo de la población donde todos los elementos, tengan la misma posibilidad de ser seleccionados (Hernández, 2015). El tamaño muestral será fijado con un margen de error o precisión de 1, varianza de la muestreo piloto o poblacional igual a 18.45, el nivel de confianza de 95% y 9 grados de libertad; aplicando $\alpha/2$ donde T es igual a 0.975. Por lo cual, utilizando una formula estadística de tamaño de la muestra con muestra piloto, se puede hallar la muestra constituido por 62 trabajadores municipales:

Calculo:

nMCR=95;

nMSR=62

Tamaño de la muestra

$$n = 62$$

Por tanto, la muestra estará constituida por 62 puestos de venta.

Determinar la submuestra en proporción a la distribución de la población de trabajadores según órgano de dirección.

Número de trabajadores	Total
Órgano de Alta dirección	18
Órgano de defensa judicial y control	6
Órgano de Asesoramiento	5
Órgano de Apoyo	18
Órgano de Línea	118
Órgano desconcentrado	4
Total	169

Se empleó el presente cálculo:

$$f = \frac{N_h \times n}{N}$$

Dónde:

f: submuestra

N_h: población de cada estrato

N: población absoluta

n: muestra calculada

Habiéndose hallado la proporción de la distribución de la muestra se tiene el siguiente cuadro.

Número de trabajadores	Total
Órgano de Alta dirección	7
Órgano de defensa judicial y control	2
Órgano de Asesoramiento	2
Órgano de Apoyo	7
Órgano de Línea	43
Órgano desconcentrado	1
Total	62

VALIDEZ INTERNA Y VALIDEZ DEL CONOCIMIENTO

Análisis Bibliométrico de la base de datos de revisiones bibliográficas.

Índice de Obsolescencia:

Es una medida que se utiliza para evaluar la relevancia y vigencia de las fuentes bibliográficas utilizadas en una investigación o trabajo académico. Este índice permite determinar la permanencia del conocimiento a través del tiempo, encontrándose vigente y puede ser importante por la demanda de citas dentro de campo del conocimiento y las investigaciones a priori sobre ideología política referente al "Gráfico de Nolan", David Fraser Nolan (1990) y "Escala de compromiso organizacional" de Meyer & Allen (2001). Bibliografías que aun se consideran vigentes debido a la cantidad de citas que realizan en referencias a estos autores.

Cálculo del promedio de antigüedad:

De acuerdo al año de publicación y las citas permanentes en publicaciones recientes se establece el promedio de antigüedad al dividir la suma del número total de referencias para obtener la edad promedio de las fuentes.

Sumamos los años de publicación: $1990 - 2023 = 68,221$

Dividimos por el número de referencias: $68,221 / 34 = 2006.5$

Promedio de antigüedad: $2023 - 2006.5 = 16.5$ años

Nota: Los años de antigüedad se reducen a 17 años por encima de su origen en 1990 (33 años)

Cálculo de vigencia:

Las publicaciones se encuentran vigente a pesar de su antigüedad siempre que continúen siendo citadas incrementando de esta manera el índice "h" por citas referenciadas. Para la vigencia se suma el número de citas en los últimos 5 años dividida entre la antigüedad.

Número de citas en los último 5 años: 19

Dividimos número de citas entre los años de antigüedad: $16.5/19 = 1.15$

($cv > 1$ = vigente; para bibliografías): 1.15

Determinación del punto de corte de obsolescencia:

Dependiendo del campo de estudio, se puede definir un rango de años que se considera obsoleto para una publicación considerado los indicadores de cálculo de antigüedad y vigencia. Para lo cual el año con mayor número de citas para para establecer una pendiente negativa de

obsolescencia. Desde este punto en retrospectiva las referencias serán consideradas obsoletas.

Fijando el intercepto en el año de mayor número de citas: 2010

Punto de corte de obsolescencia: 2010

Referencia en años para determinar obsolescencia: $2023 - 2010 = 13$ años

Cálculo del índice de obsolescencia:

Número de referencias consideradas obsoletas dividido por el número total de referencias, multiplicado por 100 para obtener un porcentaje.

Contamos el número de referencias mayores a 13 años = 24 referencias

Índice de obsolescencia: $(24/13) * 100 = 184\%$

CONCLUSIONES:

El índice de obsolescencia de la bibliografía sería del 184%, indicando que las referencias menores a 13 años y, por tanto, consideradas vigentes en este contexto.

RECOMENDACIONES:

Es apremiante el uso de las bibliografías relacionadas a los autores David Fraser Nolan (1990) y Meyer & Allen (2001), toda vez que se consideran vigentes en el campo del conocimiento científico. Destacando su participación en la valoración de la ideología política y la escala de compromiso organizacional.

No se tiene otro referente actualizado o propuestas modernas que pudiera remplazar a los diseños de David Fraser Nolan (1990) y Meyer & Allen (2001) para la presente investigación, por lo cual se propone seguir utilizando la bibliografía considerando su obsolescencia para las citas y referencias que se atribuyan a estos autores.

EPISTEMOLOGIA HISTORICA Y CRITICA SOBRE LOS ANTECEDENTES

Análisis de los antecedentes y referencias.

A. El conocimiento científico puede venir de diversas áreas de aporte metodológico indistinta de su origen.

La Epistemología Histórica se fundamenta en una articulación evolutiva del conocimiento que fortalece el ámbito histórico de la ciencia en formación brindando identidad y un cuerpo sólido en la diversidad de formas y estilos de pensamiento dentro del quehacer científico.

Karl Popper, uno de los filósofos más influyentes del siglo XX, hizo importantes contribuciones a nuestra comprensión del conocimiento, la ciencia y la filosofía, la visión del conocimiento para Popper se centra en la cosmovisión filosóficas de la realidad independiente de donde venga el conocimiento. Mario Bunge destaca que la importancia del conocimiento radica en el enfoque riguroso y sistemático aplicado sobre el empirismo científico, con recursos tecnológicos y filosóficos.

Por lo cual para valorar una fuente de antecedente científico debe respetar los siguientes criterios

1. Falsacionismo y el Método Científico

Sostiene que una teoría científica debe ser falsable, es decir, debe ser posible demostrar que es falsa a través de la experimentación o la observación. Según Popper, el conocimiento científico avanza mediante un proceso de conjeturas y refutaciones, donde las teorías se ponen a prueba y se descartan si no superan estas pruebas. Este enfoque destaca la importancia de la crítica y la corrección de errores en la generación de conocimiento.

2. La Racionalidad

Aplicada como una herramienta crucial en la búsqueda del conocimiento. La actitud crítica y la disposición a cuestionar creencias son aspectos fundamentales del pensamiento racional. Popper creía que solo a través de la racionalidad y la crítica podemos acercarnos a la verdad, aunque nunca la alcancemos completamente.

3. Conocimiento como proceso evolutivo

El conocimiento se desarrolla con un proceso evolutivo y comparativo sin barreras de apropiación, donde las teorías y las ideas compiten entre sí, y solo las más robustas sobreviven. Este proceso de selección natural de las ideas implica que el conocimiento se adapta y mejora con el tiempo, eliminando aquellas teorías que no resisten la crítica y las pruebas empíricas.

4. Conocimiento Integrado

El conocimiento tiene una visión integrada entre los diferentes aportes, que combine diversas disciplinas y perspectivas. Sin embargo, los problemas complejos requieren enfoques interdisciplinarios que integren conocimientos de diferentes campos. Esta visión holística es esencial para abordar los desafíos globales y mejorar nuestra

comprensión del mundo.

B. Antecedentes provenientes de aportes de pregrado

El aporte de conocimiento derivado de las tesis de pregrado ha desarrollado aportes científicos en muchas áreas de la investigación de manera indistinta a su especialidad. El rigor metodológico de la tesis de pregrado no ha sido cuestionable en ninguna manera, de otro lado los resultados y aportes de la tesis de pregrado tienen valor significativo en el marco de las ciencias aplicadas

El conocimiento no está separado de los niveles y alcances, de igual manera de los grados o la visión holística. El uso del conocimiento debe estar guiado por principios metodológicos que promuevan aportes al cuerpo de la ciencia y utilizadas de manera responsable sin barreras que no se enmarquen en criterios medibles.

C. Conclusión de las premisas

Los antecedentes que forman parte de la investigación científica no presentan cuestionamientos metodológicos, bibliométricos u otros medibles que pudieran contravenir su inclusión dentro del desarrollo científico.

Los antecedentes propuestos dentro de la presente investigación científica que se persigue en la línea social de la administración pública dentro de la tesis intitulada: Relación entre la ideología política y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. 2023, resalta el compromiso con el conocimiento científico mas no con un área o sector de grado académico, predisponiendo de esta manera que el conocimiento puede venir desde cualquier sector de la producción de conocimiento científico que aporte de manera Falsable, Racional, evolutiva e integradora conformando parte del cuerpo de la ciencia.

De no existir cuestionamientos epistemológicos a los antecedentes incorporados dentro de la presente investigación, los antecedentes seguirán siendo de valor necesario y relevante.

MATRIZ DE CONCISTENCIA

TITULO	RELACIÓN ENTRA LA IDEOLOGÍA POLÍTICA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA, PASCO. 2022.		
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL (*)	<p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN. Cuantitativa</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlaciona</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN. No experimental, Correlacional Transversal, prospectivo</p> <p>MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN. Hipotético deductivo</p> <p>POBLACIÓN. El total de 169 trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha según relación de personal.</p> <p>MUESTRA. 62 trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha.</p> <p>MUESTREO. Probabilístico, multietápico y Muestreo Aleatorio Simple.</p> <p>VARIABLES. VI: Ideología Política. VD: Compromiso organizacional.</p> <p>Relación: Asociación. Condición: De lugar: Municipalidad distrital de Yanacancha. De tiempo: 2023. Unidad de Análisis: Un trabajador de la municipalidad distrital de Yanacancha.</p>
¿De qué manera la ideología política se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco 2023?	Determinar la relación de la ideología política con el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco 2023	H1: La ideología política se relaciona con compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. 2023 H0: La ideología política NO se relaciona con compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco. 2023.	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	H0: No existe atribuciones caracterizadas a la ideología política en asociación dummy al compromiso organizacional H1: Existe atribuciones caracterizadas a la ideología política en asociación dummy al compromiso organizacional	
¿Cómo se caracteriza la ideología política en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco?	Caracterizar la ideología política en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco	H0: No existe compromiso con la organización institucional en asociación dummy a la ideología política H1: Existe compromiso con la organización institucional en asociación dummy a la ideología política	
¿De qué manera se desarrolla el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco?	Describir el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco	H1: La ideología política explica el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco H0: La ideología política NO explica el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco	
¿Como se explica la relación entre la ideología política y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco?	Explicar la relación de la ideología política en el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yanacancha, Pasco		



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POST GRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo..... Con número de DNI..... Después de haber recibido información suficiente del Abogado Josias Claudio URETA TOLENTINO Para optar el Grado Académico de: Maestro en ciencias de la administración – Mención: gestión pública y desarrollo local por la Universidad Daniel Alcides Carrión; sobre la investigación, doy mi consentimiento para participar de manera voluntaria en el presente estudio “RELACIÓN ENTRA LA IDEOLOGÍA POLÍTICA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA, PASCO 2022”; para la cual se ha pedido mi participación, que consistirá en responder a una encuesta y/ entrevista.

Por lo que expreso mi decisión VOLUNTARIA de participar dicha investigación, en fe de lo cual firmo y pongo mi huella dactilar.

Cerro de Pasco.....

_____		_____
Firma de la participante		Firma del Investigador
Nº DNI:	Huella dactilar	



UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POST GRADO

Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen
Escala de Compromiso organizacional

Código:..... Condicion

laboral:.....

Edad:.....

Sexo:.....

Profesión:..... Puesto

laboral:.....

Ítem	Test de compromiso organizacional	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Ni acuerdo, Ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Puntos por ítem		1	2	3	4	5
A	Compromiso afectivo					
1	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa					
2	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí					
3	Me siento como parte de una familia en esta empresa					
4	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
5	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta empresa					
B	Compromiso necesario o de continuidad					
7	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad					
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa					
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí					

11	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa					
C	Compromiso moral o normativo					
13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado					
16	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente					
17	Esta empresa se merece mi lealtad					
18	Creo que le debo mucho a esta empresa					

Nota: Escala de compromiso organizacional adaptado por (Arciniega, 2006)

Baremo de calificación	Global	Dimensión
Comprometido	<40	< 08
Poco comprometido	41 - 65	09 - 13
No comprometido	66 - 90	14 - 18

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS DE EJECUCION DE LA INVESTIGACION





EVIDENCIAS: INSTRUMENTOS EJECUTADOS EN LA INVESTIGACION



Anexo 4
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POST GRADO

**Cuestionario Test de Nolan
Escala de ideología política**

Código: AB-02

Edad: 34

Sexo: M

Profesión: Administrador

Puesto laboral: Asustecia mienter

Criterio test.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Las leyes deben restringir el aborto en todos o en la mayoría de los casos	X				
Los sindicatos fueron indispensables para establecer la clase media.			X		
En casi todos los casos, el mercado libre asigna los recursos de manera más eficiente		X			
La radio y la televisión públicas financiadas por el estado brindan un valioso servicio a los ciudadanos			X		
A algunas personas no se les debe permitir reproducirse				X	
El acceso a la salud es un derecho.	X				
Los ricos deberían pagar una tasa impositiva más alta que la clase media			X		
Las clases de ciencias escolares deberían enseñar <i>diseño inteligente</i>		X			
El matrimonio debe ser anunciado por el importante papel que desempeña en la sociedad		X			
A veces la guerra es necesaria, incluso si eso significa que golpeas primero			X		
El patriotismo es una cualidad sobrevalorada				X	
Se debe exigir a las estaciones de radio que presenten una cobertura de noticias equilibrada		X			
El gobierno debería hacer algo con respecto a la creciente violencia en los videojuegos		X			
Si nuestro líder se encuentra con nuestros enemigos, nos hace parecer débiles				X	
Debemos usar nuestro ejército de vez en cuando para proteger nuestro suministro de petróleo, para evitar una crisis nacional		X			
Fuertes derechos de propiedad de armas protegen a las personas contra la tiranía			X		
No tiene sentido decir "soy espiritual pero no religioso"		X			
No es responsabilidad del gobierno regular la contaminación				X	
El matrimonio gay debería estar prohibido					
Debería ser contra la ley usar lenguaje de odio hacia otro grupo racial		X			
El gobierno debe garantizar que todos los ciudadanos alcancen un determinado nivel de vida mínimo			X		
Es incorrecto imponer un comportamiento moral a				X	



Anexo 5
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POST GRADO

Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen
Escala de Compromiso organizacional

EDAD	18-25		AB-02	ESTADO CIVIL	Soltero/viudo	
	26-35	X			Casado	X
	36-+				Divorciado	
				Conviviente		

SEXO	MASCULINO	X
	FEMENINO	

Marca con un aspa la alternativa más conveniente

Item	test de compromiso organizacional	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	NI acuerdo, NI desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
A	Compromiso afectivo				X	
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi empresa			X		
2	Esta empresa tiene un gran significado personal para mi			X		
3	Me siento como parte de una familia en esta empresa			X		
4	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.			X		
5	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella			X		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa		X			
B	Compromiso necesario o de continuidad					
7	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad		X			
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí				X	
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa		X			
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí			X		
11	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo			X		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa		X			
C	Compromiso moral o normativo					
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.				X	
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa		X			
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado		X			
16	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente			X		
17	Esta empresa se merece mi lealtad		X			
18	Creo que le debo mucho a esta empresa				X	



Anexo 4
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POST GRADO

Cuestionario Test de Nolan
Escala de ideología política

Código: AD - 03

Edad: 41

Sexo: MASCULINO

Profesión: CONTADOR PUBLICO

Puesto laboral: TESORERIA

Criterio test.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Las leyes deben restringir el aborto en todos o en la mayoría de los casos		X			
Los sindicatos fueron indispensables para establecer la clase media.			X		
En casi todos los casos, el mercado libre asigna los recursos de manera más eficiente		X			
La radio y la televisión públicas financiadas por el estado brindan un valioso servicio a los ciudadanos				X	
A algunas personas no se les debe permitir reproducirse					X
El acceso a la salud es un derecho.	X				
Los ricos deberían pagar una tasa impositiva más alta que la clase media			X		
Las clases de ciencias escolares deberían enseñar <i>diseño inteligente</i>	X				
El matrimonio debe ser anunciado por el importante papel que desempeña en la sociedad		X			
A veces la guerra es necesaria, incluso si eso significa que golpeas primero					X
El patriotismo es una cualidad sobrevalorada				X	
Se debe exigir a las estaciones de radio que presenten una cobertura de noticias equilibrada		X			
El gobierno debería hacer algo con respecto a la creciente violencia en los videojuegos			X		
Si nuestro líder se encuentra con nuestros enemigos, nos hace parecer débiles				X	
Debemos usar nuestro ejército de vez en cuando para proteger nuestro suministro de petróleo, para evitar una crisis nacional			X		
Fuertes derechos de propiedad de armas protegen a las personas contra la tiranía			X		
No tiene sentido decir "soy espiritual pero no religioso"					X
No es responsabilidad del gobierno regular la contaminación					X
El matrimonio gay debería estar prohibido			X		
Debería ser contra la ley usar lenguaje de odio hacia otro grupo racial		X			
El gobierno debe garantizar que todos los ciudadanos alcancen un determinado nivel de vida mínimo		X			
Es incorrecto imponer un comportamiento moral a					

través de la ley porque esto infringe la libertad de un individuo				X	
Las restricciones a la inmigración son económicamente proteccionistas. Se debe permitir que los no ciudadanos vendan su trabajo en el país a una tasa que pague el mercado		X			
Se debe establecer un idioma oficial y los inmigrantes deben aprenderlo					X
Cualquier cosa que maximice el crecimiento económico es buena para la gente		X			
Los problemas raciales nunca se resolverán. Es la naturaleza humana preferir la propia raza					X
Las personas con antecedentes penales no deberían poder votar			X		
La marihuana debería ser legal			X		
El estado debería multar a las estaciones de televisión por transmitir lenguaje ofensivo		X			
No tiene sentido entender las motivaciones de los terroristas porque son evidentemente malvados		X			



Anexo 5
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POST GRADO

Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen
Escala de Compromiso organizacional

EDAD	18-25		AD - 03	ESTADO CIVIL	Soltero/viudo	
	26-35				Casado	X
	36-+	X			Divorciado	
					Conviviente	

SEXO	MASCULINO	
	FEMENINO	X

Marca con un aspa la alternativa más conveniente

Item	test de compromiso organizacional	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Ni acuerdo, Ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
A	Compromiso afectivo					
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi empresa					X
2	Esta empresa tiene un gran significado personal para mi			X		
3	Me siento como parte de una familia en esta empresa				X	
4	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.				X	
5	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella			X		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa				X	
B	Compromiso necesario o de continuidad					
7	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad				X	
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí				X	
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa				X	
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí				X	
11	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo				X	
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa					X
C	Compromiso moral o normativo					
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.				X	
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa				X	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado				X	
16	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente			X		
17	Esta empresa se merece mi lealtad				X	
18	Creo que le debo mucho a esta empresa			X		