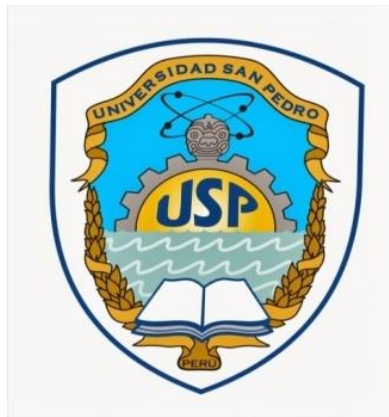


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad
Provincial de Huaura, 2020

Tesis para obtener el título Profesional Contador Público

Autor:

Anton Bazalar, Rubén Jovany.

Asesor:

Poemape Cobian, Carlos Hernán.

Huacho – Perú

2020

Palabras clave

Tema	Compromiso organizacional
Especialidad	Organización

Keywords

Topic	Organizational commitment
Speciality	Organization

Líneas de Investigación

Gestión del talento humano

Ciencias Sociales.

Economía y Negocios.

Negocios y management

Título:

**Compromiso organizacional de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.**

Title:

**Organizational Commitment of the Works of the
Provincial Municipality of Huaura, 2020.**

Resumen

En el informe de investigación sobre Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020, se realizó para responder a la pregunta ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020?, respondió al objetivo de determinar el nivel de compromiso organizacional de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

La metodología empleada es de investigación básica, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal.

De los resultados obtenidos se aprecia que el nivel compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020, es del nivel deficiente, dado que solamente el 12.5% del total de los investigados perciben que es excelente o bueno, esto significa que no se están aplicando de manera adecuada el compromiso normativo, el compromiso afectivo y el compromiso continuo.

Abstrac

In the report of organizational commitment sufficiency in the provincial municipality of Huaura, 2020, it was carried out to answer the question, wath is the level of organizational commitment in the provincial municipality of Huaura, 2020? It respondend to the objtective of determining the level of commitment organizational structure of the provincial municipality of Huaura, 2020.

The methodology used is of basic research, descriptive level, non . experimental, cross – sectional design.

From the results obtained, it can be seen that the organizational commitment level in the provincial municipality of Huaura, 2020, is of the deficient level, since only 12.5% of the total of those investigated perceive that it is excellent or good, this means that they are not being applied in an adequate way the normative commitment, the affective commitment and the continuous commitment.

.

Indice

Palabras clave	i
Titulo:	ii
Resumen	iv
Abstrac	v
Indice.....vi	vi
Capítulo I: Introducción	9
1.1. Antecedentes y fundamentación científica	9
1.1.1. Antecedentes.	9
1.1.2. Fundamentación Científica	10
1.2. Justificación	11
1.2.1. Justificación teórica	11
1.2.2. Justificación práctica	11
1.2.3. Justificación metodológica	11
1.3. Problema	11
1.3.1. Realidad problemática	11
1.3.2. Planteamiento del problema	12
1.3.2.1. Problema general	12
1.3.2.2. Problemas específicos.	12
1.4. Conceptuación y operacionalización	12
1.4.1. Conceptuación de las variables	12
1.4.1.1. Compromiso organizacional	12-17
1.4.2. Operacionalización de las variables.	18
1.4.3. Delimitaciones de la investigación	18
1.5. Hipótesis	19

1.6. Objetivos	19
1.6.1. Objetivo general	19
1.6.2. Objetivos específicos	19
Capítulo II: Medios y materiales	20
2.1. Tipo y diseño de investigación	20
2.1.1. Tipo de investigación	20
2.1.2. Diseño de investigación	20
2.2. Población y muestra	20
2.2.1. Población	20
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	20
2.3.1. Técnica de investigación	21
2.3.2. Instrumento de investigación	21
Capítulo III: Resultados.	21
3.1. Análisis descriptivo de datos.	21
3.1.2. Confiabilidad	21
3.2.3. Estadísticos descriptivos.	22
Capítulo IV: Análisis y discusión	26
Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones	27
5.1. Conclusiones	27
5.2. Recomendaciones	28
5.3. Aplicación del Compromiso Organizacional como objetivo	29
5.4. Compromiso Organizacional y su Importancia en el Órgano de Control	30
Agradecimiento	31
Referencias Bibliográficas	32-33
Anexos: instrumentos	34-36

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

El informe de investigación busca determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020, el trabajo de investigación es básica, nivel descriptivo, diseño no experimental, transversal simple.

El informe de suficiencia consta de varias partes las cuales se detalla a continuación:

En el capítulo I, se explica por qué se realiza el informe de investigación, se plantea el problema y el propósito del estudio, se muestra la conceptualización y operacionalización de las variables y objetivos.

En el capítulo II, se planteó los medios y materiales que se aplicaron, se definió la población y muestra, las técnicas, los instrumentos el procesamiento y análisis de la información.

En el capítulo III, se presentan los resultados del informe de investigación.

En el capítulo IV, se emplearon las distribuciones de frecuencia de la variable, para realizar los análisis cualitativos y cuantitativos de la Tesis.

En el capítulo V, se plantea las conclusiones de la Tesis.

En el capítulo VI, se plantean las recomendaciones y búsqueda del objetivo.

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1.1. Antecedentes.

Efectuó su indagación en Lima, Perú, dicha investigación fue sustentar si existe la correlación de la satisfacción laboral y el compromiso de la entidad (salud) cuyo proceso posee un estudio que es no experimental correlacional. (Carpio 2015).

Por otro lado, un estudio realizado en los nosocomios de la policía nacional del Perú demuestra una relación existente entre el compromiso institucional y Rendimiento laboral (Carrillo 2011).

Mientras que también en Jaén Perú se realizó una investigación que propone como meta señalar que existe dicha correlación entre procesos de compromiso organizacional y calidad de servicio (Córdoba 2018)

Y positivamente en Moyobamba-Perú se desarrolló un estudio cuya finalidad Primordial era establecer la conexión existente de la productividad del trabajo y el compromiso que tiene los colaboradores con la entidad. (Gómez 2017).

Mientras tanto en Durango-México mantuvo como objetivo central mencionar las diferenciaciones del compromiso organizacional dentro del sector educativo (Barraza 2008).(S. Educación)

Positivamente se efectuó una investigación dentro de la universidad la cual es la Católica Santo Toribio de Mogrovejo Perú que tiene como finalidad verificar si tiene algún enlace con el síndrome de Burnout y el compromiso organizacional (Medina s/f).

1.1.2. Fundamentación científica

1.1.2.1: Compromiso organizacional.

Robbins (2004) Nos relata que es la identificación que tiene el trabajador con una entidad, así mismo la identificación con las metas, actividades y también nos habla de la lealtad, la satisfacción y identificación del trabajador con la empresa.

Allen (2012). Manifiesta que el compromiso organizacional es un comportamiento positivo del trabajador dirigido a la entidad, donde labora, es la conciliación enmarcada por la relación entre la entidad y el colaborador, que interviene en actividades que el colaborador deberá de realizar para el bienestar de la empresa.

Griffin (2010) Nos dice que existe variedades de definición de compromiso organizacional sin embargo esta se opone por lo semejante de sus afirmaciones, es preciso acotar que desde las décadas de los sesenta ya se realizaban los primeros estudios sobre el compromiso organizacional teniendo como precursor a Becker.

1.2. Justificación

Justificación teórica

El informe de investigación se justificó porque permitió aportar con conocimientos teóricos relacionados con el compromiso organizacional, generando así un bien común apoyado en el trabajo en equipo, comunicación, compromiso y reconocimiento laboral, basados en los datos específicos brindados por la misma universidad.

Justificación práctica.

El informe de investigación permitió conocer de manera real, objetiva, clara el nivel de compromiso organizacional en la institución y sugerir alternativas que permitan beneficiar a la institución mejorando el compromiso organizacional.

Justificación metodológica.

El estudio realizado nos permitió tener resultados objetivos dado que se utilizarán métodos científicos tales como: niveles de investigación, diseño de investigación, técnicas estadísticas e instrumentos, alfa de Cronbach y la utilización de un Software especializado para el procesamiento de datos.

1.3. Problema

1.3.1. Realidad problemática

Según el diario Gestión por Segur. (s/f. parr 7). Sostiene que con la finalidad de subir drásticamente información verdadera del maestro desde un inicio estaría recibiendo un aproximado de 27,000 estudiantes, de los cuales 105 institutos públicos de educación superior pedagógica (IESP) del Perú se cambiarían a Escuelas de Educación Superior Pedagógica (EESP), informó el Ministerio de Educación (Minedu).

Según el Diario El Peruano (2019, Par. 3) se estima que los técnicos del Instituto de Estadística e Informática ya podrán elaborar la prueba del Concurso de Ascenso 2019 porque el Ministerio de Educación transferirá

a esta entidad S/. 26.5 millones. Así lo autorizó el ministerio de economía y finanzas.

Según Min Educación (2015 Par. 9) Indica que, en la relación con estos lineamientos, la política mejoraría siendo impulsado por el Ministerio de Educación, dando a conocer que el sistema de calidad va orientado a que la población tenga una mejor oportunidad educativa mejorando el sistema educativo; desarrollando las competencias básicas y ciudadanas.

1.3.2. Planteamiento del problema

1.3.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020?

1.3.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es el nivel de compromiso afectivo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020?.

¿Cuál es el nivel de compromiso continuo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020?.

¿Cuál es el nivel de compromiso normativo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020?

1.4. Conceptuación y operacionalización

1.4.1. Conceptuación de las variables

1.4.1.1. Compromiso organizacional

OMS (2010) , la gestión tiene por objetivo que los colaboradores, directivos y representantes sindicales se sirvan de ella como parte de la gestión del empleador sea beneficioso para cumplir los objetivos los cuales fue creada dicha institución. A su vez Unesco (2016), la gestión educativa hoy en día no se enfoca en un tema exclusivamente administrativo, sino que se desarrolla en base a la interacción de los hechos que pueden ocurrir en la vida cotidiana de una institución educativa, de los que pertenecen los integrantes dentro de esta

comunidad de educación. Mientras que Meyer y Allen (1991) Ambos conceptualizan que el compromiso organizacional se da conocer por la conexión de un trabajador con la empresa, así mismo influye mucho la toma de decisiones que serán beneficiosos para la empresa.

A. Dimensión 1: Compromiso Afectivo.

Meyer (2012) Dice que el Compromiso Afectivo tiene como objetivo las experiencias vividas de los colaboradores dentro del centro de labores, durante las horas de laboradas dentro de la empresa También Tejada (2009) Menciona que el compromiso afectivo envuelve la identidad del trabajador con las metas y objetivos de la empresa. Y así mismo Rodríguez (2011) Manifiesta que el compromiso afectivo es cuando el colaborador se siente identificado con la entidad y realiza actividades beneficiosas y de calidad para la entidad.

- **Involucrar**

Pérez (2018) Dice que, en determinadas circunstancias, involucrar supone complicar a un individuo en un asunto. En este caso, el sujeto involucrado desearía no estarlo, ya que fue metido en un problema a partir de los dichos de otro. En tanto Ruiz (2015) Nos dice que la palabra involucrar tiene, varios significados, algunos que dan a notar una acción constructiva y relacionarlo con ser parte de alguna que no perjudiquen a otros.

- **Reconocimiento**

Arrese (2010) Dice que el reconocimiento de derechos aplica en realidad dentro de las capacidades para cumplir diversas obligaciones fundamentales para la construcción de la dimensión normativa dentro de la organización. También Honnet (2009) Dice que el concepto de

reconocimiento es realizado cuando el sujeto de la empresa pueda identificarse con una identidad estable y plena que desde un punto de vista consigo mismo pueda tener su propia autoconfianza, el auto respeto y la autoestima.

- **Retribuir**

García (1999) lo define en indemnizar, remunerar, gratificar, compensar, recompensar, premiar o pagar por concepto de un favor, trabajo o un servicio prestado a la persona o alguien que lo hace y realiza. Asu vez Cáceres (2009) Lo define como un verbo activo transitivo, en indemnizar, remunerar, gratificar, compensar, recompensar, premiar o pagar por concepto de un favor, trabajo o un servicio prestado a la persona o alguien que lo hace y realiza En el continente americano, corresponder el favor o al regalo que alguien recibe.

- **Identidad**

Laing (2000) menciona que a la identidad es aquello que uno siente, en el mismo espacio y tiempo, tal como si hubiera conocido el lugar de donde proviene su pasado o su futuro, es aquello por lo cual se está identificando dentro o fuera de una organización. También Larraín (2011) Afirma que el primer concepto se define como el conocimiento de su propio ser que se conoce acerca de sus propio valores y principios como persona natural dentro o fuera de una organización en la que pertenece gracias a sus propios conocimientos.

B. Dimensión 2: Compromiso Continuo

Meyer (2012) Manifiesta que El trabajador tiene que conseguir una aceptación de sus capacidades con respecto a los intereses de la empresa o entidad a la que pertenecería siendo valorado por el esfuerzo y dedicación que proponga a la organización Así mismo Arias, (2001). Menciona al costo los cuales son financieros y útiles, comodidad para los colaboradores, También Crupovich (2007) define que el compromiso continuo como el estado económico o financiero del empleador para la empresa es una inversión para tener un mejoramiento continuo tanto externo como interno de la empresa.

- **Sacrificio**

Guzmán (2015) Dice que las veces que nos sacrificamos cuenta como si nosotros mismo nos metiéramos en un callejón sin salida dándolo todo o buscando la manera de salir del problema en que estamos metidos , A su vez Sanchez (2011) Dice que la razón del sacrificio se emplea también para ser parte de un gran esfuerzo ya sea para una sola persona o siendo un trabajo en equipo forzando a alcanzar un objetivo o meta ayudándose en equipo para cumplir con los objetivos encomendados ya sea en los personal o dentro de una organización.

- **Opciones Laborales**

Pérez (2009) Dice que las opciones laborales son las diversos puntos profesionales o laborales dirigiéndose a las diversas oportunidades que pueda tener un sujeto para mejorar y ganar experiencia, puede mejorar la posibilidad de un mejor estatus profesional. Así mismo Omar de la Fuente (2017) Dice que las oportunidades laborales todo aquel momento u ocasión en el que tienes la posibilidad de

acceder a un trabajo de acuerdo en la sería su mejora continua.

- **Tiempo invertido**

Duran (2002) Manifiesta que el tiempo, puede ser considerado como un vector que organiza la vida cotidiana. Constantemente estos vectores son producidos por la sociedad. Así mismo Brosnan (2015) El tiempo invertido predispone a esperar por una recompensa futura, aportar formas de mejorar nuestra toma de decisiones.

C. Dimensión 3: Compromiso normativo

Guizar (2013) Manifiesta que el empleador dentro del centro de trabajo la empresa le brindara los beneficios para poder destacarse como profesional ya sea con capacitaciones o llevando una línea de carrera. Así mismo Robbins (2009) nos dice que el Compromiso normativo es aquel que encuentra la lealtad dentro del centro de labores capacitándolo para cada área de trabajo dentro de la empresa Así mismo Arias (2011) Menciona que la normativa es un compromiso que desarrolla la lealtad de ser parte de la organización ganando experiencia dentro de las diferentes aéreas de trabajo formando un equipo importante dentro la empresa fomentando una recompensa valorada dentro de la empresa.

- **Reciprocidad**

Mauss (2011) Dice que existe la reciprocidad cuando dos partes mantienen una relación de cambio en algún sentido. Esas dos partes, pueden ser dos personas o dos cosas. Por otro lado, Grauss (2017) Menciona que las conexiones de las personas se fundamentan mayormente en la reciprocidad, los vínculos de la persona, tomando en lo económico, se efectúan en los cambios que se realizan, lo que se quiere decir es otorgar y recibir algo a cambio.

- **Lealtad**

Oliver (1999) Dice que no es posible pensar en la lealtad sin que esta no se encuentre acompañado de la fidelidad. Es muy importante ser sincero y directo con nuestro circulo o entorno, solo se puede decir quien tiene lealtad lo primero tiene que ser fiel y sincero. Así mismo, Kant (2009) menciona que la lealtad es un sentimiento que surge de manera voluntaria y esto solo sucede cuando existe confianza entre ambas partes, así mismo este fluye cuando no hay presión o exigencia, si existe entonces por consecuencia no existe la lealtad.

- **Obligación Moral**

Remetería (2001) Dice que obligación moral es vista como una acción que debe estar sujeto a una moral se encuentran obligado a comportarse ya sea de forma buena o mala, con relación sujeta a la norma, regla o principio de acción. Así mismo Sartre (1999) Dice que la Obligación Moral se define con la exactitud que manifiesta sobre la razón y la voluntad de la persona que ejerce con una precisión originada por la compañía que esté a cargo. Innovación donde es importante la capacidad de obtener nuevos resultados que ayudarían a la compañía dentro la organización, a su vez Kant (1997) menciona que la competencia que cada día tiene la entidad es la capacidad que ayuda a desarrollarse dentro del mercado en relación con sus competidores.

- **Metas**

Nicholls (1984) Dice que las metas es el objetivo principal para juzgar su competencia y su percepción sobre el éxito del fracaso después del resultado de una acción. También Ortiz (1999) dice que la meta es un condicionante que se da a conocer dentro de los objetivos pronosticados que por lo general una empresa se plantea a largo plazo, mediano, y corto plazo solo así la empresa tendrá resultados de lo pronosticado dentro de los establecido por la compañía.

1.4.2. Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS
Compromiso organizacional	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> ● Involucrar ● Reconocimiento ● Retribución ● Identidad 	1-6
	Compromiso Continuo	<ul style="list-style-type: none"> ● Sacrificio Personal ● oportunidad laborales ● Inversión de tiempo 	7-12
	Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> ● Reciprocidad ● Lealtad ● Obligación moral 	13-18

1.4.3. Delimitaciones de la investigación

Delimitación temporal

El informe de suficiencia se realiza desde el 15 de enero del 2020 hasta el 15 de julio del 2020.

Delimitación social

Se investigó a los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

Delimitación espacial

El informe de suficiencia se llevó a cabo en la Sede Principal de la Municipalidad Provincial de Huaura.

Delimitación conceptual

En el informe de suficiencia se estudió la variable Compromiso Organizacional.

1.5. Hipótesis

No se planteó hipótesis

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Describir el nivel de Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

1.6.2. Objetivos específicos

Conocer el nivel del Compromiso Afectivo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

Describir el nivel de Compromiso Continuo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

Conocer el nivel de Compromiso Normativo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

CAPITULO II: MEDIOS Y MATERIALES

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica porque a través de la investigación se genero nuevos conocimientos sobre el compromiso organizacional.

2.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental (porque no vamos a manipular variables, se analizó el fenómeno en su contexto real), de corte transversal (porque vamos a obtener la información en un momento único y una sola vez), simple (porque se va a trabajar con una sola muestra).

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Se consideró a la totalidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020, quienes ascienden a 120 colaboradores.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Lo que se empleó como herramientas y técnicas para obtener datos son:

2.3.1 Técnica de investigación

A.- Análisis documental.

Se empleó esta técnica para tomar nota de las informaciones que se necesitan los cuales se obtendrá de los informes, libros, reportes, tesis.

B.- Encuesta.

Esta técnica nos permite obtener información de las fuentes primaria (investigados), con lo cual se logró conocer en términos reales la información.

2.3.2. Instrumento de investigación

Cuestionario:

En la cual estarán establecido las afirmaciones, de acuerdo a la escala de Likert.

CAPITULO III: RESULTADOS.

3.1. Análisis descriptivo de datos.

3.1.1. Validación

Tabla N° 1: Validación a través de juicio de expertos del instrumento de las variables compromiso organizacional en la Municipalidad de Huaura, 2020.

Expertos	%
Dr. Hector Moreno San Martin	93.01%
Dr. Juan Reyes Ulfe	93.05%
Promedio	93.06%

De acuerdo a la tabla N° 1 se muestra que el instrumento de la variable compromiso organizacional tiene una validez óptima, por lo que se aplicó para obtener los datos.

3.1.2. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se realizó con el estadígrafo del Alfa de Cronbach, cuya fórmula sirve para determinar el nivel de confiabilidad de una escala y para determinar su valor. Sus valores oscilan entre 0 y 1.

Tabla N° 2: Escala de confiabilidad.

Valores	Nivel
De 0,81 a 1	Confiabilidad muy alta
De 0,61 a 0,80	Confiabilidad alta
De 0,41 a 0,60	Confiabilidad moderada
De 0,21 a 0,40	Confiabilidad baja
De 0,01 a 0,20	Confiabilidad muy baja

Se aplicó la prueba piloto a un grupo de participantes, con características equivalentes a la misma.

Tabla N° 3: Fiabilidad del instrumento de la variable compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	
0,789	0,790	N° de elementos
		18

El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido es de 0.789 lo cual nos permite decir que el instrumento de la variable compromiso organizacional tiene una confiabilidad alta y se aplicó.

3.2.3. Estadísticos descriptivos.

En las tablas se muestra los resultados de acuerdo a los objetivos planteados.

A. Variable: Compromiso Organizacional

Tabla N° 4: Compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	35	29.2%
Malo	40	33.3%
Regular	24	20.0%
Bueno	15	12.5%
Excelente	6	5.0%
Total	120	100%



Figura N° 1: Compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

Resultados

En la tabla N° 4, se observa que el 12.5 % del total de investigados perciben que el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura, es del nivel bueno, el 5.0% percibe que el nivel de compromiso organizacional es excelente, el 20% del total percibe que el compromiso organizacional en la Municipalidad es regular, el 33.3% del total percibe que el nivel de compromiso organizacional es malo, y el 29.2% del total percibe que el nivel de gestión en la municipalidad es pésimo.

B.- Dimensión: Compromiso afectivo

Tabla N° 5: Nivel de compromiso afectivo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	30	25.0%
Malo	25	20.8%
Regular	32	26.7%
Bueno	18	15.0%
Excelente	15	12.5%
	120	100%

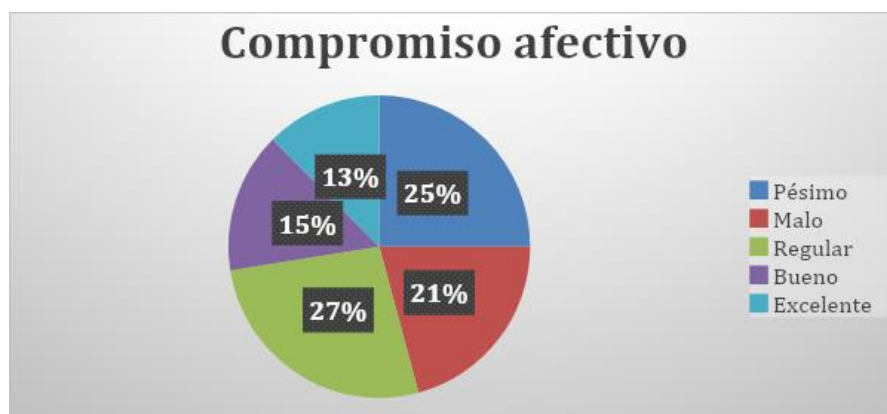


Figura N° 5: Nivel de compromiso afectivo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

Resultados

En la tabla N° 5, se observa que el 15 % del total de investigados perciben que existe un buen nivel de compromiso afectivo; el 12.5% del total de investigados percibe que existe un excelente nivel de compromiso afectivo; el 26.7% del total de investigados percibe que existe un regular nivel de compromiso afectivo; el 20.8% del total de investigados percibe que existe un mal nivel de compromiso afectivo; y el 25% del total de investigados, perciben que el nivel de compromiso afectivo es de nivel pésimo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

C.- Dimensión: Compromiso Continuo.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Pésimo	33	27.5%
Malo	22	18.3%
Regular	32	26.7%
Bueno	16	13.3%
Excelente	17	14.2%
Total	120	100%

Tabla N° 6: Nivel de compromiso continuo en la Municipalidad Provincial de Huaura 2020

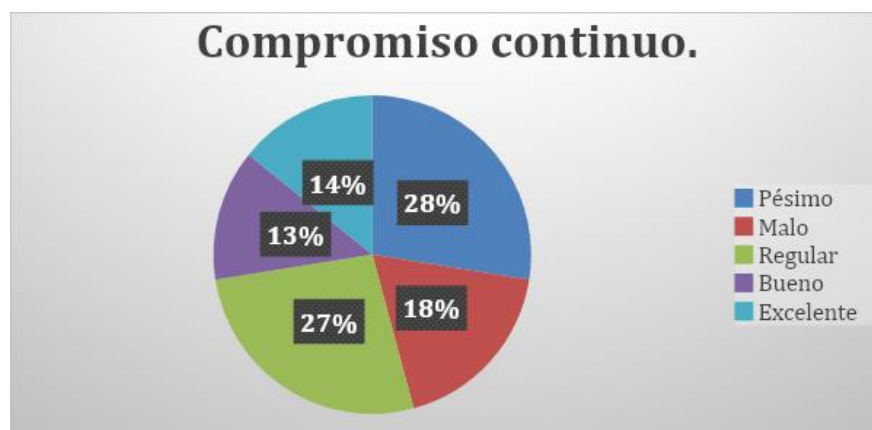


Figura N° 6: Nivel de compromiso continuo en la Municipalidad Provincial de Huaura 2020

Resultados

En la tabla N° 6, se observa que el 13.3% del total de investigadores perciben que el nivel de compromiso continuo es bueno; el 14.2% del total de investigadores percibe que el nivel de compromiso continuo es excelente; el 26.7% del total de investigadores percibe que el compromiso continuo es regular; el 18.3% del total de investigadores percibe que el nivel de compromiso continuo es malo; y finalmente el 27.5% del total de los investigadores percibe que el nivel de compromiso continuo es pésimo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

D.- Dimensión: Compromiso Normativo

Tabla N° 7: Nivel de compromiso normativo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Pésimo	39	32.5%
Malo	32	26.7%
Regular	25	20.8%
Bueno	10	8.3%
Excelente	14	11.7%
Total	120	100%

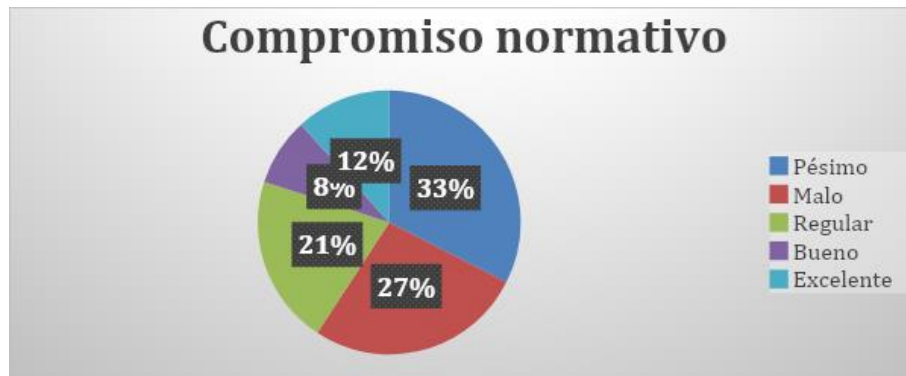


Figura N° 7: Nivel de compromiso normativo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

Resultados

En la tabla N° 7, se observa que 11.7% del total de investigados percibe que el nivel de compromiso de desarrollar sus actividades de acuerdo a las normas es excelente; el 8.3% del total de investigados percibe que el nivel de compromiso de desarrollar sus actividades de acuerdo a las normas es bueno; el 20.8% del total de investigados percibe que el nivel de compromiso de Desarrollo de sus actividades de acuerdo a las normas es regular; el 26.7% del total de investigados percibe que el nivel de compromiso de desarrollar sus actividades de acuerdo a las normas es malo; y finalmente el 32.5% del total de investigados percibe que el nivel de compromiso de desarrollar sus actividades de acuerdo a las normas es pésimo en la municipalidad provincial de Huaura, 2020.

CAPITULO IV. ANALISIS Y DISCUSIÓN

En la tabla N° 4 se observa que solamente el 12.5% del total de los investigados perciben que el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura es bueno y el 5% excelente, estos resultados coinciden con la investigación realizada por Robbins (2004) quien nos relata que el compromiso organizacional es el identificación de un colaborador con una organización , las metas de la actividad

laboral y también nos habla de la lealtad , la satisfacción y la identificación del trabajador con la empresa.

En la tabla N° 5 se observa que solamente el 15.0% del total de los investigados perciben que el nivel de compromiso afectivo en la Municipalidad Provincial de Huaura es bueno y el 12.5% opina es excelente, estos resultados coinciden con la investigación realizada por Meyer (2012) quien dice que el Compromiso Afectivo tiene como objetivo las experiencias vividas de los colaboradores dentro del centro de labores, durante las horas de laboradas dentro de la empresa.

En la tabla N° 6 se observa que solamente el 14.2% del total de los investigados perciben que el nivel de compromiso continuo en la Municipalidad Provincial de Huaura es bueno o excelente, estos resultados coinciden con la investigación realizada por Arias (2001) afirma que se hace referencia a los costos, tales como financieros, beneficios, comodidad para los colaboradores.

En la tabla N° 7 se observa que solamente el 8.3% del total de los investigados perciben que el nivel de compromiso normativo en la municipalidad provincial de Huaura es bueno y el 11.7% excelente, estos resultados coinciden con la investigación realizada por Guizar (2013) quien manifiesta que el empleador dentro del centro de trabajo la empresa le brindara los beneficios para poder destacarse como profesional ya sea con capacitaciones o llevando una línea de carrera.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- De los resultados obtenidos se aprecia que el nivel compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020, es del nivel deficiente, dado que solamente el 12.5% del total de los investigados perciben que es excelente o bueno, esto significa que no se están aplicando de manera adecuada el compromiso normativo, el compromiso afectivo y el compromiso continuo.
- De los resultados obtenidos se identificó que el nivel de compromiso afectivo es deficiente, esto se sustenta porque el 12.5 % del total de investigados percibe que el nivel de compromiso afectivo es bueno o excelente, esto se

está dando porque no se estarían involucrando los colaboradores en las actividades de la municipalidad, la municipalidad no estaría generando reconocimientos a los colaboradores, y los colaboradores carecen de identificación con la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020.

- De los resultados obtenidos se identificó que el nivel de compromiso continuo es deficiente, esto se sustenta porque el 14.2 % del total de investigados percibe que el nivel de compromiso continuo es bueno o excelente, esto se está dando porque no se estaría generando la predisposición del personal para desarrollar sus actividades, la municipalidad no genera oportunidades laborales que les permita obtener al personal calificado en la institución, y no invierte en el tiempo adecuado para poder desempeñar sus funciones.
- De los resultados obtenidos se identificó que el nivel de compromiso normativo es deficiente, esto se sustenta porque el 11.7 % del total de investigados percibe que el nivel de compromiso normativo es bueno o excelente, esto se está dando porque no se estaría generando la reciprocidad y la lealtad en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

5.2. Recomendaciones.

Se recomienda al alcalde de la Municipalidad Provincial de Huaura, realizar un análisis en todos los niveles de la organización que les permita generar un compromiso afectivo, compromiso continuo y un compromiso normativo, esto le permitirá mejorar el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020, permitiendo a la Entidad brindar un servicio eficiente y logre satisfacer sus necesidades de los usuarios.

Se recomienda al Gerente Municipal y al Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Huaura, fijar estrategias que le permita involucrar a todos los integrantes de la Municipalidad en la toma de decisiones, fomentar estrategias para dar reconocimientos efectivos a los colaboradores, permitir retribuciones en el momento adecuado y genere la motivación en los colaboradores, las estrategias motivacionales permitirán incrementar la identificación con la Municipalidad Provincial de Huaura.

Se recomienda al Gerente Municipal y al Gerente de Administración de la Municipalidad Provincial de Huaura, fijar estrategias que permita la predisposición y fomente el sacrificio personal y desarrolle sus actividades con eficiencia, la municipalidad debe permitir las oportunidades laborales al personal de la institución a través de los ascensos esto hará que desarrollen sus actividades con efectividad.

Se recomienda al Gerente Municipal y al Gerente de Administración de la Municipalidad Provincial de Huaura, aplicar estrategias que permitan fomentar la reciprocidad, la lealtad entre colaboradores y con la entidad así como también fomentar la práctica de los valores, estas mejoras permitirán el desempeño eficiente de todos los colaboradores.

5.3. Aplicación del Compromiso Organizacional como Objetivo

Dadas las recomendaciones y una vez aplicadas las estrategias que fortalezcan el Compromiso Afectivo, Compromiso Continuo y Compromiso Normativo, se espera que bajo este conjunto de acciones se fortalecerán los valores como la honestidad, la honradez, equidad y demás valores que todo servidor público debe poner en práctica coadyugando en la búsqueda de un Bicentenario con menos Corrupción.

En aplicación de lo antes dicho es preciso acotar que toda autoridad, funcionario y/o servidor público debe saber que las Entidades Gubernamentales se rigen a sistemas de control que consiste en la supervisión, vigilancia, verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes (**“Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República” – Art. 6º de la Ley N° 27785**)

5.4. Compromiso Organizacional y su Importancia en Órgano de Control Interno.

La importancia del desarrollo del Compromiso Organizacional tendrá como resultado que se fortalezca la estructura del Control Interno de la Entidad, esto permitirá reducir de manera significativa los errores que se puedan cometer al momento de registrar las operaciones, desarrollo de procedimientos y que tienen mayor énfasis en las áreas de Logística, Planeamiento, Rentas, Obras Públicas, Programas Sociales, Tesorería y Contabilidad una de las de mayor importancia entre otras.

Todo **Control Interno** es inherente a todos los niveles de Dirección, Gerencias, funcionarios y servidores públicos. **El Control previo** comprende las acciones de verificación, revisión de procedimientos, aplicación de normativas y supervisión de una adecuada administración de los recursos y bienes del estado y el **Control Concurrente** está abocado a acciones de cautela con la finalidad de alertar oportunamente a las instancias competentes sobre acciones adversas que afectan o podrían afectar el logro de los objetivos y buen resultado de la gestión.

Para ello el funcionario público debe de poner en práctica no solo sus valores; sino también sus principios éticos profesionales como aplicación del Compromiso Normativo, La entidad debe retribuir y tener un comportamiento recíproco mejorando su crecimiento profesional y optimizando su situación socio económico del trabajador; esto redundará de todas maneras en el desarrollo del Compromiso afectivo y continuo. Por ello es muy importante el desarrollo y aplicación de estas estrategias pues bajo esta diversidad de funciones se fortalecerán los pilares para obtener como resultado una aceptable o buena Gestión Municipal que es el clamor de la sociedad huachana bajo una perspectiva de desarrollo.

Agradecimiento

En el día a día de la vida laboral, vas encontrando cada situación distinta, dentro de ellas cosas adversas, difíciles y es probable que quieras involucrarte dentro de ella, si tienes la vocación de ayudar y ser parte de una solución. Pero es importante también que tu entorno no solo quiera ser ayudado, si no también parte de ese gran objetivo. Quiero agradecer a todos los compañeros de labor que de una u otra manera fueron parte de este trabajo de suficiencia profesional, a aquellos que fueron parte de este proceso de investigación y también para aquellos que de manera pasiva pero no menos importante fueron parte de este trabajo.

Cada trabajo de investigación no es fácil, pero si es posible si tu entorno te brinda el apoyo necesario. En las diferentes situaciones siempre recibí el respaldo de los colaboradores, quizás algunos por la amistad y otros por el simple hecho de querer ayudar, siempre quedara en mi memoria cada experiencia y amistad que perduraran. Así el día de mañana por cosas del destino nos toque estar en otra institución.

Gracias.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvarez, G. (2008). Determinación de los compromisos de la entidad. Se encuentran los colaboradores de medio tiempo no tan comprometidos como los colaboradores que laboran horario completo - Universidad de Vigo.
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?.
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2011). Investigando los lados de la lealtad: estudio del significado de las normativas de la dimensión de la entidad.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Qué se deberá de realizar para que los trabajadores se comprometan con la entidad? Dirección Estratégica, Revista de Negocios del ITAM, 2(1), 21-23.
- Arias, F. (2001). La identificación del personal con la empresa y sus intenciones de pertenecer en la entidad. Revista Contaduría y Administración, N°200.
- Alva , J. & Juárez, J. (2014). La incidencia del grado de satisfacción del trabajo y el nivel de productividad de los trabajadores de la entidad Chimú Agropecuaria S.A realizado en Trujillo, 2014. Trabajo de grado para conseguir el Título Profesional en Licenciado en Administración. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATI_SFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf.
- Bayona, C. & Goñi, S. (2007). Compromiso organizacional. Consulta: marzo de 2014 http://www.ucm.es/BUCM/compuDoc/s/10005/10196838_1.htm.
- Betanzos, N., Andrade, P. & Paz, F. (2006). Las identificaciones de los colaboradores de México con la entidad. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Volumen 22. Pág. 25-43.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. & Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el Clima Organizacional: Análisis de género y edad. Universidad de BioBio, Chile
- Chiavenato, (1992) Compromiso Organizacional [Www.Eumed.Net/LibrosGratis/2012a/1158/Compromiso_Organizacional.Htm](http://www.Eumed.Net/LibrosGratis/2012a/1158/Compromiso_Organizacional.Htm).

- Diario Gestión (2018) Por Julio L. Segur. Informe Del Minedu (Par 7).
<https://Frialalibertad.Blogspot.Com/2018>.
- Meyer Y Allen Citados Por (Arias, 2001) Dimensiones Del Compromiso Organizacional
[Www.Eumed.Net/LibrosGratis/2012a/1158/Compromiso Organizacional.Htm](http://Www.Eumed.Net/LibrosGratis/2012a/1158/Compromiso_Organizacional.Htm).
- Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República” - Art. 6° de la Ley N° 27785
- Porter, Steers, Mowday Y Boulain (1974) Definición De Compromiso Organizacional
[https://Es.Wikipedia.Org/Wiki/Compromiso Organizaciona](https://Es.Wikipedia.Org/Wiki/Compromiso_Organizaciona).
- Robbins (2013) Compromiso Organizacional (2015) Definición Epositorio. Uchile.Cl/Bitstream/Handle/2250/117629/Tesis Magister.
- Robbins (2009: 79). Definición De Compromiso Organizacional
[https://Es.Wikipedia.Org/Wiki/Compromiso Organizaciona](https://Es.Wikipedia.Org/Wiki/Compromiso_Organizaciona).
- Según El Diario El Peruano (2019, Par. 3) Prueba Del Concurso De Ascenso 2019
<https://Elperuano.Pe/Normaselperuano/2019/07/28/1792888-1/1792888-1.Htm>.
- Según Min Educación (2015 Par. 9) Norma Técnicas De Educación
<https://Www.Minedu.Gov.Co/Sistemasdeinformacion/1735/Articles..>
- Torres, R. (2015) La productividad y satisfacción del trabajo en las entidades pequeñas, dedicadas a la comercialización de ventas de medicinas, farmacéuticas ubicada en Chimbote periodo 2015. Trabajo de grado para obtener el grado de Magister en Administración. Recuperado de , <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/859/SATISF> .

Anexo y apéndice

Anexo 1 : Matriz de consistencia

Compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Huaura, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Y VARIABLES
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020?.</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS. ¿Cuál es el nivel de compromiso afectivo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020?.</p> <p>¿Cuál es el nivel de compromiso continuo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020?.</p> <p>¿Cuál es el nivel de compromiso normativo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL. Describir el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS. Conocer el nivel del compromiso afectivo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020. Describir el nivel de compromiso continuo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020. Conocer el nivel de compromiso normativo en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020</p>	<p>No se aplicará hipótesis</p>

POBLACIÓN Y MUESTRA	MÉTODO Y DISEÑO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>POBLACIÓN La población está constituida por 120 colaboradores.</p> <p>LA MUESTRA. No se aplicará muestra</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION. Básica</p> <p>DISEÑO No experimental, transversal simple</p>	<p>TÉCNICAS Se realizará a través de: Encuesta Esta técnica fue utilizada con la finalidad de obtener datos de la población</p> <p>Documental La investigación se realizará con el apoyo de libros, fuentes bibliográficas.</p> <p>INSTRUMENTOS Se aplicó el cuestionario, el cual estaba compuesto por afirmaciones, con las cuales obtuvimos información de los investigados</p>

Anexo 2 : Instrumentos.

Cuestionario de Comportamiento organizacional.

Seria de suma importancia para nosotros contar con su participación para obtener información acerca del comportamiento organizacional en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.

Instrucciones:

Se le solicita marcar con una X en el casillero de acuerdo a su criterio.

Calificación

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Dimensiones e indicadores	1	2	3	4	5
	Compromiso afectivo					
1	Se involucra a los trabajadores en la toma de decisiones					
2	Los trabajadores está predispuesto a involucrarse en la toma de decisiones					
3	La municipalidad reconoce los esfuerzos de los trabajadores					
4	La municipalidad reconoce el logro de los trabajadores					
5	La municipalidad retribuye económicamente a sus trabajadores cuando logran un resultado					
6	La municipalidad tiene programas de reconocimiento a sus trabajadores					
	Compromiso continuo					
7	Los trabajadores están predispuestos a sacrificar su tiempo para cumplir con sus metas					
8	Desarrollan sus actividades pensando en el beneficio de los ciudadanos					
9	La municipalidad da oportunidad a sus colaboradores para que participen en la selección de personal para lograr puestos de mayor jerarquía					
10	Son equitativos y utilizan la meritocracia para seleccionar al personal					
11	Invierten su tiempo los funcionarios para identificar sus problemas de la municipalidad					
12	Invierten tu tiempo los funcionarios para identificar y dar solución a los problemas de sus colaboradores.					

	Compromiso normativo					
13	Las normas están establecidas y permiten cumplir sus objetivos					
14	Las normas se aplican de manera coherente					
15	Existe lealtad entre trabajadores y funcionarios					
16	Existe lealtad de las autoridades con todos sus trabajadores					
17	Se practica los valores en la municipalidad					
18	Las acciones de los trabajadores están enmarcado en el campo ético.					