



**Universidad  
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y  
COMPETITIVIDAD**

**Tesis**

**Compromiso organizacional en el área de economía de una entidad pública,  
Lima 2020**

**Para optar el Grado Académico de Bachiller en Administración y Dirección de  
Empresas**

**AUTOR**

Huamaccto Allcca, Nilton Raúl

**ORCID**

0000-0003-1056-008X

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD**

Economía, Empresa y Salud

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA DE LA UNIVERSIDAD**

Sistema de calidad

**LIMA - PERÚ**

**2020**

## **Miembros del Jurado**

Dr. Dondero Cassano Pietro Pablo Guissepi (ORCID: 0000-0003-3117-0136)

Presidente del Jurado

Dr. Patrignone Rengifo Raul (ORCID: 0000-0003-4170-8753)

Secretario

Mtro Capristán Miranda Julio (ORCID: 0000-0001-5741-7438)

Vocal

Dr. Nolazco Labajos Fernando Alexis (ORCID: 0000-0001-8910-222X)

Asesor metodólogo

Asesor temático

Dr. Flores Zafra David (ORCID: 0000-0001-5846-325X)

### **Dedicatoria**

A Dios por guiarme y darme fuerzas para seguir adelante sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.


A mis padres puesto que ellos fueron la base y la guía en todo el proceso de mi vida profesional.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por haberme guiado en todo el proyecto y desarrollo de mi tesis, quiero agradecer a mis padres.

Agradezco a todos los integrantes de mi centro de labores, por haberme apoyado e incentivado.

## Declaración de autoría

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-EES- FOR-017</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 13/03/2020</b>

Yo, Nilton Raúl Huamaccto Allcca, estudiante de la escuela académica de negocios y competitividad de la universidad privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico titulado: “Compromiso organizacional en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020” para la obtención del grado académico de Bachiller en Administración y Dirección de Empresas es de mi autoría y declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Autorizo a que mi trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. De encontrarse uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente y/o autor, me someto a las sanciones que determina los procedimientos establecidos por la UPNW.



.....  
Firma

Nombres y apellidos: Nilton Raúl Huamaccto Allcca  
DNI: 70111491



Huella

Lima, 18 de Diciembre de 2020

## Índice

	Pág.
Portada	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Índice	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	14
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Objetivos de la investigación	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación	17
1.4.1 Teórica	17
1.4.2 Metodológica	17
1.4.3 Práctica	17
	vi

1.5	Limitaciones de la investigación	18
1.5.1	Temporal	18
1.5.2	Espacial	18
1.5.3	Recursos	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO		19
2.1	Antecedentes de la investigación	19
2.1.1	Antecedentes internacionales	19
2.1.2	Antecedentes nacionales	21
2.2	Bases teóricas	23
2.2.1	Marco fundamental	23
2.2.2	Marco conceptual	24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		26
3.1	Método de investigación	26
3.2	Enfoque	26
3.3	Tipo de investigación	26
3.4	Diseño de la investigación	26
3.5	Población, muestra y unidades informantes	27
3.6	Dimensiones e indicadores apriorísticos	28
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.1	Técnica	28
3.7.2	Descripción	28
3.7.3	Validación	29
3.7.4	Confiabilidad	29
3.8	Procesamiento y análisis de datos	29
3.9	Aspectos éticos	29

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	30
4.1 Descripción de resultados cuantitativos	30
4.1.1 Análisis descriptivo: Determinar los factores a mejorar en el compromiso organizacional en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020.	30
4.1.2 Análisis descriptivo: Describir el compromiso organizacional afectivo en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020.	38
4.1.3 Análisis descriptivo: Describir el compromiso organizacional de continuidad en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020.	42
4.1.4 Análisis descriptivo: Describir el compromiso organizacional normativo en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020.	46
4.2 Discusión de resultados	50
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
5.1 Conclusiones	52
5.2 Recomendaciones	53
REFERENCIAS	55
Anexo 1: Matriz de consistencia	60
Anexo 2: cuestionario	61
Anexo 4: Informe del Asesor	64



## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable compromiso organizacional.	28
Tabla 2 Pareto de la variable compromiso organizacional.	30
Tabla 3 Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo.	32
Tabla 4 Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad.	34
Tabla 5 Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo.	36
Tabla 6 Frecuencias y porcentajes por género de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo.	38
Tabla 7 Frecuencias y porcentajes por edad de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo.	40
Tabla 8 Frecuencias y porcentajes por género de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad.	42
Tabla 9 Frecuencias y porcentajes por edad de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad.	44
Tabla 10 Frecuencias y porcentajes por género de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo.	46
Tabla 11 Frecuencias y porcentajes por edad de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo.	48

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Pareto de la variable compromiso organizacional.	31
Figura 2. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo.	33
Figura 3. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad.	35
Figura 4. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión normativa.	37
Figura 5. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo del género femenino.	39
Figura 6. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo del género masculino.	39
Figura 7. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo de 20 a 25 años de edad.	41
Figura 8. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo de 25 a 30 años de edad.	41
Figura 9. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a dimensión compromiso afectivo de 30 años a más de edad.	42
Figura 10. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad del género femenino.	43
Figura 11. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad del género masculino.	43
Figura 12. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad de 20 a 25 años de edad.	45
Figura 13. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad de 25 a 30 años de edad.	45
Figura 14. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad de 30 años a más.	46
Figura 15. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo del género femenino.	47
Figura 16. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo del género masculino.	47
Figura 17. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo de 20 a 25 años de edad.	49
Figura 18. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo de 25 a 30 años de edad.	49
Figura 19. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo de 30 años a más.	50

## **Resumen**

El presente estudio abordó el tema de la magnitud de la responsabilidad profesional en el área de economía de una entidad pública, debido a que algunos integrantes no se identifican con la organización, por lo tanto, no se sienten involucrados con las metas y objetivos de la institución.

El objetivo de la investigación fue describir la magnitud del compromiso organizacional de los trabajadores en el área de economía de una entidad pública. Se planteó con una metodología cuantitativa, tipo descriptivo, con una muestra del total de los trabajadores constituido por 60 personas, los cuales, se le aplicaron un cuestionario basado en el modelo de Allen y Meyer en torno a las tres dimensiones que contiene la variable del actual estudio.

En relación al procesamiento de datos, se aplicó la herramienta Microsoft Office (Excel) y el programa estadístico SPSS 21.0. Posteriormente se obtuvo como resultado un nivel alto de implicación profesional, tanto organizacional como en la dimensión afectivo, de continuidad y normativo. Finalmente, de acuerdo al análisis realizado, se concluye que los mencionados resultados son favorables y positivos para la organización.

*Palabras Clave:* compromiso organizacional, afectivo, de continuidad y normativo.

## **Abstract**

His study addressed the issue of the magnitude of professional responsibility in the area of the economy of a public entity, because some members do not identify with the organization, therefore, they do not feel involved with the goals and objectives of the organization.

The objective of the research was to describe the magnitude of the organizational commitment of workers in the economy area of a public entity. It was proposed with a quantitative, descriptive methodology, with a sample of the total workers made up of 60 people, to whom a questionnaire based on the Allen and Meyer model was applied around the three dimensions that the current study variable contains.

Regarding data processing, the Microsoft Office tool (Excel) and the statistical program SPSS 21.0 were applied. Subsequently, a high level of professional involvement was obtained, both organizationally and in the affective, continuity and normative dimension. Finally, according to the analysis carried out, it is concluded that the mentioned results are favorable and positive for the organization.

**Keywords:** organizational, affective, continuity and normative commitment.

## INTRODUCCIÓN

El actual estudio tiene como objetivo general determinar la magnitud de responsabilidad laboral de los integrantes del área de economía de una entidad pública. Del mismo modo, se describe el compromiso afectivo, de continuidad y normativo. La importancia de realizar este estudio tiene como causa la desmotivación laboral, la desorganización y la falta de un buen clima laboral, ello conlleva a la consecuencia de una falta de interés laboral, desorden y baja productividad.

En el capítulo I se abordan los estudios realizados sobre los problemas existentes tanto a nivel nacional como internacional, se realiza un breve repaso de lo acontecido. Del mismo modo se detalla el objetivo y los resultados, posteriormente se detallan las conclusiones. Asimismo, se puntualiza el problema general y específico para posteriormente elaborar el objetivo general y específico.

En el capítulo II se introduce el marco teórico donde se describen los antecedentes nacionales e internacionales que tengan relación con el presente estudio, dichos estudios son los sustentos para obtener una investigación con mayor contundencia y sólida.

En el capítulo III se establece la metodología de la investigación el cual se realiza desde un punto de vista cuantitativo y descriptivo. Además, se detalla la población y la muestra correspondiente son los respectivos instrumentos y la recolección de datos para su posterior análisis. Finalmente, se introducen los criterios de rigor y los aspectos éticos.

Por otro lado, en el capítulo IV se mencionan los resultados obtenidos después del análisis correspondiente, para ello se utilizaron el programa Microsoft Office (Excel) y el programa estadístico SPSS 21.0, y se concluye con la discusión de resultados. Asimismo, en el capítulo V se abordan las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, en el capítulo VI y capítulo VII se introducen las referencias y anexos respectivamente, de acuerdo al formato y el índice correspondiente.

# CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

## 1.1 Planteamiento del problema

En el tiempo actual, se considera fundamental el compromiso organizacional en las empresas e instituciones, debido a que está vinculado con el buen clima laboral, rentabilidad y productividad de la empresa. Revisando en el ámbito internacional sobre el compromiso de los funcionarios en una organización pública de Chile, se encontró el problema de ausencia de un grado favorable en la implicación del trabajador hacia su institución en el acto de investigar la destreza y la conducta en la ejecución de los objetivos de la entidad. Cabe mencionar que, la finalidad del estudio fue analizar los diferentes tipos del nivel de implicación que existe de los trabajadores hacia su entidad (Chiang, Gómez y Wackerling, 2016).

En el mismo contexto, en el informe realizado sobre la implicancia de los trabajadores hacia su organización y el bienestar laboral, destacaron que el comportamiento de las personas se analiza según el género y edad. En ese sentido, se encontró un problema con respecto a la falta de compromiso organizacional. Además, como resultado no se encontraron discrepancias significativas en relación al género y a la edad. Finalmente, concluyeron que, si se comparan hombres y mujeres, los empleados masculinos muestran una mayor relación entre el ambiente laboral y su implicancia con el trabajo, pero con la diferencia de que tiene menor intensidad (Chiang, Núñez, Martín y Salazar, 2010)

Finalmente, el estudio realizado sobre el grado de responsabilidad profesional que existe en el personal de la salud en México, se identificaron los siguientes problemas: los cambios innecesarios del personal, la ausencia de profesionales, depreciación de la productividad y las tensiones físicas y emocionales. Cabe mencionar, que la causa principal de los problemas mencionados es la ocupación momentánea del cargo de jefatura, siendo ejercida con estrategias y metodologías anticuadas. En ese sentido, se procedió a realizar la recolección de datos a los médicos, a las enfermeras y a las trabajadoras sociales, de manera segmentada. Finalmente, concluyeron con el planteamiento de ampliar el estudio, debido a que se identificaron otros problemas que puedan afectar a la organización (Betanzos y Paz, 2011).

En el entorno nacional en un estudio realizado sobre la conformidad de los trabajadores y su implicancia laboral, se reveló como problemática a los diseños de rotación de una empresa minera que afectan la conformidad y estabilidad laboral de los empleados. Finalmente, con el objetivo de reducir los propósitos de rotación, se planteó una serie de estrategias para la solución del problema y evitar gastos innecesarios para la empresa por pérdida de trabajadores (Cainicela y Pazos, 2016).

En el mismo contexto, en un informe realizado en la ciudad de Lima sobre la correlación que existe entre la conformidad de los colaboradores y su implicancia profesional. Se constató el problema de desconocimiento con respecto a la correlación de la conformidad que sienten los empleados con su empresa y el nivel de implicación que poseen los empleados con su empresa. En ese sentido, como medida de solución, decidieron implementar proyectos de capacitación y desarrollo, y de esta forma poder elevar el nivel en ambos constructos. Por lo tanto, se realizó una muestra, concluyendo que el estudio realizado con respecto a la correlación de las variables ya mencionadas, tienen resultados favorables. De igual manera, se encontró una correlación favorable y conveniente entre los factores internos y las diferentes dimensiones que existen del compromiso laboral (Richard, 2014).

En la ciudad de Lima, en una investigación realizada con respecto a la actitud de los colaboradores y su responsabilidad profesional en una institución educativa, destacaron la existencia de un problema con respecto a la falta de conformidad y estabilidad de los trabajadores en un 51.30%, teniendo como factores el ámbito laboral, material y administrativo, los cuales son los que tienen más insatisfechos a las personas. Cabe mencionar que, a pesar de todo, más del 90% de empleados se sienten comprometidos con su entidad y son leales a su organización (Vergara, 2011).

Por consiguiente, después de haber detallado los problemas internacionales y nacionales, se procede a estudiar la problemática que existe en el área de economía de la entidad pública, los problemas que se identificaron fueron la desmotivación laboral, la mala organización; y la falta de un buen clima laboral.

Ante la falta del compromiso organizacional, el área de economía no puede cumplir de manera eficiente la ejecución presupuestal, el cual se evalúa trimestralmente durante el año, del mismo modo, no existe un plan de trabajo para cada equipo perteneciente al área de economía. Finalmente, se aprecia una desorganización y desmotivación a causa de un liderazgo deficiente y la falta de interés hacia el personal.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la magnitud del compromiso organizacional de los trabajadores en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la magnitud del compromiso afectivo de los trabajadores en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020?

¿Cuál es la magnitud del compromiso de continuidad de los trabajadores en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020?

¿Cuál es la magnitud del compromiso normativo de los trabajadores en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar el compromiso organizacional en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar los factores a mejorar en el compromiso organizacional en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020

Describir la magnitud del compromiso afectivo de los trabajadores en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020.



Describir la magnitud del compromiso de continuidad de los trabajadores de la entidad pública, Lima 2020.

Describir la magnitud del compromiso normativo de los trabajadores en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

Como justificación del actual estudio, se aplica la teoría del comportamiento organizacional, la teoría de la motivación humana y la teoría que describe el tipo de relación que existe entre el trabajador y el empleador en una empresa, porque se orientan hacia el comportamiento de las organizaciones y de sus integrantes, es decir, se enfoca en la relación entre los empleados y la alta dirección de las organizaciones, del mismo modo, porque resalta la importancia del empleado para la organización. Asimismo, ayudar a identificar las causas que alteran las relaciones en la empresa y entre los integrantes, así como la priorización de necesidades de cada individuo que pertenece a la entidad.

### **1.4.2 Metodológica**

El actual estudio se justifica mediante el enfoque cuantitativo, puesto que permite recopilar y analizar datos con herramientas informáticas y estadísticas sobre el compromiso organizacional en el área de economía de una entidad pública. Del mismo modo, permite cuantificar los problemas que existen en las diferentes dimensiones de la variable a estudiar en la presente investigación. En ese sentido, se utilizó la encuesta para la obtención de datos, por lo tanto, se formularon las preguntas del cuestionario bajo el modelo de Allen y Meyer, porque facilitará a validar la muestra requerida y a obtener una respuesta confiable de los encuestados.

### **1.4.3 Práctica**

La presente investigación estudia los problemas observados, que están relacionados con el compromiso laboral, el cual genera consecuencias de insatisfacción, del mismo modo estudia la falta de interés laboral y lo más importante, una escasa productividad. En ese sentido, la investigación permitirá identificar las causas de la falta del compromiso organizacional y

ayudará a implementar soluciones estratégicas, para lograr un buen compromiso organizacional y por ende una buena satisfacción laboral.

## **1.5 Limitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

El rango de tiempo que se ejecutará el estudio será entre octubre y diciembre de 2020.

### **1.5.2 Espacial**

El presente estudio se llevará a cabo en el área de economía de una entidad pública en Lima, 2020.

### **1.5.3 Recursos**

En la presente investigación se consideró un presupuesto de 3550 soles, los cuales, el investigador asumirá el 100% de los gastos.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

En el actual estudio se muestran los diversos estudios realizados tanto internacionales como nacionales que fueron acopiados por tener correlación con la variable de la presente investigación. En las fuentes internacionales, de acuerdo con Nieto (2017), relacionado con el estudio de la comodidad que se percibe en los trabajadores y su correlación con el grado de implicación con una institución educativa en la ciudad de Quito. Se enfocó en evaluar el grado de relación que se percibe en el estudio de las variables ya mencionadas anteriormente, por otro lado, la investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, tipo correlacional y una población de 221 personas con una muestra de 126. En ese sentido, se aplicó la encuesta y el cuestionario para realizar el muestreo correspondiente, donde se obtuvo como respuesta, que las personas que trabajan más de 15 años tienen una mayor satisfacción laboral a diferencia de los que llevan trabajando poco tiempo.

Del mismo modo, desde la perspectiva del estudio de Chiang, Gallardo y Sandoval (2014), donde se enfocan a medir el nivel de vínculo que se aprecia en el tipo de aceptación de trabajo y el involucramiento profesional en los trabajadores tanto de organismos privados como de organismos pertenecientes al estado. Con respecto a la metodología de la investigación se realizó desde una perspectiva cuantitativa. En ese mismo contexto, se ejecutó una evaluación y relación de las dos variables, sin haber sido manipuladas, en una población de 85 trabajadores, con una muestra del 100%. Los procedimientos de indagación fueron mediante la encuesta y el cuestionario. Como consecuencia se demostró que el término de compromiso organizacional se resume en dos formas: en el enfoque unidimensional y en el enfoque multidimensional. Se concluyó que el grado de bienestar de las personas, dependen de la magnitud del cumplimiento de sus necesidades por parte de los empleadores. Asimismo, como contribución para el presente estudio se rescatan las técnicas y los instrumentos para nuestra investigación, debido a que ofrecen mayor fiabilidad.

De igual forma, desde la posición del estudio de Jarufe (2017), donde su propósito fue determinar la presencia de una correlación entre el grado de conformidad del trabajador y el grado de responsabilidad que tienen en una empresa de Los Ángeles. La metodología de la investigación se efectuó de manera cuantitativa, por lo tanto, el método científico que se aplicó fue la evaluación de las variables, sin haber sido manipulado y solo fue observado, en una población de 81 trabajadores, con una muestra de 65. Las herramientas ejecutadas para la recopilación de datos fueron las encuestas y cuestionarios de Allen y Meyer (1991). En efecto, se reveló que la variable que estudia el ambiente de un empleado influye en la involucración laboral.

Asimismo, desde el punto de vista de Córdova (2018), cuyo objetivo fue determinar el grado de identificación que sienten los colaboradores con su empresa, los cuales estaban bajo un contrato provisional. Se realizó con una metodología de investigación desde un punto de vista cuantitativo, tipo descriptivo, diseño no experimental, en una cantidad de 120 trabajadores, con una muestra del 100%. Debido a esto, continuando con los procedimientos de investigación se utilizó la encuesta como herramienta para la obtención de datos, del mismo modo fueron formulados las respectivas preguntas para elaborar el cuestionario de Allen y Meyer. En ese sentido, se obtuvo como respuesta que la discrepancia entre la implicación profesional hacia su empresa y la empresa consumidora no tiene diferencia significativa y tiene un nivel medio y alto, del mismo modo que las dimensiones estudiadas son predominantes entre sí, de manera respectiva. Se concluyó con una recomendación para futuros estudios relacionados a la evaluación del grado de identificación de los trabajadores y el grado de comodidad que sienten los trabajadores en su entidad.

Finalmente, en referencia al estudio de Pedraza (2020), cuyo propósito fue investigar el vínculo entre las destrezas en la administración de los trabajadores con la implicancia que tiene el empleado y la comodidad laboral en las instituciones educativas en México. La metodología de la investigación se ejecutó desde un punto de vista cuantitativo, tipo correlacional y explicativo, en una población de 90 personas, con una muestra de 84. Para la obtención de datos se utilizó la encuesta y el cuestionario con el modelo de Allen y Mayer, en consecuencia, como respuesta se estableció que los integrantes de una organización y la

conformidad laboral son dos factores que influyen de manera positiva en el desempeño de los empleados en las instituciones educativas. Se concluyó que los resultados obtenidos de la investigación son fundamentales para que la alta dirección pueda mejorar el rendimiento laboral.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Revisando los aportes en el ámbito nacional, se halló la investigación de Guerrero (2019) cuyo objetivo fue proponer un plan estratégico de mejora con respecto al involucramiento profesional de los colaboradores en un Banco Chiclayano. La metodología se realizó desde una perspectiva cuantitativa, tipo descriptivo, diseño transversal, en una población de 35 personas, con una muestra del 100%. Las herramientas utilizadas para la obtención de datos fueron la encuesta y el cuestionario. La respuesta obtenida con relación a la dimensión afectiva ostenta un grado de confianza positivo. Del mismo modo, con respecto a la dimensión de continuidad y normativa se muestra una seguridad del resultado favorable. Finalmente, se concluyó que los trabajadores de la organización, desde un punto de vista general sienten una responsabilidad media con su entidad financiera, tanto afectivo, como de continuidad y normativo. Como consecuencia, ello conlleva a una posible indagación de los motivos por los cuales no se pudo obtener mejores resultados.

Por otro lado, de acuerdo a la investigación de Mori (2018) cuyo propósito fue evaluar la magnitud de la responsabilidad que tienen los colaboradores con una empresa privada ubicada en el departamento de Chiclayo. La metodología de la investigación se ejecutó desde un punto de vista cuantitativo, solo observado y sin haber alterado la variable, con una población de 230 colaboradores, con una muestra de 50. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se obtuvo como respuesta que, con respecto a la dimensión afectivo se apreció un escaso afecto emocional, identificación e involucramiento del trabajador con la organización. En cuanto a la dimensión continua y normativa, se constata que los encuestados se encuentran indecisos y no se sienten vinculados con su entidad, por ello se asume que las personas encuestadas sienten que no invirtieron demasiado tiempo, esfuerzo y dinero con la empresa privada, del mismo modo, no sienten tener la lealtad y el deseo de permanencia en su centro de labores. Se concluyó que con la finalidad de mejorar el compromiso afectivo de las personas

que trabajan en la empresa, el área a cargo del personal debe de insertar nuevas estrategias de recursos humanos previa evaluación de las necesidades que tiene la corporación y sus integrantes.

De la misma forma, según el estudio de Elera (2018) cuyo objetivo fue describir el grado de la responsabilidad profesional que tienen los colaboradores en una tienda de Chiclayo. La metodología de la investigación se elaboró desde una perspectiva cuantitativa, tipo observacional y sin alterar la variable, con una población de 220 colaboradores y con una muestra del 100%. Las herramientas utilizadas para la recolección de datos fueron la encuesta y el cuestionario. Como respuesta con respecto al estudio se evidenció que la organización tiene un nivel medio y alto en la dimensión afectivo y de continuidad. Asimismo, las personas que fueron encuestadas mencionan que tienen un nivel alto en la dimensión normativa. Finalmente, según los resultados obtenidos se concluye que las personas que trabajan en la empresa privada no tienen un compromiso alto con su entidad.

Asimismo, con base al estudio de Cerna (2019), cuyo objetivo fue evaluar la influencia de las normas y valores que tienen los trabajadores, en la identidad que sienten con su entidad pública, ubicado en la provincia de Barranca. La metodología del estudio se realizó con un enfoque mixto, tipo correlacional, tipo explicativo, no experimental y una población de 562 trabajadores y con una cantidad seleccionada de 228. Para la formulación del cuestionario se planteó una serie de preguntas, los cuales, como respuesta a ello, se obtuvo que casi el 50% de la población siente la indiferencia y un descuido hacia el personal, por parte de los altos directivos de la entidad pública, y la otra parte del porcentaje menciona que no existe una inversión para mejorar las capacidades de conocimiento de los trabajadores. Finalmente, se encontró una regular correlación entre ambas variables mencionadas en el objetivo, que favorecen de cierta manera a la entidad.

Por otro lado, en referencia al estudio de Luza (2018), cuyo objetivo fue encontrar algún tipo de vínculo entre las motivaciones personales que tienen los trabajadores para cumplir sus labores y el involucramiento profesional en uno de los órganos representativos de la nación. Los diferentes procedimientos utilizados para la investigación fueron desde un punto de vista

cuantitativo, con un método de estudio transversal y correlacional, tipo no experimental, con una población de 242 trabajadores y con una cantidad seleccionada de 149. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. En ese sentido, los resultados demostraron que existe un alto grado de enlace entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de la entidad pública. Finalmente, se concluyó que, las motivaciones personales de los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones, tienen una alta influencia en el grado de involucramiento de los mismos en el órgano representativo de la nación.

Finalmente, de acuerdo con el estudio de Portilla (2017), cuyo objetivo fue la evaluación del enlace que se aprecia entre un buen ambiente organizacional y el grado de responsabilidad que tienen los empleados con un establecimiento médico en Lima. La metodología de la investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, tipo transversal, con una población de 200 trabajadores y con una muestra del 100%. Para los procedimientos de recolección de datos se formularon una serie de preguntas y posteriormente elaboraron el cuestionario. En ese sentido, se apareció tener una buena validación con respecto a la construcción de pruebas, del mismo modo, se menciona que son confiables. En consecuencia, se señala que ambas variables tienen un vínculo correlacional. Cabe mencionar que, para tal conclusión se realizaron estudios de diferentes teorías que sustentan con mayor contundencia la influencia de la conformidad laboral y el involucramiento profesional.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Marco fundamental**

Revisando las bases teóricas que dan soporte a la investigación, desde el punto de vista de Chiavenato (2007), donde sostiene que la teoría del comportamiento organizacional es la conducta de las personas que pertenecen a una entidad y con respecto a la teoría de la motivación humana menciona que el empleado es muy indispensable para la organización, es por ello que es fundamental mantener al personal con un buen clima laboral. En cuanto a la teoría de relaciones humanas, Chiavenato (2007), sostiene que una organización cumple sus objetivos de una manera más eficiente cuando los colaboradores trabajan de manera unida y en equipo.

Finalmente, la teoría de desarrollo organizacional, desde el punto de vista de Torrez (2014), concluye que es un proceso continuo y cambiante que depende de la conducta de los integrantes de una organización. Las teorías mencionadas dan soporte al estudio de la variable compromiso organización de la presente investigación.

### **2.2.2 Marco conceptual**

#### **Compromiso organizacional**

Edel, García y Casiano (2007), argumentaron que el grado en que los trabajadores se implican con su entidad, dependen mucho de un conjunto de habilidades y cualidades. Cabe mencionar que el compromiso es la cualidad más importante del trabajador para el cumplimiento de los objetivos de la entidad. Asimismo, Robbins y Judge (2009), sostienen que el comportamiento organizacional es la identificación que tienen los empleados con sus organizaciones. Además, los empleados desean pertenecer a sus organizaciones a largo plazo y ayudar a cumplir sus objetivos. Finalmente, Chiavenato (2009), menciona que el involucramiento profesional es el entendimiento de los objetivos de las organizaciones, del mismo modo, las entidades tienen la responsabilidad de comprender y valorar a sus trabajadores. En ese sentido, los conceptos indicados ayudarán a comprender los diferentes criterios del compromiso organizacional. Para tal efecto, se tomó en cuenta el primer, el segundo y el tercer concepto puesto que tienen conceptos parecidos porque mencionaron que el trabajador se siente identificado con la organización en diferentes formas y que tienen el deseo de seguir permaneciendo en la organización.

#### **Compromiso afectivo**

Edel y García (2007), indicaron que el compromiso afectivo está relacionado al factor emocional de los trabajadores con su organización, de este modo, un buen ambiente laboral, tiene como consecuencia un buen afecto emocional por parte de los colaboradores hacia su empresa. Asimismo, con esta dimensión los trabajadores se sienten leales y orgullosos de pertenecer a su entidad. En el mismo contexto, de acuerdo con Rodríguez, Díaz, Fuertes, Martín, Montalbán, Sánchez y Zarco (2004), sostienen que, el compromiso afectivo es el sentimiento que el



trabajador tiene con su organización, el cual se obtuvo como consecuencia de una buena satisfacción laboral, que es brindado por parte de la alta dirección de la organización hacia sus integrantes. En la actual investigación, se realizó la construcción de los elementos enfocados al compromiso organizacional, los cuales fueron:

### **Compromiso de continuidad**

Por otro lado, los mismos autores Edel y García (2007), declararon que la dimensión que estudia el involucramiento continuo, se relaciona a la necesidad del empleado sobre el acceso a salarios y otros beneficios que ofrece la organización. En ese sentido, el trabajador se siente muy identificado con su empresa o institución, debido a que no desea perder ciertos beneficios que favorecen al trabajador y a su familia. En el mismo contexto Rodríguez, Díaz, Fuertes, Martín, Montalbán, Sánchez y Zarco (2004), enfatizaron que los trabajadores que se involucran con la empresa de manera continua, lo hacen con la finalidad de permanecer en la organización, a cambio de haber ofrecido su tiempo, dinero y esfuerzo brindado. Se hace necesario resaltar que, el empleado desea permanecer en una entidad a largo plazo, por la dificultad de encontrar otras organizaciones donde pueda laborar.

### **Compromiso normativo**

Empleando las palabras de Edel y García (2007), donde argumentan que el compromiso normativo es la lealtad que tienen los trabajadores hacia su organización, debido a que las organizaciones ayudan en diferentes aspectos a sus colaboradores, en ese sentido existe un intercambio de apoyo por parte de las organizaciones y sus integrantes. Asimismo, los autores ya citados anteriormente, Rodríguez, Díaz, Fuertes, Martín, Montalbán, Sánchez y Zarco (2004), definen que el elemento compromiso laboral normativo, es el agradecimiento que tiene el trabajador hacia su organización por haber valorado su esfuerzo y dedicación, debido a que fue recompensado de diversas formas como buenos salarios, mejoras laborales, apoyo de superación personal, entre otros.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Método de investigación**

El método elegido para el actual estudio fue deductivo, según González (2020), la investigación deductiva tiene como objetivo obtener conclusiones lógicas a partir de un conjunto de indicios. Por otro lado, según Hernández (2014), en la investigación deductiva, las hipótesis obtenidas se comparan con la realidad, en ese sentido, es evaluado y posteriormente rechazado o aceptado. Asimismo, Bernal (2018), indicó que, en una investigación deductiva, las conclusiones deducidas se contrastan con la realidad.

### **3.2 Enfoque**

En la presente investigación se utilizará un enfoque cuantitativo. Según el aporte de Rodríguez (2020), el enfoque cuantitativo es la interpretación de diferentes métodos que existen, cuya base es la estadística y se mide con diferentes herramientas. Por otro lado, según Hernández (2014), los procedimientos de la investigación cuantitativa desde un inicio a fin son específicos y delimitados, del mismo modo la medición y el análisis es fundamentado mediante la recolección de datos. Finalmente, según Gómez (2012), en una investigación cuantitativa las variables se dividen de la hipótesis.

### **3.3 Tipo de investigación**

Continuando con los procedimientos de investigación, el tipo de investigación es descriptivo, según Gómez (2012), la investigación descriptiva, detalla la situación actual en la que se encuentra un lugar, sus características, su población y sus problemas. Del mismo modo Bernal (2018) menciona que una de las facultades que tiene el estudio descriptivo es la selección de características de un estudio.

### **3.4 Diseño de la investigación**

En el actual estudio, continuado con los procedimientos metodológicos se ejecutará el diseño que describe el estudio de las variables, del mismo modo no será alterado o manipulado, el cual es una investigación no experimental. De acuerdo con Montano (2020), en una investigación no experimental, las personas que realizan alteran el estudio, solo observan los fenómenos a estudiar en su ambiente natural. Cabe mencionar que, en una investigación no experimental no

se manipulan las variables. Igualmente, según el estudio de Sampieri (2014), una investigación se lleva a cabo sin alterar las variables, solo se visualiza para que posteriormente puedan ser analizados. Asimismo, según el estudio de Bernal (2018), mencionan que, en una investigación no experimental, las variables solo se analizan mediante la observación para que puedan relacionar y describir en el proceso del estudio, con el fin de no ser alterados y describir las características del tema a investigar.

### **3.5 Población, muestra y unidades informantes**

El actual estudio cuenta con 60 colaboradores, para los cuales se obtuvo como muestra al total de la personas. En ese sentido, de acuerdo con los procedimientos de investigación, la técnica correspondiente para el actual estudio es la encuesta. Empleando las palabras de Bernal (2018), mencionan que la técnica de la encuesta facilita la aplicación de la encuesta y a tener resultados objetivos. Por otro lado, Según Díaz (2001), la técnica de la encuesta es la forma de búsqueda de información que utiliza el investigador con el objetivo de obtener la información requerida. Asimismo, Según Alvira (2004), la técnica de la encuesta es una herramienta para obtener la información, el cual su objetivo de estudio es la población. En dicho objetivo también se consideran parte de la población a la flora y fauna del ecosistema.

Asimismo, el actual estudio utilizó como instrumento el cuestionario de Allen y Mayer, según el estudio de Hernández (2014) los cuestionarios son herramientas que son utilizados para cualquier tipo de encuesta, con el objetivo de obtener diferentes opiniones. Por otro lado, según Pardillas (1962) los cuestionarios son un conjunto de preguntas y su elaboración, debe de ser con un adecuado procedimiento. Asimismo, según Bernal (2018), los cuestionarios tienen el objetivo de adquirir información de manera sistemática y ordenada, los cuales pueden ser negativos o positivos para la investigación.

### 3.6 Dimensiones e indicadores apriorísticos

Tabla 1

*Operacionalización de la variable compromiso organizacional.*

Dimensión		Indicadores	
Código	Nombre	Código	Nombre
D1	Compromiso afectivo	I.1	Sentimiento
		I.2	Felicidad
		I.3	Emoción
D2	Compromiso de continuidad	I.1	Permanencia
		I.2	Opciones
		I.3	Consecuencias
D3	Compromiso normativo	I.1	Beneficio
		I.2	Lealtad

### 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1 Técnica

De acuerdo con procedimientos de investigación, la técnica correspondiente para el actual estudio es la encuesta. Empleando las palabras de Bernal (2018), mencionan que la técnica de la encuesta facilita la aplicación de la encuesta y a tener resultados objetivos. Por otro lado, Según Díaz (2001), la técnica de la encuesta es la forma de búsqueda de información que utiliza el investigador con el objetivo de obtener la información requerida. Asimismo, Según Alvira (2004), la técnica de la encuesta es una herramienta para obtener la información, el cual su objetivo de estudio es la población.

#### 3.7.2 Descripción

El presente estudio utilizó como instrumento el cuestionario de Allen y Mayer, según el estudio de Hernández (2014) los cuestionarios son herramientas que son utilizados para cualquier tipo de encuesta, con el objetivo de obtener diferentes opiniones. Por otro lado, según Pardillas (1962) los cuestionarios son un conjunto de preguntas y su elaboración, debe de ser con un adecuado procedimiento. Asimismo, según Bernal (2018), los cuestionarios tienen el objetivo

de adquirir información de manera sistemática y ordenada, los cuales pueden ser negativos o positivos para la investigación.

### **3.7.3 Validación**

En el presente estudio se realizó la validación estandarizada, según Rodríguez (2020), la validez es muy indispensable para la investigación debido a que establece el nivel de confiabilidad. Por otro lado, según Bernal (2006), la validez cumple la función de medir el cuestionario, con el fin de tener conclusiones contundentes para la investigación. Asimismo, según Naghi (2005), la validez se divide en dos formas: la validez interna y la validez externa.

### **3.7.4 Confiabilidad**

Desde el punto de vista de Moreno (2007), la confiabilidad se refiere al grado de confianza que ofrece un instrumento al momento de ser utilizado. Por otro lado, según Silva y Brain (2006), la confiabilidad es un conjunto de procedimientos que ayudan a evaluar el nivel de confiabilidad de este instrumento. Asimismo, según Hernández (2014), la confiabilidad es una herramienta que mide los resultados que se obtuvo al momento de ser aplicado.

### **3.8 Procesamiento y análisis de datos**

En la presente investigación, con respecto al análisis estadístico se usará el software SPSS, y programa SPSS 21.0 para procesar las recolecciones de datos obtenidos. De acuerdo al estudio de Pérez (2020), el análisis descriptivo tiene la función de revelar los procedimientos de la obtención de información con diferentes herramientas, entre ellos el SPSS. Por otro lado, según Borda, Tiesca y Navarro (2018), la estadística tiene dos formas, las cuales son: estadística descriptiva y estadística inferencial. Asimismo, Muñoz (1998), describe que la estadística es la recopilación, tabulación y clasificación de la interpretación de los antecedentes.

### **3.9 Aspectos éticos**

En la presente investigación se aplicará algunos aspectos, tales como; (a) se utilizó el formato APA, para la redacción de los trabajos (b) las unidades informantes, será el total de la población; (c) se utilizará los resultados del cuestionario.

# CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

## 4.1 Descripción de resultados cuantitativos

### 4.1.1 Análisis descriptivo: Determinar los factores a mejorar en el compromiso organizacional en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020.

Tabla 2

*Pareto de la variable compromiso organizacional.*

Ítem	Puntaje	%	Acumulativo	20%
2. No me siento integrado plenamente en mi organización.	50	11.01%	11.01%	20%
7. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de la organización.	49	10.79%	21.81%	20%
5. No me siento ligado emocionalmente con mi organización.	43	9.47%	31.28%	20%
13. No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	43	9.47%	40.75%	20%
1. No experimento un fuerte sentimiento de permanencia hacia mi organización.	39	8.59%	49.34%	20%
8. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi trabajo en estos momentos.	37	8.15%	57.49%	20%
12. Estoy en deuda con mi trabajo.	35	7.71%	65.20%	20%
6. Si no me hubiera esforzado tanto con mi organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	32	7.05%	72.25%	20%
9. Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	31	6.83%	79.07%	20%
11. Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	30	6.61%	85.68%	20%
15. No abandonararía mi trabajo en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	26	5.73%	91.41%	20%
10. Permanecer en esta organización, es cuestión tanto de necesidad como deseo.	21	4.63%	96.04%	20%
3. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	11	2.42%	98.46%	20%
4. Esta organización es muy importante para mí.	5	1.10%	99.56%	20%
14. Esta organización merece mi lealtad.	2	0.44%	100.00%	20%

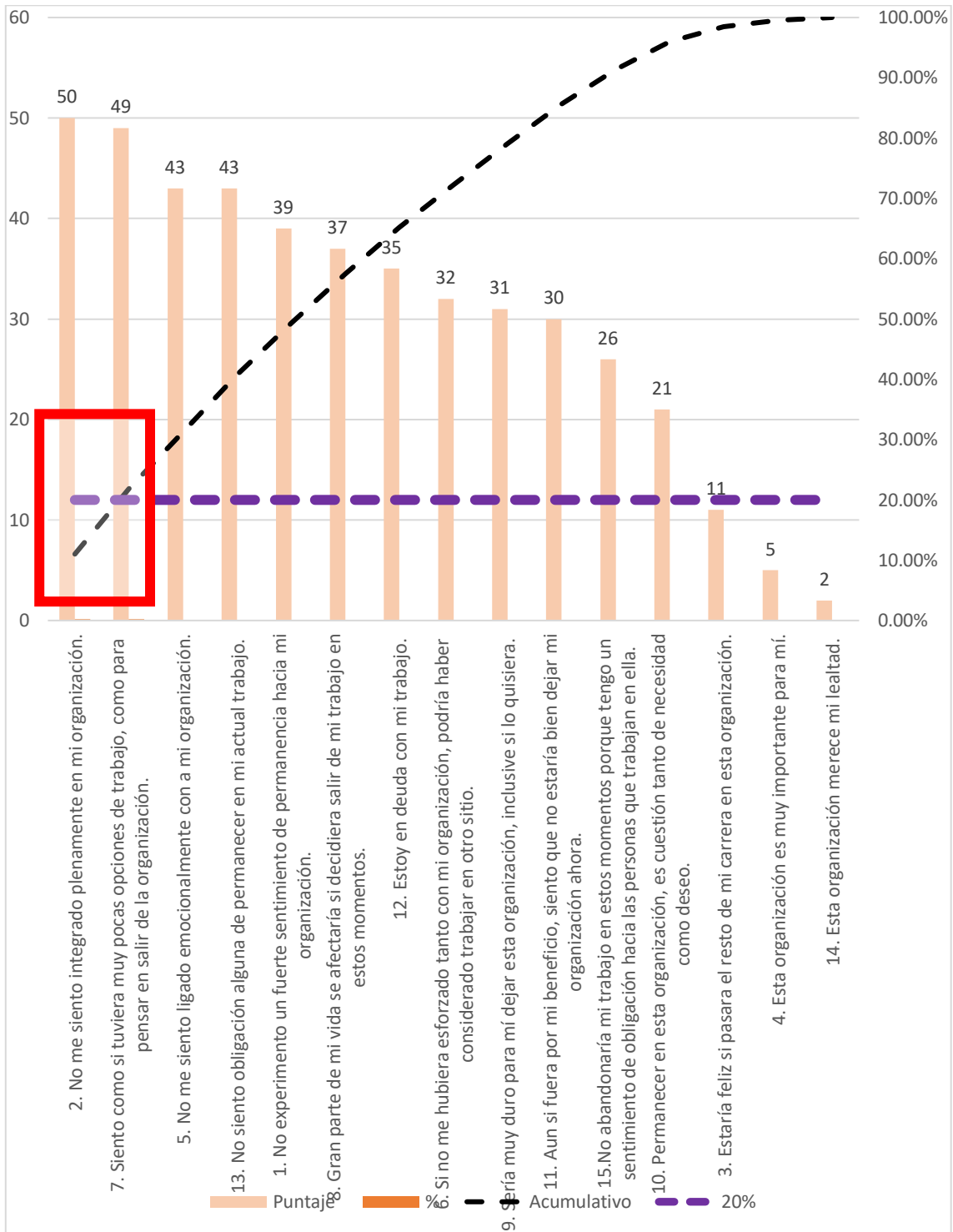


Figura 1. Pareto de la variable compromiso organizacional.

Con respecto al análisis de Pareto, se determinó mediante la tabla 2 y figura 1 sobre los ítems 2 y 7 que dicen: no me siento integrado plenamente en mi organización y siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de la organización. En ese sentido, en el acumulado se obtiene un 21.80% del total de preguntas formuladas en las escalas de *nunca*, *casi nunca* y *a veces*, por lo tanto, se considera que los aspectos relacionados a la felicidad, los resultados fueron favorables. Asimismo, se aprecia que las personas encuestadas no tienen la necesidad de estar buscando otras opciones de trabajo, por lo tanto se presume que los beneficios que obtienen en su centro de labores es favorable.

Finalmente, a través de los resultados hallados se puede determinar que los demás aspectos también son importantes debido a que influye significativamente en el clima laboral de la organización. Asimismo, es importante porque ayuda a comprender la situación del personal del área de economía de la entidad pública.

**Análisis descriptivo: Determinar la magnitud de compromiso afectivo de los trabajadores en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020.**

Tabla 3  
*Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo.*

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. No experimento un fuerte sentimiento de permanencia hacia mi organización.	2 6	43.33 %	1 3	21.67 %	1 4	23.33 %	2	3.33%	5	8.33%
2. No me siento integrado plenamente en mi organización.	3 3	55.00 %	1 7	28.33 %	8	13.33 %	0	0.00%	2	3.33%
3. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.	8	13.33 %	3	5.00%	1 4	23.33 %	1 6	26.67 %	1 9	31.67 %
4. Esta organización es muy importante para mí.	2	3.33%	3	5.00%	3	5.00%	1 1	18.33 %	4 1	68.33 %
5. No me siento ligado emocionalmente con mi organización.	2 2	36.67 %	2 1	35.00 %	1 3	21.67 %	0	0.00%	4	6.67%



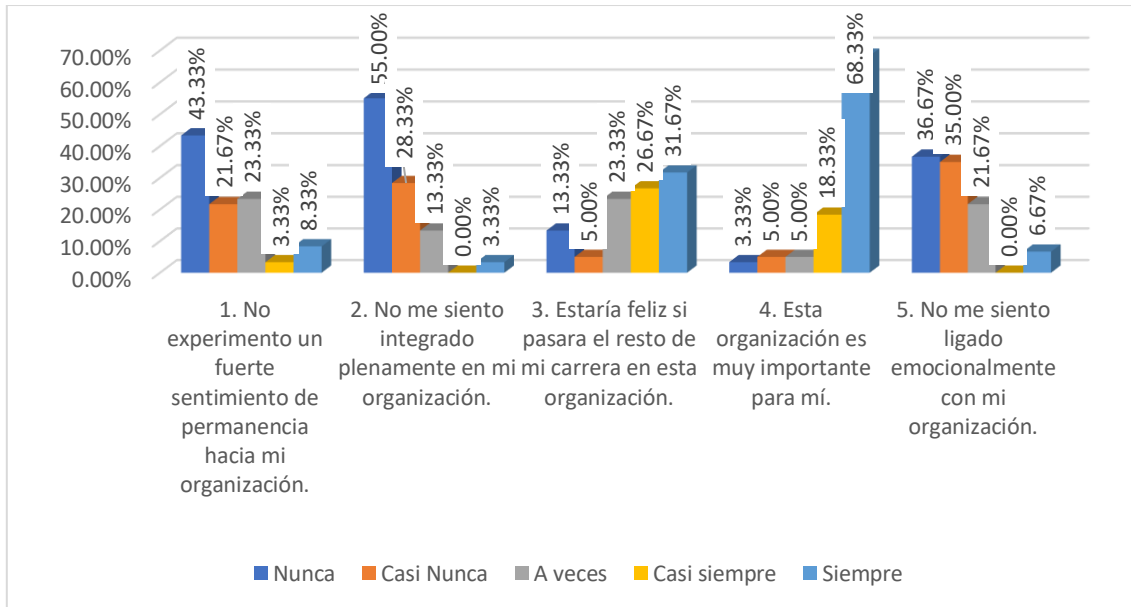


Figura 2. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo.

**Interpretación:** En la tabla 3 y figura 2 se observa que en el ítem 1: no experimento un fuerte sentimiento de permanencia hacia mi organización, el 43,33% de los encuestados negaron (nunca) no experimentar un fuerte sentimiento de permanencia hacia su organización. Con respecto al ítem 2: no me siento integrado plenamente en mi organización, un 55% menciona que nunca tuvieron esa sensación de no sentirse plenamente integrado plenamente con su organización. Por otro lado, el ítem 3: estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización, puntualiza que el 31,67% de las personas encuestadas siempre estarían felices si pasaran el resto de su carrera en su organización. Asimismo, el ítem 4: esta organización es muy importante para mí, un considerable 68,33% de los encuestados sienten que su organización siempre es muy importante para cada uno de ellos. Finalmente, el ítem 5: no me siento ligado emocionalmente con mi organización, refiere que el 36,67% de los individuos encuestados negaron (nunca) no sentirse ligado emocionalmente con su organización.

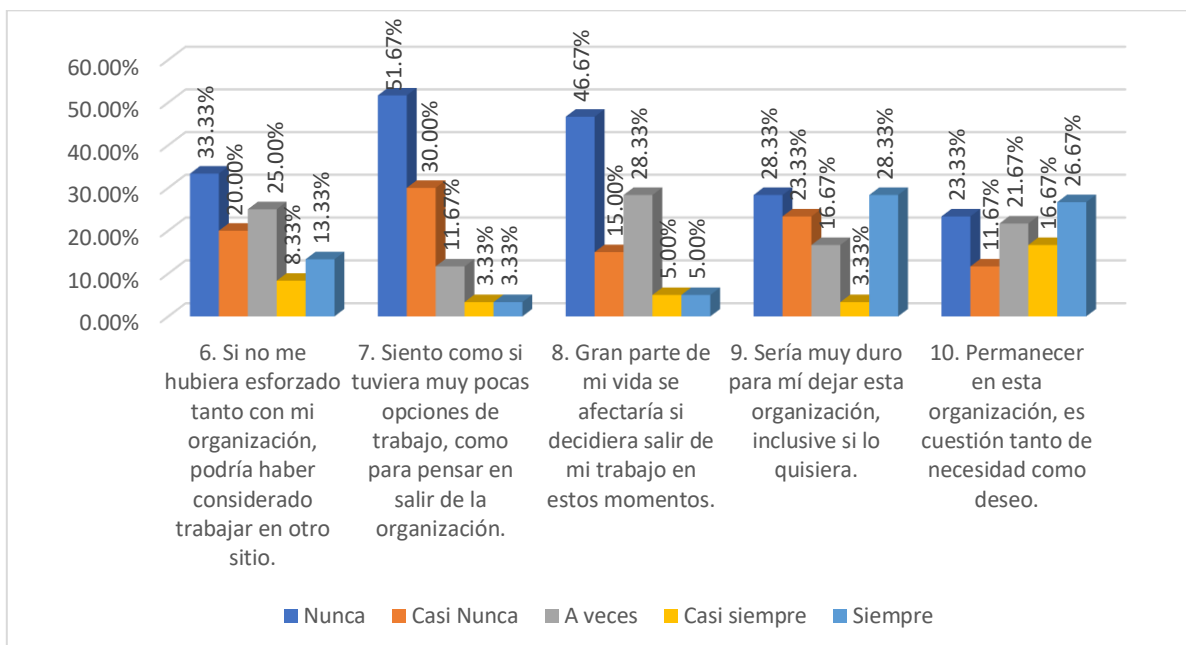
Se aprecia que en la dimensión compromiso afectivo de 60 encuestados 39 son del género femenino y 21 son el género masculino, cabe mencionar que los resultados son favorables debido a que un considerable porcentaje de colaboradores se encuentran felices de laborar en su entidad con un sentimiento positivo y una emoción positiva.

**Análisis descriptivo: Determinar la magnitud de compromiso de continuidad de los trabajadores en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020.**

Tabla 4

*Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad.*

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6. Si no me hubiera esforzado tanto con mi organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	20	33.33%	12	20.00%	15	25.00%	5	8.33%	8	13.33%
7. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de la organización.	31	51.67%	18	30.00%	7	11.67%	2	3.33%	2	3.33%
8. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi trabajo en estos momentos.	28	46.67%	9	15.00%	17	28.33%	3	5.00%	3	5.00%
9. Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	17	28.33%	14	23.33%	10	16.67%	2	3.33%	17	28.33%
10. Permanecer en esta organización, es cuestión tanto de necesidad como deseo.	14	23.33%	7	11.67%	13	21.67%	10	16.67%	16	26.67%



*Figura 3.* Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad.

**Interpretación:** En la tabla 4 y figura 3 se interpreta que en el ítem 6: si no me hubiera esforzado tanto con mi organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio, el 33,33% de los encuestados negaron (nunca) haber sentido esa sensación de que, si no se hubieran esforzado tanto con su organización, podrían haber considerado trabajar en otro sitio. Con respecto al ítem 7: siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de la organización, un 51,67% menciona que nunca tuvieron esa sensación de sentir que tienen pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de la organización. Por otro lado, el ítem 8: gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi trabajo en estos momentos, puntualiza que el 46,67% de las personas encuestadas nunca sintieron que gran parte de su vida se afectaría si decidiera salir de su trabajo en estos momentos. Asimismo, el ítem 9: sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera, un 28,33% de los encuestados negaron (nunca) que no sería muy duro para ellos dejar su organización, inclusive si lo quisieran, del mismo modo un 28,33% afirmaron (siempre) que, sí sería muy duro para ellos dejar su organización, inclusive si lo quisieran. Finalmente, el ítem 10: permanecer en esta organización, es cuestión

tanto de necesidad como deseo, refiere que el 26,67% de los individuos encuestados afirmaron (siempre) que permanecer en su organización, es cuestión tanto de necesidad como deseo.

Se aprecia que en la dimensión compromiso de continuidad los resultados son favorables debido a que un considerable porcentaje de colaboradores se encuentran conformes con su permanencia en su entidad de trabajo, ello conlleva a la conclusión de que los trabajadores no tienen la necesidad de buscar otras opciones de trabajo.

**Análisis descriptivo: Determinar la magnitud de compromiso normativo de los trabajadores en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020.**

Tabla 5  
*Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo.*

Ítems	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	16	26.67%	14	23.33%	11	18.33%	10	16.67%	9	15.00%
12. Estoy en deuda con mi trabajo.	23	38.33%	12	20.00%	6	10.00%	4	6.67%	15	25.00%
13. No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	18	30.00%	25	41.67%	6	10.00%	4	6.67%	7	11.67%
14. Esta organización merece mi lealtad.	2	3.33%	0	0.00%	7	11.67%	4	6.67%	47	78.33%
15. No abandonaré mi trabajo en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	19	31.67%	7	11.67%	4	6.67%	4	6.67%	26	43.33%

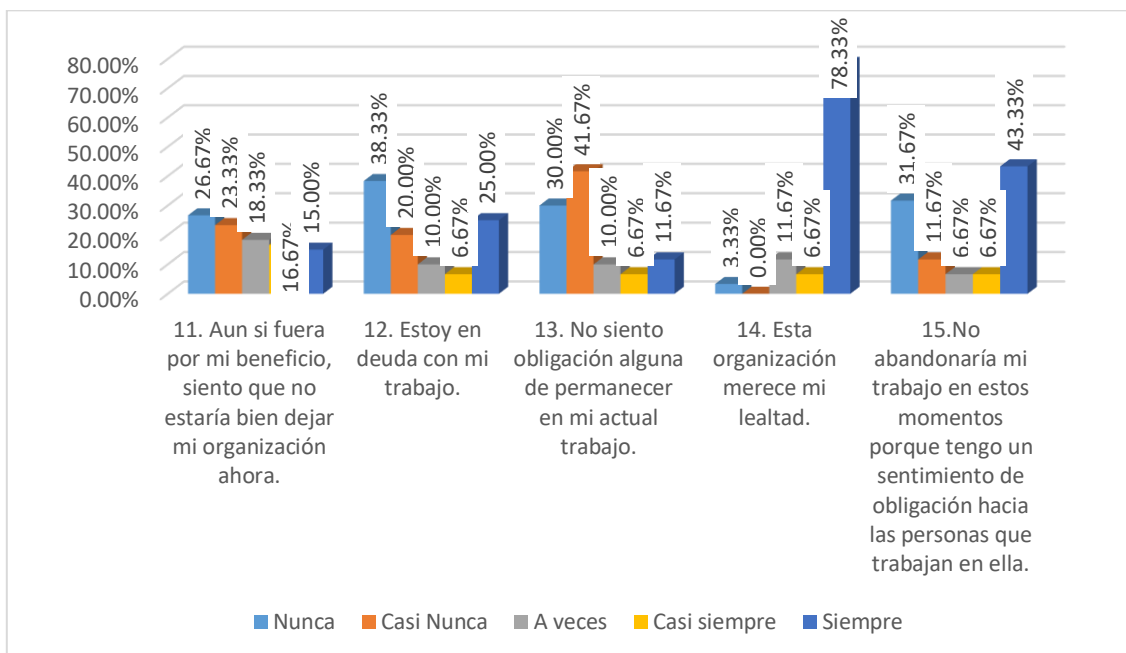


Figura 4. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión normativa.

**Interpretación:** Mediante la tabla 5 y figura 4 se interpreta que en el ítem 11: aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora, el 26.67% de los encuestados negaron (nunca) haber sentido la sensación de que no estaría bien dejar su organización. Con respecto al ítem 12: estoy en deuda con mi trabajo, un 38,33% menciona que nunca sienten que están en deuda con su trabajo. Por otro lado, el ítem 13: no siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo, puntualiza que el 41,67% de las personas encuestadas casi nunca sienten la obligación alguna de permanecer en su actual trabajo. Asimismo, el ítem 14: esta organización merece mi lealtad, un considerable 78,33% de los encuestados, siempre sienten que su organización merece su lealtad. Finalmente, el ítem 15: no abandonaría mi trabajo en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella, refiere que el 43,33% de los individuos encuestados afirmaron (siempre) que no abandonarían su trabajo en estos momentos porque tienen un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.

Se aprecia que en la dimensión compromiso normativo de 60 encuestados 39 son del género femenino y 21 son el género masculino, cabe mencionar que los resultados son

ligeramente desfavorables para la organización, debido a que en los ítems 12 y 15 se tienen que mejorar dichos resultados para no afectar la productividad del área de economía de la entidad pública.

#### 4.1.2 Análisis descriptivo: Describir el compromiso organizacional afectivo en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020.

Tabla 6

*Frecuencias y porcentajes por género de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo.*

Género		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	Nivel Bajo	9	23,1	23,1	23,1
	Nivel Medio	9	23,1	23,1	46,2
	Nivel Alto	21	53,8	53,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	
Masculino	Nivel Bajo	3	14,3	14,3	14,3
	Nivel Medio	13	61,9	61,9	76,2
	Nivel Alto	5	23,8	23,8	100,0
	Total	21	100,0	100,0	

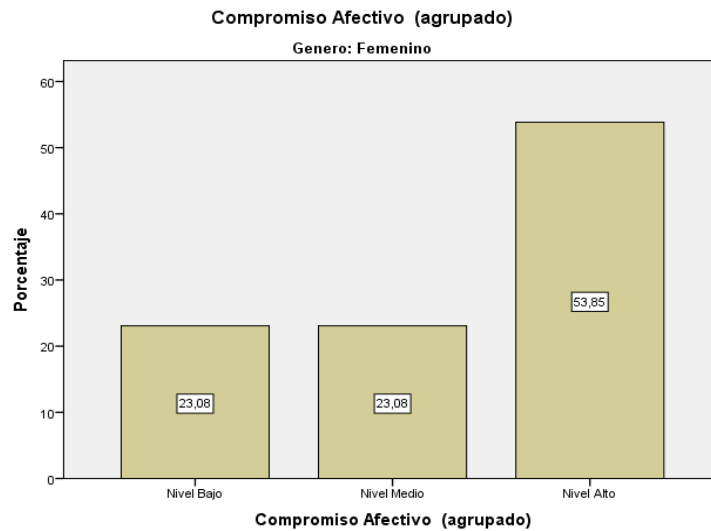


Figura 5. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo del género femenino.

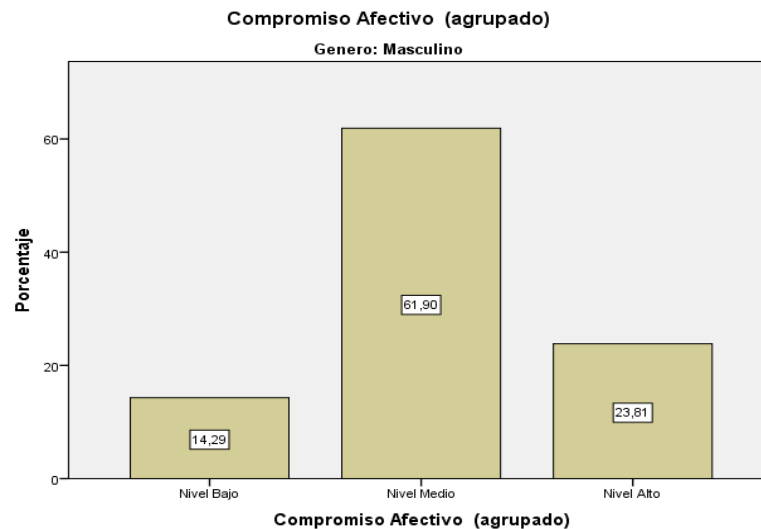


Figura 6. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo del género masculino.

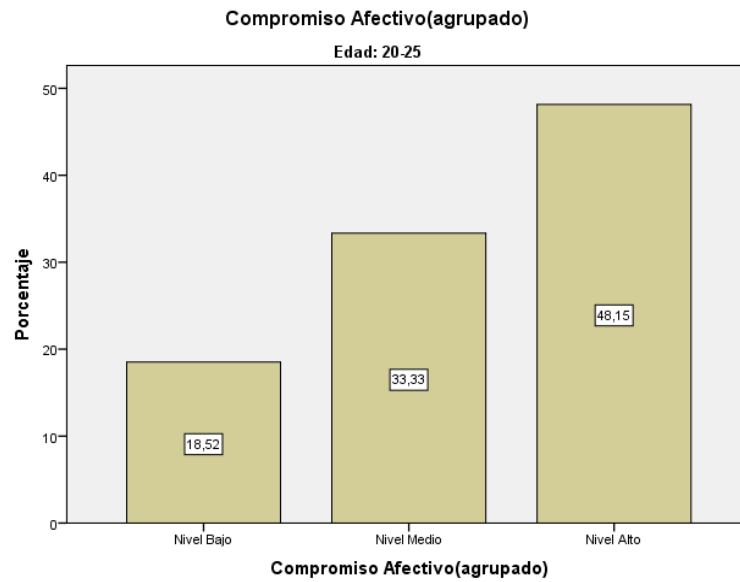
**Interpretación:** de acuerdo a la tabla 6, figura 5 y 6 el compromiso afectivo según género femenino representa un nivel alto con un 53,8%, ello indica que las personas encuestadas tienen

un sentimiento positivo hacia su organización y su estado anímico es favorable. Por otro lado, un 61,90% del género masculino representa el nivel medio, lo cual menciona que el personal que labora en el área de economía de la entidad pública tiene un sentimiento regular hacia su organización y su estado anímico es relativamente favorable. En ese sentido, cabe mencionar que es indispensable mejorar dichos resultados para obtener un compromiso alto.

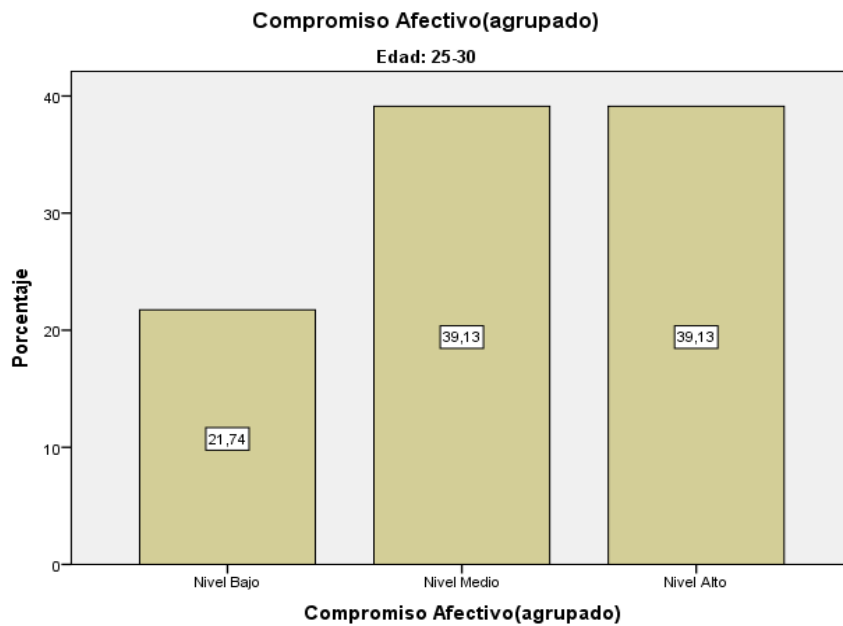
Tabla 7  
*Frecuencias y porcentajes por edad de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo.*

Edad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20-25	Nivel Bajo	5	18,5	18,5	18,5
	Nivel Medio	9	33,3	33,3	51,9
	Nivel Alto	13	48,1	48,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	
25-30	Nivel Bajo	5	21,7	21,7	21,7
	Nivel Medio	9	39,1	39,1	60,9
	Nivel Alto	9	39,1	39,1	100,0
	Total	23	100,0	100,0	
30+	Nivel Bajo	2	20,0	20,0	20,0
	Nivel Medio	4	40,0	40,0	60,0
	Nivel Alto	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	





*Figura 7.* Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo de 20 a 25 años de edad.



*Figura 8.* Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso afectivo de 25 a 30 años de edad.

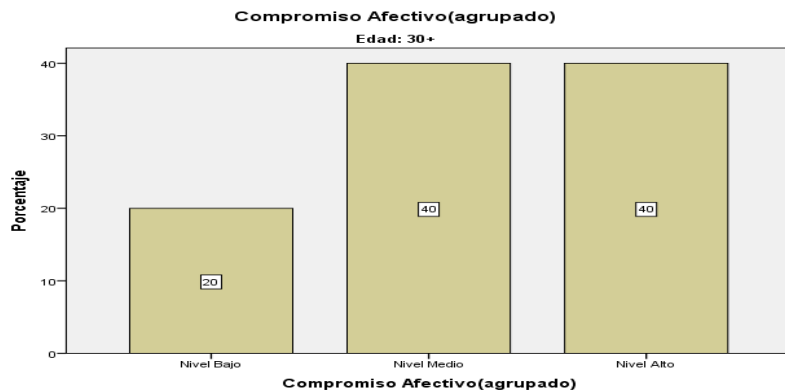


Figura 9. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a dimensión compromiso afectivo de 30 años a más de edad.

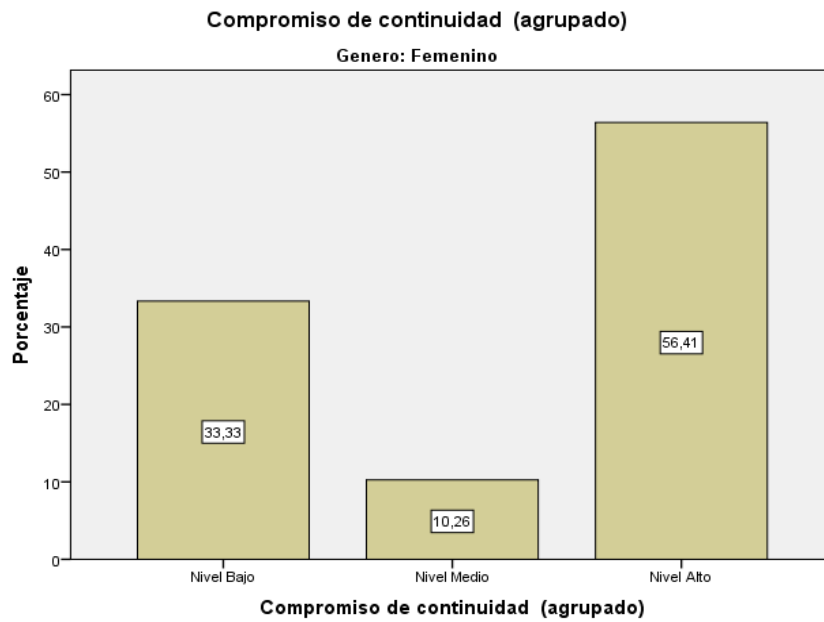
**Interpretación:** de acuerdo a la tabla 7, figura 7, figura 8 y 9 el compromiso afectivo, según 48.10% de los encuestados de 20 a 25 años y el 39,10% de las personas encuestadas de 25 a 30 años de edad, indican que la dimensión se encuentra en un nivel medio y alto, ello revela que los indicadores sentimiento, felicidad y emoción son positivos y favorables. Por otro lado, un 40% de las personas encuestadas mencionan que el compromiso afectivo tiene un nivel medio y alto, por lo tanto, los resultados son favorables.

#### 4.1.3 Análisis descriptivo: Describir el compromiso organizacional de continuidad en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020.

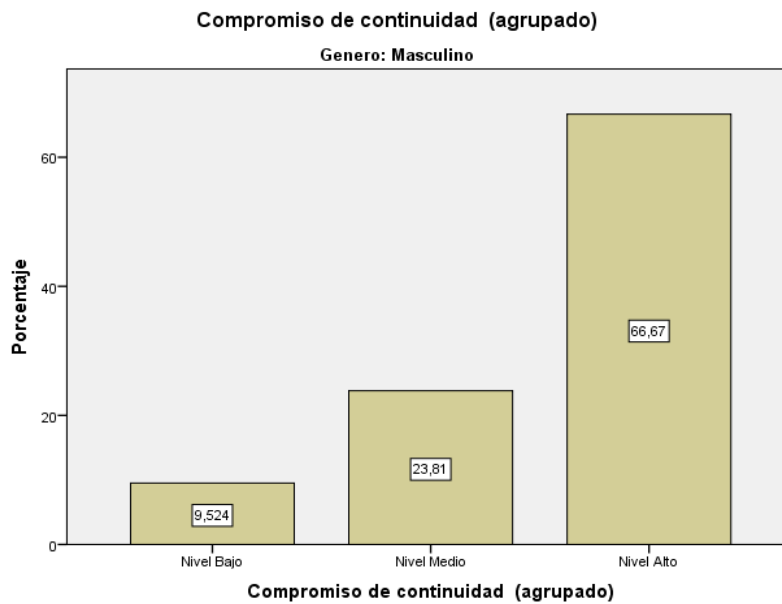
Tabla 8

*Frecuencias y porcentajes por género de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad.*

Género		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	Nivel Bajo	13	33,3	33,3	33,3
	Nivel Medio	4	10,3	10,3	43,6
	Nivel Alto	22	56,4	56,4	100,0
	Total	39	100,0	100,0	
Masculino	Nivel Bajo	2	9,5	9,5	9,5
	Nivel Medio	5	23,8	23,8	33,3
	Nivel Alto	14	66,7	66,7	100,0
	Total	21	100,0	100,0	



*Figura 10.* Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad del género femenino.

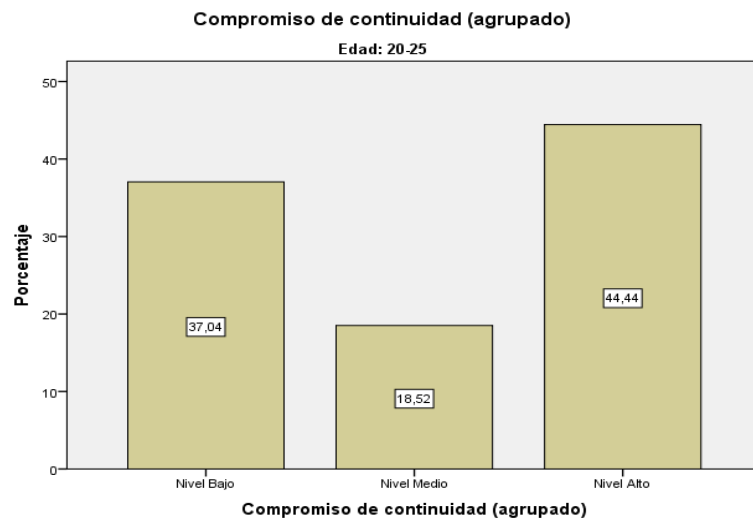


*Figura 11.* Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad del género masculino.

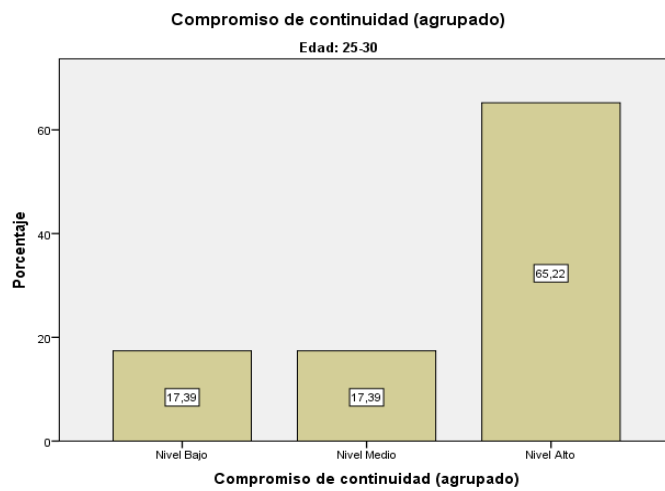
**Interpretación:** de acuerdo a la tabla 8, figura 10 y 11, el compromiso de continuidad según género femenino representa un nivel alto con un 56,41%, ello indica que las personas encuestadas no tienen la necesidad de estar buscando otras opciones de trabajo y tienen el deseo de seguir permaneciendo en su organización. Asimismo, un 66,7% del género masculino representa el nivel alto, lo cual menciona que el personal que labora en el área de economía de la entidad pública tiene la necesidad de estar buscando otras opciones de trabajo y tienen el deseo de seguir permaneciendo en su organización. En ese sentido, es necesario mencionar que los resultados obtenidos son favorables para la organización.

Tabla 9  
*Frecuencias y porcentajes por edad de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad.*

Edad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20-25	Nivel Bajo	10	37,0	37,0	37,0
	Nivel Medio	5	18,5	18,5	55,6
	Nivel Alto	12	44,4	44,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	
25-30	Nivel Bajo	4	17,4	17,4	17,4
	Nivel Medio	4	17,4	17,4	34,8
	Nivel Alto	15	65,2	65,2	100,0
	Total	23	100,0	100,0	
30+	Nivel Bajo	1	10,0	10,0	10,0
	Nivel Alto	9	90,0	90,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	



*Figura 12.* Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad de 20 a 25 años de edad.



*Figura 13.* Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad de 25 a 30 años de edad.

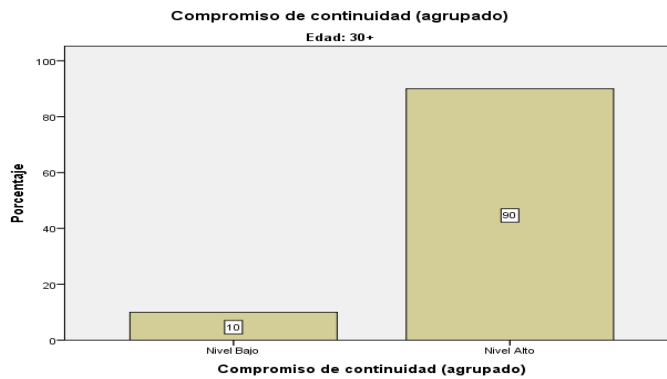


Figura 14. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso de continuidad de 30 años a más.

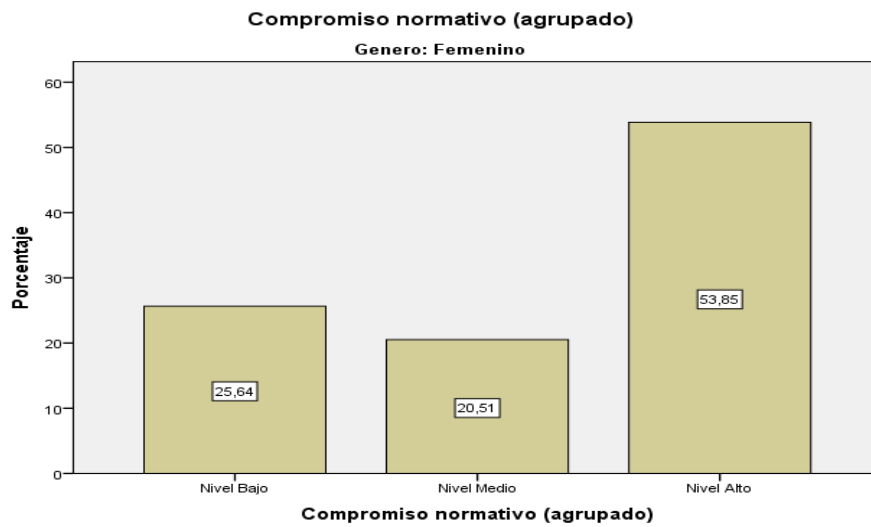
**Interpretación:** de acuerdo a la tabla 9 figura 12, figura 13 y 14 el compromiso de continuidad según el 44,4%, el 65,2% y el 90.0% de las personas encuestadas de 20 a 25 años, 25 a 30 años y de 30 años a más respectivamente indican que la dimensión de continuidad se encuentra en un nivel alto, ello revela que los indicadores consecuencias, opciones y permanencia son positivos y favorables para la organización.

#### 4.1.4 Análisis descriptivo: Describir el compromiso organizacional normativo en el área de economía de una entidad pública, Lima 2020.

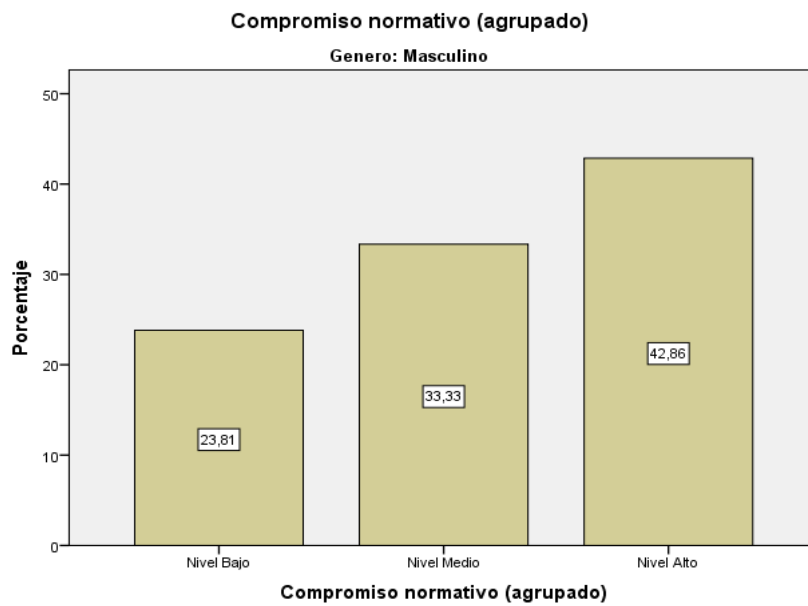
Tabla 10

Frecuencias y porcentajes por género de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo.

Género		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	Nivel Bajo	10	25,6	25,6	25,6
	Nivel Medio	8	20,5	20,5	46,2
	Nivel Alto	21	53,8	53,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	
Masculino	Nivel Bajo	5	23,8	23,8	23,8
	Nivel Medio	7	33,3	33,3	57,1
	Nivel Alto	9	42,9	42,9	100,0
	Total	21	100,0	100,0	



*Figura 15.* Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo del género femenino.



*Figura 16.* Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo del género masculino.

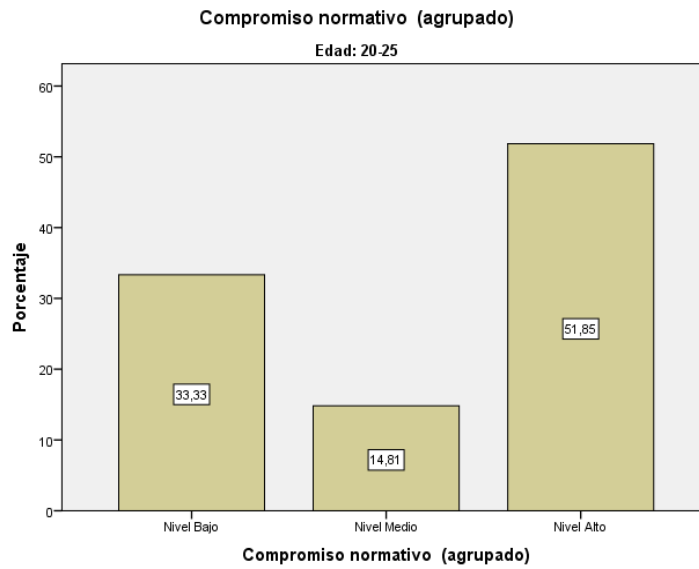
**Interpretación:** de acuerdo a la tabla 10, figura 15 y 16 el compromiso normativo según el género femenino representa un nivel alto con un 53,8%, ello indica que las personas encuestadas tienen lealtad y sienten que están en deuda con su centro de laborales. Por otro lado, un 42,86% del género masculino representa el nivel alto, lo cual indica que el personal que trabaja en el área de economía de la entidad pública tiene lealtad y siente que está en deuda con su centro de laborales. En ese sentido, cabe mencionar que dichos resultados son favorables para la organización.

Tabla 11

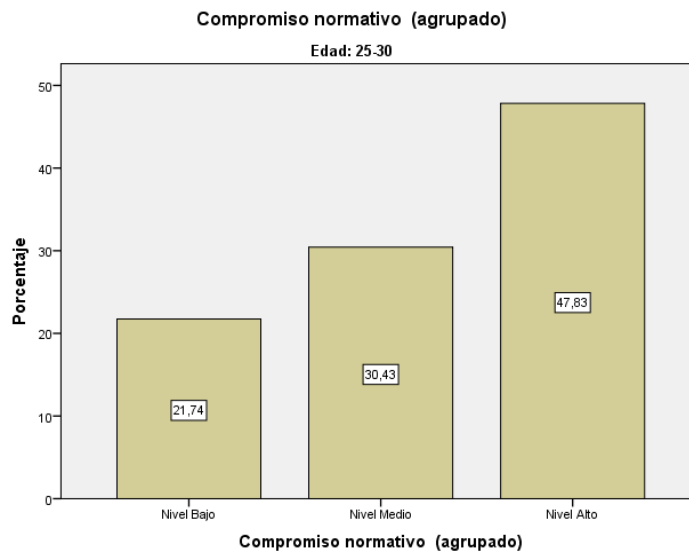
*Frecuencias y porcentajes por edad de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo.*

Edad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20-25	Nivel Bajo	9	33,3	33,3	33,3
	Nivel Medio	4	14,8	14,8	48,1
	Nivel Alto	14	51,9	51,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	
25-30	Nivel Bajo	5	21,7	21,7	21,7
	Nivel Medio	7	30,4	30,4	52,2
	Nivel Alto	11	47,8	47,8	100,0
	Total	23	100,0	100,0	
30+	Nivel Bajo	1	10,0	10,0	10,0
	Nivel Medio	4	40,0	40,0	50,0
	Nivel Alto	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	





*Figura 17.* Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo de 20 a 25 años de edad.



*Figura 18.* Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo de 25 a 30 años de edad.

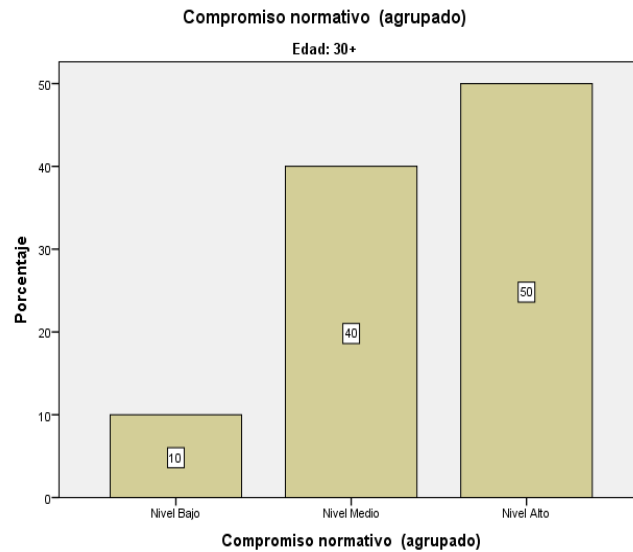


Figura 19. Frecuencias y porcentajes de los ítems correspondientes a la dimensión compromiso normativo de 30 años a más.

**Interpretación:** Finalmente, de acuerdo a la tabla 11, figura 17, figura 18 y 19, el compromiso normativo, según el 51,9%, el 47,8% y el 50% de las personas encuestadas de 20 a 25 años, 25 a 30 años y de 30 años a más respectivamente, indican que la dimensión normativa se encuentra en un nivel alto, ello revela que los indicadores beneficio, deuda y lealtad son positivos y favorables para la organización.

#### 4.2 Discusión de resultados

El presente estudio tiene como objetivo determinar los factores a mejorar en el compromiso organizacional en el área de economía de una entidad pública. Según el diagrama de Pareto se aprecia que en los indicadores felicidad y beneficio con un 11,01% y 10,79% respectivamente los resultados encontrados son regulares, por lo tanto, son los elementos que se tienen que mejorar para llegar a resultados altos o mejorar los resultados positivos. Cabe mencionar que los ítems de los indicadores complementarios tienen resultados favorables.

Respecto al objetivo específico describir la magnitud de compromiso afectivo de los trabajadores en el área de economía de una entidad pública, se observa que los resultados

coinciden con el estudio de Mori (2018) donde indica que, con respecto a la dimensión afectivo se apreció un escaso afecto emocional, identificación e involucramiento del trabajador con la organización. Por otro lado, en cuanto a la dimensión continua y normativa, se constata que los encuestados se encuentran indecisos y no se sienten vinculados con su entidad, por ello se asume que las personas encuestadas sienten que no invirtieron demasiado tiempo, esfuerzo y dinero con la empresa privada, del mismo modo, no sienten tener la lealtad y el deseo de permanencia en su centro de labores.

Respecto al objetivo específico establecer la magnitud de compromiso de continuidad de los trabajadores en el área de economía de una entidad pública, se estima que los resultados coinciden con el estudio de Elera (2018), donde señala que la empresa cuenta con un nivel medio y alto en la dimensión afectivo y de continuidad. Asimismo, las personas que fueron encuestadas mencionan que tienen un nivel alto en la dimensión normativa.

Respecto al objetivo específico establecer la magnitud de compromiso normativo de los trabajadores en el área de economía de una entidad pública, estos resultados coinciden de manera regular con el estudio de Guerrero (2019) donde indica que el personal del banco ubicado en Chiclayo, desde un punto de vista general siente un compromiso de nivel medio con su entidad financiera, tanto afectivo, como de continuidad y normativo. Del mismo modo, con respecto a la dimensión de continuidad y normativa se muestra una seguridad del resultado favorable.

Finalmente, los resultados que se obtuvieron con respecto a la determinación del compromiso organizacional por género y edad fueron nivel medio y alto, ello significa que son positivos y favorables para el área de economía de la entidad pública, dichos resultados coinciden con el estudio de Pirela (2018) donde se aprecia que la discrepancia entre la implicación profesional hacia su empresa y la empresa consumidora no tiene diferencia significativa y tiene un nivel medio y alto, del mismo modo que las dimensiones estudiadas son predominantes entre sí, de manera respectiva.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

**Primera:** Se concluye en determinar la magnitud del compromiso organizacional por género y edad. Después de haber realizado la revisión y análisis de los resultados, se identificó que los indicadores: sentimiento, felicidad, emoción, consecuencias, opciones, permanencia, beneficio, deuda y lealtad de las tres dimensiones de la variable del actual estudio son positivos, ello indica que son favorables para el área de economía de la entidad pública.

**Segunda:** En esta investigación se determinó que los factores a mejorar son regularmente favorables en el compromiso organizacional en el área de economía de una entidad pública, por lo tanto se concluye que los indicadores felicidad y beneficio necesitan ser mejorados para obtener un resultado mayor y positivo. Del mismo modo, se concluye que el personal se encuentra conforme y cuenta con una buena disposición de colaborar con la entidad, así como cumplir los objetivos de la organización.

**Tercera:** En cuanto al primer objetivo específico, en este estudio se describió la magnitud de compromiso afectivo de los trabajadores de la entidad pública son favorables con un nivel medio y alto, por lo tanto se concluye que el indicador sentimiento es regular, de igual forma la felicidad que sienten los colaboradores es alta y con respecto al último indicador emoción de la primera dimensión también es favorable para la organización.

**Cuarta:** En cuanto al segundo objetivo específico, en este estudio se describió la magnitud de compromiso de continuidad de los trabajadores de la entidad pública son favorables con un nivel alto. En ese sentido, se concluye que los indicadores consecuencias, opciones y permanencia fueron apreciadas en un nivel alto, por lo tanto, son favorables. En ese sentido, es necesario mencionar que se tiene que mantener ese nivel o mejorar a un nivel más alto.

**Quinta:** En cuanto al tercer objetivo específico, en este estudio se describió la magnitud de compromiso normativo de los trabajadores de la entidad pública son favorables con un nivel alto, por lo tanto, se concluye que los indicadores beneficio, deuda y lealtad fueron apreciados en un nivel alto, por lo tanto, son favorables. En ese sentido, es necesario mencionar que se tiene que mantener ese nivel o mejorar a un nivel más alto.

## **5.2 Recomendaciones**

**Primera:** La entidad deberá informar las falencias que tiene la organización para que posteriormente realice actividades y mejorar el compromiso organizacional llegando a resultados más altos. Del mismo modo los jefes deberán fortalecer el nivel de magnitud de identificación profesional de los colaboradores con la institución realizando capacitaciones.

**Segunda:** Después del análisis y revisión los resultados se identificaron que los indicadores felicidad y beneficio necesitan ser mejorados para obtener un resultado mayor y positivo. En ese sentido, es necesario que los trabajadores del área de economía de la entidad pública estén enterados sobre los puntos a mejorar, con la finalidad de concientizar en la mejora de los indicadores ya mencionados líneas arriba.

**Tercera:** Con respecto al compromiso afectivo, se halló que los indicadores sentimiento y felicidad son regulares, por lo tanto se recomienda mejorar con la finalidad de alcanzar resultados altos, realizando reuniones de agradecimiento y valoración al personal.

**Cuarta:** Realizar diferentes actividades que ayuden a mejorar los indicadores permanencia, consecuencias y opciones, a pesar de tener el resultado alto y favorable, se recomienda mantener en ese nivel o mejorarlo

**Quinta:** Finalmente, realizar estudios más a fondo de los indicadores que tienen resultado no tan favorables, de igual forma se recomienda desarrollar actividades que involucren

a todo el personal del área de economía con la finalidad de que los trabajadores obtengan una magnitud mayor de involucramiento profesional.

## REFERENCIAS

- Alvira, F. (2004). *La encuesta: una perspectiva general*. Madrid: Centro de investigaciones sociológicas.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México.
- Bernal, C. (2018). *Metodología de la investigación científica*.
- Betanzos, N., & Paz, F. (2013). *Compromiso organizacional en profesionales*. México. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2011/eim111h.pdf>
- Blanch, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. Barcelona: Editorial UOC.
- Borda, M., Tuesca, R., & Navarro, E. (2018). *Métodos cuantitativos*. Colombia.
- Cainicela, F., & Pazos, P. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. Obtenido de [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella\\_Tesis\\_maestria\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cerna, P. (2019). *Cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca, 2018*. Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2644/PAUL%20GEAN%20CARLO%20CERNA%20NU%c3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang, M., Gallardo, N., & Sandoval, M. (2014). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada*. Concepción.
- Chiang, M., Gómez, N., & Wackerling, L. (2016). *Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Ñuble, Chile*. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492016000200010](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000200010)

- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de género y edad. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill.
- Córdoba, E. (2018). *Compromiso organizacional en empleos contratados por empresas de trabajo*. Venezuela.
- Díaz, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Madrid.
- Edel, R., & García, A. (2007). *Clima y compromiso organizacional*.
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. México. Obtenido de [https://issuu.com/econoboy\\_conde/docs/climaycomp](https://issuu.com/econoboy_conde/docs/climaycomp)
- Elera, G. (2018). *Diagnóstico del compromiso organizacional de la tienda Sodimac Chiclayo I sustentado en el modelo de Meyer y Allen periodo 2017*. Chiclayo. Obtenido de [http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1336/TL\\_EleraChiclayoGiangabriel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1336/TL_EleraChiclayoGiangabriel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. México.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Obtenido de [lifede.com: https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/](https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/)
- González, G. (2020). *lifeder.com*. Obtenido de [lifeder.com: https://www.lifeder.com/metodo-deductivo/#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20deductivo%20es%20una,la%20conclusi%C3%B3n%20tambi%C3%A9n%20lo%20ser%C3%A1](https://www.lifeder.com/metodo-deductivo/#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20deductivo%20es%20una,la%20conclusi%C3%B3n%20tambi%C3%A9n%20lo%20ser%C3%A1).



- Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018*. Chiclayo.
- Hernández, B. (2001). *Técnicas estadísticas de investigación social*. Madrid.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Jarufe, S. (2017). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral: estudio para Cecinas Fanda*. Los Ángeles.
- Kohler, H.-D., & Artiles, A. M. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1999). *Administración: Una perspectiva global*. McGraw-Hill.
- Lopez, P. R., Escribano, J. A., & Garcia, J. I. (2005). *Gestión clínica en cirugía*. España.
- Luza, A. (2018). *Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las comisiones ordinarias del congreso de la república del Perú en el periodo 2016-2017*. Lima. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3538/1/2018\\_Luza-Jauregui.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3538/1/2018_Luza-Jauregui.pdf)
- Montano, J. (2020). *lifeder.com*. Obtenido de lifeder.com: <https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20no%20experimental%20es,datos%20directamente%20para%20analizarlos%20posteriormente>.
- Moreno, M. (2007). *Introducción a la metodología de la investigación II*. México.
- Mori, A. (2018). *Compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa retail en la ciudad de Chiclayo*. Chiclayo. Obtenido de [http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1775/TL\\_MoriZu%c3%bligaAnderson.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1775/TL_MoriZu%c3%bligaAnderson.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Muñoz, C. (1998). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México.
- Naghi, M. (2005). *Metodología de la investigación*. México.

- Nieto, E. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017*. Quito. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%20Errika%20Estefan%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pardinas, F. (1962). *Metodología y técnicas de investigación de ciencias sociales*. Argentina.
- Pedraza, A. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior*. México. Obtenido de <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/595/2292>
- Pérez, S. (2020). *Estadística Básica*. Obtenido de [https://www.sefh.es/sefhformacion/pdfs/doctorado\\_estadistica\\_descriptiva.pdf](https://www.sefh.es/sefhformacion/pdfs/doctorado_estadistica_descriptiva.pdf)
- Portilla, R. (2017). *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental*. Lima. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla\\_br.pdf?sequence=16](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla_br.pdf?sequence=16)
- Ribas, J. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. UOC.
- Richard, K. (2014). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail 2014*. Lima. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU\\_d21bf028c0800f33640af23323d0d581](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_d21bf028c0800f33640af23323d0d581)
- Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Obtenido de [https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

- Rodríguez, A. (2020). *Lifeder.com*. Obtenido de Lifeder.com: <https://www.lifeder.com/investigacion-cuantitativa/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20es%20un,fe%C3%B3menos%20naturales%20de%20manera%20emp%C3%ADrica.&text=De%20esta%20manera%2C%20la%20investigaci%C3%B3n,grupos%20que%20en%20sujetos%20concr>
- Rodríguez, A. P. (1989). *Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social*.
- Rodríguez, A., Díaz, F., Fuertes, F., Fernández (coord.), F. D., Montalbán, M., Sánchez, E., & Zarco, V. (2004). *Psicología de las organizaciones*. UOC.
- Rodríguez, D. (2020). *lifeder.com*. Obtenido de lifeder.com: <https://www.lifeder.com/validez-interna/>
- Silva, R., & Brain, L. (2006). *Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico*. . México.
- Torrez, Z. (2014). *Teoría general de la administración*. México.
- Vergara, C. (2011). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*. Obtenido de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc\\_salud/article/view/998](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/998)
- Zapata, F. (2020). *lifeder.com*. Obtenido de lifeder.com: <https://www.lifeder.com/poblacion-muestra/#:~:text=Una%20poblaci%C3%B3n%20se%20asocia%20a,%2C%20eventos%2C%20sucesos%20e%20ideas>.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

#### *Compromiso organizacional en el área de economía de una entidad pública, 2020*

Problema general	Objetivo general	Variable: Compromiso organizacional		
		Dimensiones	Indicadores	Ítem
<p>¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la entidad pública, Lima 2020?</p> <p>Problemas específicos Problema específico 1: ¿Cuál es el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la entidad pública, Lima 2020?</p> <p>Problema específico 2: ¿Cuál es el nivel de compromiso de continuidad de los trabajadores de la entidad pública, Lima 2020?</p> <p>Problema específico 3: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la entidad pública, Lima 2020?</p>	<p>Establecer el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la entidad pública, Lima 2020.</p> <p>Objetivos específicos Objetivo específico 1: Establecer el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la entidad pública, Lima 2020.</p> <p>Objetivo específico 2: Establecer el nivel de compromiso de continuidad de los trabajadores de la entidad pública, Lima 2020.</p> <p>Objetivo específico 3: Establecer el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la entidad pública, Lima 2020.</p>	Compromiso afectivo	1. Sentimiento	P1. No experimento un fuerte sentimiento de permanencia hacia mi organización
				P2. No me siento integrado plenamente en mi organización.
			2. Felicidad	P3. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.
				P4. Esta organización es muy importante para mí.
			3. Emoción	P5. No me siento ligado emocionalmente con a mi organización.
				4. Consecuencias
		5. Opciones	P7. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de la organización.	
			P8. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi trabajo en estos momentos.	
		6. Permanencia	P9. Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera	
			P10. Permanecer en esta organización, es cuestión tanto de necesidad como deseo.	
		7. Beneficio	P11. Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	
			8. Deuda	P12. Estoy en deuda con mi trabajo.
		9. Lealtad		P13. No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.
			P14. Esta organización merece mi lealtad.	
			P15. No abandonaría mi trabajo en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	
Tipo, nivel y método		Técnicas e instrumentos: Encuesta y Cuestionario		Procedimiento y análisis de datos
Enfoque: Cuantitativo		Población: 60 colaboradores		Procedimiento: Encuesta en web.
Nivel: perceptual		Muestra: 100 %		Análisis de datos: Programa excel y programa SPSS.
Método: deductivo				
Diseño: Descriptivo				

## Anexo 2: cuestionario

A continuación, se presenta un cuestionario relacionado al trabajo y a nuestra actividad en la misma, en beneficio de la mejora de la productividad en la organización. Le agradecemos leer atentamente y nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa (X) la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad: 20-25 años ( ) 25-30 años ( ) 30 a más ( )

	<b>DIMENSION AFECTIVA</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	No experimento un fuerte sentimiento de permanencia hacia mi organización.					
2	No me siento integrado plenamente en mi organización.					
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					
4	Esta organización es muy importante para mí.					
5	No me siento ligado emocionalmente con mi organización.					
	<b>DIMENSION DE CONTINUIDAD</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
6	Si no me hubiera esforzado tanto con mi organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
7	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de la organización.					
8	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi trabajo en estos momentos.					
9	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					
10	Permanecer en esta organización, es cuestión tanto de necesidad como deseo.					
	<b>DIMENSION NORMATIVO</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
11	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.					
12	Estoy en deuda con mi trabajo.					
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.					

14	Esta organización merece mi lealtad.					
15	No abandonaría mi trabajo en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					

**Anexo 3: Base de datos**

Nro.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Genero	Edad
1	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	Femenino	20-25
2	1	2	4	5	1	3	1	1	1	3	3	2	2	3	5	Femenino	20-25
3	3	2	3	4	3	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5	Masculino	25-30
4	1	1	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	Masculino	20-25
5	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	2	5	1	Femenino	20-25
6	1	1	5	5	1	1	1	1	5	5	4	5	5	5	5	Femenino	20-25
7	1	1	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	Femenino	25-30
8	2	2	4	5	1	5	5	3	5	4	5	5	2	5	5	Femenino	20-25
9	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	2	5	1	Femenino	20-25
10	1	1	1	5	3	5	1	3	5	4	4	4	1	5	1	Masculino	20-25
11	2	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	4	Femenino	25-30
12	2	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	1	2	5	1	Masculino	25-30
13	5	1	1	5	1	2	2	1	1	5	1	1	5	5	1	Masculino	20-25
14	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	5	1	Femenino	25-30
15	2	2	5	5	2	2	2	2	3	3	2	5	2	5	5	Femenino	20-25
16	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	5	2	Femenino	20-25
17	3	2	2	5	2	4	2	3	5	4	3	2	2	5	5	Masculino	25-30
18	1	1	4	5	2	2	1	1	2	2	1	1	2	5	5	Masculino	30 a más
19	1	1	3	5	3	3	3	3	2	4	4	5	1	3	3	Masculino	20-25
20	3	1	3	5	2	1	1	2	1	2	1	1	4	5	1	Femenino	20-25
21	1	1	3	5	2	3	3	3	3	4	4	2	2	5	5	Femenino	25-30
22	3	1	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	Masculino	30 a más
23	3	2	4	5	3	3	2	3	4	5	3	2	3	5	2	Femenino	30 a más
24	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Femenino	25-30
25	2	1	5	5	1	1	1	1	1	2	2	5	1	5	5	Femenino	25-30
26	4	3	5	5	3	2	2	3	5	5	2	2	2	5	5	Masculino	30 a más
27	1	1	3	4	2	1	2	2	3	3	3	2	1	5	3	Masculino	25-30
28	2	1	4	2	2	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	Femenino	20-25
29	3	2	2	5	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	5	Femenino	20-25
30	2	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	1	2	5	1	Masculino	25-30
31	1	1	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5	5	Femenino	25-30
32	2	2	5	5	1	2	1	3	3	5	5	3	5	5	4	Femenino	20-25
33	3	2	5	5	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	Femenino	20-25
34	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	5	4	Femenino	30 a más
35	5	3	5	4	2	4	3	4	2	1	1	2	3	3	2	Femenino	20-25
36	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	Femenino	25-30
37	1	2	4	5	1	3	1	1	1	3	3	2	2	3	5	Femenino	25-30
38	3	2	3	4	3	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5	Masculino	20-25
39	1	1	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	Masculino	25-30
40	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	2	5	1	Femenino	20-25
41	1	1	5	5	1	1	1	1	5	5	4	5	5	5	5	Femenino	20-25
42	1	1	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	Femenino	25-30
43	2	2	4	5	1	5	5	3	5	4	5	5	2	5	5	Femenino	30 a más
44	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	2	5	1	Femenino	20-25
45	1	1	1	5	3	5	1	3	5	4	4	4	1	5	1	Masculino	20-25
46	2	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	4	Femenino	25-30
47	2	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	1	2	5	1	Masculino	30 a más
48	5	1	1	5	1	2	2	1	1	5	1	1	5	5	1	Masculino	30 a más
49	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	5	1	Femenino	25-30
50	2	2	5	5	2	2	2	2	3	3	2	5	2	5	5	Femenino	25-30
51	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	5	2	Femenino	30 a más
52	3	2	2	5	2	4	2	3	5	4	3	2	2	5	5	Masculino	25-30
53	1	1	4	5	2	2	1	1	2	2	1	1	2	5	5	Masculino	20-25
54	1	1	3	5	3	3	3	3	2	4	4	5	1	3	3	Masculino	20-25
55	3	1	3	5	2	1	1	2	1	2	1	1	4	5	1	Femenino	25-30
56	1	1	3	5	2	3	3	3	3	4	4	2	2	5	5	Femenino	25-30
57	3	1	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	Masculino	20-25
58	3	2	4	5	3	3	2	3	4	5	3	2	3	5	2	Femenino	25-30
59	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Femenino	30 a más
60	2	1	5	5	1	1	1	1	1	2	2	5	1	5	5	Femenino	20-25

#### **Anexo 4: Informe del Asesor**

Fechas:

##### **Para las Tesis de Título Profesional**

Plan de Tesis con fecha 18 de septiembre del 2020

Tesis con fecha 18 de diciembre del 2020

##### **Para las Tesis de Bachiller**

Plan de Tesis con fecha 16 de octubre del 2020

Tesis con fecha 5 de diciembre del 2020



