



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JULCÁN”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autora:

Isolina Cedano Uriol

Asesor:

Mg. Arturo Francisco Orbegoso Galarza

Trujillo – Perú

2021

DEDICATORIA

Quiero dedicar este presente trabajo a cada uno de mis familiares, en especial a mis padres Alvaro y Michely, quienes desde un inicio de mi carrera me brindaron su apoyo incondicional y a mis hermanos por acompañarme en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por cuidarme siempre y permitirme alcanzar mis metas, y a todas aquellas personas que estuvieron junto a mí durante todo el proceso de mi carrera, agradecida a la familia universitaria por su apoyo en mi formación personal y profesional, a mi asesor por guiarme durante el desarrollo de la tesis.

TABLA DE CONTENIDOS

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
INDICE DE TABLAS.....	5
RESUMEN	6
CAPITULO I. INTRODUCCIÓN.....	7
CAPITULO II. METODO	24
CAPITULO III. RESULTADOS	28
CAPITULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	31
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de los colaboradores según género.....	25
Tabla 2: Nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán	28
Tabla 3: Nivel de compromiso afectivo en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán	29
Tabla 4: Nivel de compromiso normativo en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán	30
Tabla 5: Nivel de compromiso de continuidad en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán	31

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo describir el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán. La investigación fue de tipo no experimental de corte transversal, utilizándose un enfoque cuantitativo, y diseño descriptivo. Se evaluó a una muestra de 60 trabajadores de dicha municipalidad a quienes se les aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) desarrollado por Meyer, Allen y Smith (1993) y adaptado en Trujillo por Figueroa (2016). Los resultados evidenciaron que el 71.9% de colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, presentaron un nivel medio de compromiso organizacional, mientras que, en cuanto a sus dimensiones, el compromiso afectivo predominó un nivel bajo con el 59.4%, el compromiso normativo presentó un nivel alto con el 53.1%, asimismo, en el compromiso de continuidad se evidenció un nivel alto con el 50% de colaboradores.

Palabras clave: Compromiso organizacional, colaboradores, compromiso afectivo.

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los avances tecnológicos han traído una “revolución del conocimiento” en los colaboradores siendo así un gran reto que se presenta para el capital humano, por lo tanto, las empresas están dando mayor importancia a buscar formas para potenciar su recurso humano, una de ellas es a través del compromiso organizacional, el cual se presenta a diario en los trabajadores. Al respecto, Ruiz de Alba (2013) manifiesta que a medida que se estimula la atención por los colaboradores, incrementa su grado de compromiso, ya que esto contribuye a la mejora, logro de objetivos y compromiso del trabajador con la institución.

Dentro de las organizaciones, los colaboradores presentan una serie de actitudes hacia su trabajo, cada una de ellas ayudan a cumplir los objetivos y metas de las instituciones, dichas actitudes son: satisfacción en el trabajo, involucramiento en el trabajo, compromiso organizacional, apoyo organizacional percibido y compromiso del empleado. Es por esta razón que, mediante el presente trabajo de investigación, se busca conocer una de estas actitudes importantes del trabajo que es el compromiso organizacional (Ñaña, 2017).

El compromiso organizacional se expone como una visión psicológica de parte de los colaboradores a una organización y la vez su apego a la institución; el cual permitirá conocer el tiempo que pasará el colaborador dentro de la institución, asimismo, su pasión, lealtad y entrega al momento de desarrollar sus funciones diarias para cumplir los objetivos establecidos dentro de la organización (QuestionPro, 2021).

El Diario Gestión (2015) señala a través de un estudio realizado por Deloitte Perú (2015), que el 87% de organizaciones a nivel mundial presentan, como uno de sus principales problemas, falta de compromiso laboral de los colaboradores. Siendo así, en el Perú, el 50% de los ejecutivos considera como “muy importante” desarrollar el compromiso en los colaboradores, sin embargo, el 60% de las organizaciones carecen de un programa para la

evaluación y perfeccionamiento del compromiso organizacional, asimismo, solo el 12% de empresas señala haber desarrollado un programa para la definición y fortalecimiento del compromiso organizacional; apenas el 7% logró medir, promover y mejorar el compromiso organizacional tomando en cuenta la retención de colaboradores de cada organización. Así también, la organización Gallup (2013), realizó un estudio en 142 países donde se obtuvo como resultado que el 13% de los colaboradores a nivel global están ciertamente comprometidos con él trabajo, mientras, el 63% no están comprometidos con el trabajo, lo que significa que existen bajos niveles de compromiso organizacional y es menos probable que estén involucrados con los objetivos institucionales o resultados de la institución.

Considerando que los colaboradores del sector público son un elemento importante para el estado ya que se encargan de desempeñar un rol fundamental en el logro de los propósitos institucionales y administrar los recursos necesarios para la sociedad en general, resulta muy necesario desarrollar estrategias para mejorar la gestión de los recursos humanos dentro de las municipalidades, al mismo tiempo, aumentar el compromiso organizacional y trabajo eficiente de todo el personal. Por esa razón las municipalidades deben preocuparse por motivar, capacitar e incentivar laboral y económicamente a sus colaboradores, para que brinden un servicio de calidad y respondan con celeridad a los nuevos desafíos que se le plantean desde sus áreas administrativas (Céspedes, 2018).

En general, trabajar el compromiso organizacional trae beneficios tanto para los colaboradores y la institución; como permanecer más tiempo dentro de la institución si los colaboradores se encuentran con altos niveles de compromiso, por otro lado, existirá una mayor vinculación del trabajador con la organización generando una gran motivación para el desarrollo de los objetivos de la institución; otro de los beneficios es la asistencia al trabajo, es decir, que disminuye las ausencias de los trabajadores a la institución; por último, el colaborador que se compromete con su institución tiende a desenvolverse mejor utilizando su

mayor esfuerzo en su labor, enlazándose con las estrategias y decisiones de la organización (Challapa y Quispe, 2017).

Por otro lado, los colaboradores que no están comprometidos con la organización traen consigo la reducción de la eficacia de la institución, el incumplimiento de sus labores que le corresponden, tienen una mayor probabilidad de desvinculación laboral y están aptos para abandonar el trabajo, asimismo, el no contar con trabajadores comprometidos resulta en pérdidas para ambas partes involucradas (Cusiyupanqui, 2020).

La presente investigación se realizó en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, quienes, por referencia de algunos trabajadores, se especula algunos problemas ligados al compromiso organizacional; como la falta de motivación para el desarrollo de sus labores y a la vez sienten que no se valora su trabajo realizado, asimismo, en algunos casos se sienten insatisfechos con las remuneraciones que perciben; además, los jefes de área no muestran interés por el bienestar de sus trabajadores y existe una escasa comunicación entre ellos; también, los colaboradores consideran que sus opiniones no son incluidas ni valoradas generando en ellos sentimiento de inseguridad dentro de la municipalidad. Finalmente, existe constante rotación del personal, incumplimientos de cronogramas establecidos y la falta de involucramiento frente a los objetivos y metas de la municipalidad.

De acuerdo a lo antes mencionado, y poniendo de manifiesto la importancia del compromiso organizacional y su rol en las instituciones, surge el interés por conocer el compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán.

A nivel internacional, se han llevado a cabo investigaciones como la realizada por Araya et al. (2020) como parte de su investigación titulada “Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización”, en Chile, tuvieron como objetivo analizar el nivel de

compromiso organizacional de funcionarios de un Colegio Municipal Chileno. El tipo de estudio fue descriptivo, con un enfoque cuantitativo y con diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 60 colaboradores. El instrumento utilizado en la investigación fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991) adaptado por Arciniega y González (2006). Obtuvieron como resultados que el compromiso afectivo tenía una media de 3.38, el compromiso de continuidad media de 3.24 y el compromiso normativo un promedio de 3.19. Concluyendo que los funcionarios presentaban un nivel promedio de compromiso organizacional moderado, por ende, sugieren elaborar un plan de vida organizacional.

Ramírez y Franco (2019) tuvieron como finalidad, evaluar el compromiso organizacional de servidores públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco, en México. El tipo de investigación fue trasversal, descriptivo, enfoque cuantitativo, no experimental. La muestra estuvo conformada por 102 servidores públicos. El instrumento utilizado en la investigación fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Se obtuvo como resultado que el 40% de los servidores públicos presentaban un nivel medio en la dimensión afectiva. Asimismo, el 48% manifestaron un nivel medio en la dimensión de continuidad y el 50% alcanzó un nivel medio en la dimensión de normativa. Concluyeron que el 56% de servidores públicos presentaban un nivel medio de compromiso organizacional.

May et al. (2019) tuvieron como objetivo identificar los niveles del compromiso organizacional (CO) de los trabajadores de la Educación de una Institución de Educación Superior (IES) del sureste de México. La investigación fue de tipo descriptiva, con un diseño no experimental y transversal bajo un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 140 colaboradores; el instrumento utilizado fue el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Obtuvieron como resultado que el 28% de los participantes se ubicaron en el nivel bajo en la dimensión afectiva y el 30% de los trabajadores presentaron

un nivel bajo en la dimensión de continuidad, asimismo el 31% del personal se ubicó en el nivel bajo en la dimensión normativa.

A nivel nacional, Llanca y Gamarra (2019) como parte de su investigación titulada “La Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Lambayeque durante el periodo 2019”, en Chiclayo, tuvieron como objetivo identificar los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque durante el periodo 2019. La muestra estuvo representada por 155 colaboradores. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental. Se aplicó dos instrumentos el cuestionario de Satisfacción Laboral realizado por Gallardo (2017) y el Cuestionario Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). Los resultados demostraron que, el 16% de colaboradores se ubican en un nivel bajo con el compromiso de continuidad; asimismo el 6% en el compromiso afectivo se ubicó en un nivel bajo; mientras que en el compromiso Normativo un 67 % se ubicó en un nivel medio.

Ramos (2019) tuvo como objetivo de investigación describir el nivel de la variable compromiso organizacional de los trabajadores del Proyecto Especial Regional Plan COPESCO, en Cusco. El estudio fue descriptivo, con el diseño no experimental- transversal. Trabajando con una muestra de 139 colaboradores. Se utilizó el “Cuestionario de Compromiso Organizacional” de Meyer y Allen. De la investigación se obtuvieron que el 85 % de encuestados se encontraron en el nivel alto de compromiso afectivo y el 51% se ubicó en el nivel medio de compromiso normativo, por otro lado, el 63% de los encuestados se encontró en el nivel medio de compromiso de continuidad. En conclusión, el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de dicha institución era un nivel medio.

Alhuay (2019) tuvo como finalidad evaluar el nivel de compromiso organizacional del personal nombrado que labora en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. El tipo de investigación fue descriptivo, con un enfoque cuantitativo, con el diseño no experimental. La

muestra con la que se trabajó fue de 95 colaboradores de ambas áreas y gerencias de dicha municipalidad. Se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de los autores Meyer y Allen. Se obtuvieron como resultados, que el 60% de colaboradores se ubica en un nivel medio en el compromiso afectivo y el 48% de colaboradores sobrepasa el nivel medio en el compromiso de continuidad, mientras que en el compromiso normativo el 41.1% de empleados afirmó tener un nivel medio de compromiso organizacional. En conclusión, el compromiso organizacional de la muestra evaluada se encontraba en un nivel medio con el 72.6%.

Zacarias (2018) como parte de su investigación titulada “Compromiso organizacional y su relación con el engagement en el personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2018”, en Tacna, tuvo como finalidad medir los niveles del compromiso organizacional de dichos colaboradores. Se trabajó con una muestra de 90 colaboradores. La investigación fue de tipo no experimental, transversal y con un diseño correlacional causal. Se aplicaron dos instrumentos, el cuestionario de compromiso organizacional de los autores Meyer y Allen, por otro lado, para la variable engagement se utilizó el cuestionario de UWES 17 de Schaufeli, Salanova, Gonzales y Bakker. Los resultados evidenciaron que el 42.2% de colaboradores se ubicaron en un nivel medio en el componente afectivo, el 43,3% se ubicó en un nivel medio en el componente de continuidad, asimismo, el 54% de personal de dicha organización poseía un nivel medio en el componente de normativo con tendencia al nivel bajo.

Fuentes (2018) como parte de su investigación titulada “Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de Gestión Educativa Local 01- San Juan de Miraflores, 2018”, en Lima, tuvo como objetivo determinar los niveles del compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de Gestión Educativa Local 01- San Juan de Miraflores. El tipo de investigación fue correlacional, bajo el enfoque cuantitativo, asimismo con diseño no experimental y corte transversal; la muestra estuvo conformada por 60 profesionales que trabajan en la Ugel 01. Se aplicaron dos instrumentos, el Cuestionario de

Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993) adaptado por Fuentes (2018) y el cuestionario de Desempeño Laboral de Fuentes (2018). Los resultados obtenidos fueron que el compromiso afectivo presentó un nivel débil con el 46.7% de colaboradores y el compromiso de continuidad se ubicó en un nivel débil con el 56.7% de dicho personal, asimismo el compromiso normativo se encontró en un nivel débil con el 50% de los trabajadores de la Ugel 01. En conclusión, el compromiso organizacional presentó un nivel débil en los colaboradores de dicha institución.

Guizado (2018) tuvo como objetivo determinar el nivel de compromiso organizacional que presentan los integrantes de la Oficina de Criminalística de la Dirección de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú, en Lima. El enfoque de investigación fue cuantitativo de alcance descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal. El instrumento utilizado en la investigación fue el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados obtenidos fueron que el 48% de colaboradores presentó un nivel medio del compromiso afectivo y el 55% evidencia el nivel medio de compromiso de continuidad, mientras el 46% se ubicó en un nivel medio de compromiso normativo. En conclusión, el 54% de los efectivos policiales presentaron un nivel medio de compromiso organizacional dentro de dicha institución.

A nivel local, Rodríguez (2020) como parte de su investigación titulada “Rasgos de Personalidad y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo” tuvo como finalidad de medir los niveles del compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo. Se trabajó con una muestra de 108 colaboradores; asimismo, con un diseño correlacional. Se aplicó el Cuestionario de Compromiso Organizacional adaptada en Perú por Quispe en el año 2015 y el Cuestionario Big Five Questionnaire (BFQ). Los resultados según dimensiones indicaron que el Compromiso afectivo se ubicó en un nivel medio con el (59%) y compromiso de continuidad

en un nivel medio con el (53%), asimismo, el compromiso normativo en un nivel medio con el (56%). Concluyéndose que el compromiso organizacional de los colaboradores se ubicó en el nivel medio con un 39.3%.

García y Gonzales (2018) como parte de su investigación titulada “Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018” tuvieron como objetivo determinar los niveles de compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018, en Huamachuco. La investigación fue de tipo cuantitativo y descriptivo, con un diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 301 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron la Escala Motivación laboral de Lauro (2017) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), siendo modificada por Cedeño y Pirela (2002). Los resultados obtenidos fueron que el compromiso normativo se ubicó en el nivel más alto con 2,19 y el compromiso afectivo con 2,16 y por último compromiso de continuidad con 1,79.

Pineda (2017) como parte de su investigación titulada “Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Trabajadores del Hospital I la Esperanza de Trujillo” tuvo como objetivo identificar los niveles del compromiso organizacional en Trabajadores del Hospital I la Esperanza de Trujillo. El estudio fue de tipo no experimental de corte transversal correlacional. La muestra estuvo representada por 84 colaboradores de ambos sexos, 55 mujeres y 29 hombres. Se aplicó dos instrumentos, la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991) adaptada por Montoya (2016). Se obtuvieron como resultados, que el 64.3% de colaboradores se ubicó en un nivel medio en el compromiso afectivo y el 63.1% de encuestados se encontró en un nivel medio tanto en el compromiso continuo y en el compromiso normativo. En conclusión, el 61.9% de colaboradores se encontraron en un nivel medio.

De La Puente (2017) como parte de su investigación titulada “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”. Su objetivo fue determinar los niveles del compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. El estudio se realizó con una muestra de 108 colaboradores; el tipo de estudio fue transversal, con un diseño de investigación descriptivo. Los instrumentos aplicados fueron el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Betanzos y Paz (2007) adaptado por Asto (2015) y la Escala de Motivación M-L (1996). Los resultados obtenidos fueron, el 47% de los colaboradores presento un nivel medio en el compromiso afectivo y el 40% de colaboradores se ubicó en el nivel medio en el compromiso de implicancia, mientras el 57% de encuestados se encontró en un nivel medio en el compromiso de continuidad. En conclusión, el compromiso organizacional del personal de dicha institución se ubicó en un nivel medio.

Carrasco (2017) como parte de su investigación titulada “Reconocimiento Laboral y Compromiso Organizacional en el Banco de la Nación – Agencia 1 Trujillo, 2017” tuvo como objetivo determinar los niveles de compromiso organizacional de dichos colaboradores. El estudio fue descriptivo, con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores a quienes se les evaluó con dos instrumentos, el Cuestionario de Reconocimiento laboral de Eyner Vallejos (2014) y la Ficha de Evaluación de compromiso organizacional de Meyer y Allen adaptado por Montoya (2014). Los resultados obtenidos fueron que el 65% de encuestados se encontró en el nivel alto en el compromiso afectivo, asimismo el 97% se ubicó en el nivel medio en compromiso normativo, mientras el 93% de servidores se encontró en el nivel medio en la dimensión compromiso de continuidad.

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es el grado en que un trabajador se identifica con una organización, en particular con sus metas u objetivos establecidos por la institución y el deseo

de permanencia a la organización, siendo así, un trabajador con un alto nivel de compromiso en el empleo representa la identificación con la institución y con su labor (Robbins y Judge, 2009).

Mientras tanto, Martínez (2016) refiere que el compromiso organizacional es el grado de identificación y pertenencia de un colaborador hacia su institución. Siendo así que la organización y colaborador mantenga una relación mutua y así funcione satisfactoriamente el compromiso.

Asimismo, Jericó (2018) manifestó que un trabajador con un compromiso del nivel medio se caracteriza por la suficiente motivación de aportar y permanecer en una institución, también, enfatiza en diferenciar la satisfacción de compromiso, ya que un trabajador satisfecho no necesariamente está comprometido. De la misma forma, el colaborador crece en el ámbito laboral y se conseguirá lograr un alto compromiso en la institución.

Por otra parte, Vargas et al. (2017) refieren que el compromiso organizacional es de suma importancia dentro de la psicología organizacional pues estudia los vínculos que se generan tanto del colaborador e institución. Además, para Medina (2018) el compromiso organizacional se define en términos de actitudes, ya que el colaborador manifiesta un deseo de seguir trabajando en la institución, reflejándose en su disposición y esfuerzo. Al mismo tiempo, demostrando sus cualidades para obtener recursos o beneficios que favorezcan a la institución. En conclusión, es una actitud que refleja lealtad, preocupación por la institución, su éxito y bienestar.

Finalmente, Meyer y Allen (1997) definen el compromiso organizacional “como un estado psicológico que caracteriza la relación laboral entre un trabajador y una institución, tiene consecuencias al momento de tomar la decisión de seguir en la institución o dejarla” (p. 263). Estos autores conceptualizan el compromiso organizacional bajo tres componentes diferentes los cuales son: componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo;

reflejando una necesidad, un deseo, una obligación y un vínculo entre el colaborador y la institución.

Características del compromiso organizacional

Existen algunas características del compromiso organizacional las cuales son; el apoyo y aceptación de los colaboradores hacía los objetivos y valores de la institución, la disposición para desempeñar con esfuerzo las actividades, defiende la reputación de la organización frente a críticas, quieren seguir siendo miembros de la institución, además, promueve los valores de la organización, presenta actitud hacia el trabajo, y buscan desarrollar su carrera profesional dentro de la organización (Gutiérrez, 2020).

Componentes del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1997) proponen un modelo tridimensional que caracteriza el compromiso organizacional conformado por las dimensiones que a continuación se describen:

Compromiso afectivo

El compromiso afectivo es la conexión emocional que el colaborador establece con la organización, donde refleja un nivel de apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (principalmente las psicológicas) es decir con frases o felicitaciones motivadoras y alentadoras (Figuroa, 2016). Además, los trabajadores cuyas experiencias dentro de la institución son coherentes con sus expectativas tienden a desarrollar un vínculo afectivo más fuerte. Quienes tienen este tipo de compromiso sienten orgullo de pertenecer a la institución, ya que cumple con su objetivo de vida y de la empresa, además, se identifican con las metas y valores organizacionales, sintiéndose preocupados por la institución cuando la misma tiene problemas (Meyer y Allen, 1997).

Compromiso de continuidad

Se refiere a la conciencia de los trabajadores referente a los costos financieros, psicológicos y físicos que generan el abandono a la organización; es decir que el colaborador siente la

necesidad de pertenecer en la institución donde trabaja (Meyer y Allen, 1997). Además, el colaborador está vinculado con la institución porque ha invertido tiempo, salario y esfuerzo, dejar la institución implicaría perder todo; y percibe que sus oportunidades de trabajo en otras empresas son mínimas. Es por esta razón que si la organización plantea fortalecer la estructura de trabajo a través de recompensas estará relacionada con este compromiso (Tatum, 2015).

Compromiso normativo

Este compromiso está ligado a la organización por sentimientos de obligación y el deber. Siendo así, la organización se basa en brindarle o crear al colaborador un sentimiento de deuda o vinculación moral con dotes de ética con la finalidad que el colaborador se sienta en obligación de “pagarle” a la organización (Aldana et al., 2017). Por otro lado, el compromiso normativo de las instituciones está conectado eficientemente con el tipo de comportamiento en el trabajo como el rendimiento en el centro de labores, la asistencia al trabajo y la lealtad a la institución (Meyer y Allen, 1997).

Beneficios del compromiso organizacional

Según el blog de Up Spain. (08 de septiembre de 2021) y los autores Meyer y Allen, (1997) mencionan 6 benéficos del compromiso organizacional que son:

- Mayor compromiso laboral, los colaboradores con alto nivel de compromiso permanecen más tiempo en la institución, aumentando su productividad y mayor conexión. Por lo contrario, la falta de compromiso deriva en una importante pérdida de entusiasmo y motivación, siendo así, sería una pérdida de tiempo y dinero para la institución.
- Mayor productividad, los trabajadores comprometidos trabajan más rápido y seguros porque les gusta lo que hacen. Además, colaboradores se sienten valorados por sus jefes, tienen una mayor vinculación y responsabilidad con la organización, poseen una gran motivación para contribuir significativamente con la organización.

- Menor absentismo se relaciona con la asistencia al trabajo, los trabajadores comprometidos no faltan al trabajo, mientras los que no están comprometidos no tienen ningún problema en ausentarse regularmente.
- Mayor rentabilidad, cuando los trabajadores están comprometidos, realiza bien sus labores, produciendo un trabajo de mayor calidad y vinculándose con las estrategias y decisiones de la organización, siendo así, los trabajadores atenderán a la población con eficiencia.
- Mayor retención y menor rotación de personal, los colaboradores comprometidos no abandonarán intempestivamente a la organizacional, por otro lado, la institución debe retener a sus trabajadores comprometidos ya que ayudará a rebajar el índice de rotación y por lo tanto, se evitarán gastos de dinero y tiempo.
- Mayor lealtad, uno de los mayores beneficios de tener trabajadores comprometidos es que son leales y unos excelentes colaboradores.

Factores que influyen el compromiso organizacional

Los factores que influyen el compromiso organizacional de los colaboradores con la organización son: la ambigüedad del rol, es decir, la falta de conocimiento de funciones según el ROF del puesto, y la vinculación laboral del trabajador con su institución siendo promovido por varias características del trabajo. Asimismo, la motivación e impacto por las retribuciones que reciben los trabajadores de parte de la municipalidad, evidenciando mayor compromiso y apego al lugar de trabajo (Barón y Greenberg, 1995, citados por Gutiérrez, 2020).

Además, las propuestas de oportunidad de empleo que reciben los colaboradores de parte de otros trabajos, también influye la percepción de los colaboradores del trato que reciben de sus jefes de área. Por otra parte, también influye en el compromiso organizacional el tiempo de trabajo con su organización, ya que un trabajador con más tiempo en la organización se encontrará con un nivel alto de pertenencia con la institución, a diferencia de otros

colaboradores que trabajaron por poco tiempo. Por otro lado, la percepción en la calidad y servicio a la ciudadanía, invita al trabajador a reconocerse con su institución, además, las responsabilidades del trabajador que son determinados por los gerentes de cada área. También, influye en el compromiso organizacional las condiciones sociales y económicas de la municipalidad (Barón y Greenberg, 1995, citado por Gutiérrez, 2020).

Factores que afectan negativamente el compromiso organizacional

Según De la Espriella (2015), existen 3 factores que frenan o inhiben el desarrollo del compromiso organizacional según el ámbito en el que se desenvuelve: como primer factor *oportunidades de crecimiento*, en este caso el colaborador es entusiasmado y desafiado en el cumplimiento de sus labores diarias. Siendo así, algún trabajador que sienta que en su empleo no le reten y menos le permitan proyectar nuevas metas, al instante su grado de compromiso disminuye. El segundo factor *vida social y familiar*, el trabajador se ve perjudicado por aspectos externos, es decir, los fracasos a nivel familiar o social personal tienden a causar distracciones en el compromiso del trabajador, por lo expuesto, el compromiso se verá aquejado ya que el colaborador solo cumplirá las horas de trabajo sin brindar horas extras. El tercer factor corresponde al estrés laboral como *riesgo psicosocial*, se refiere a un estado de agotamiento total, físico, mental, y emocional que surge por la exigencia que requiere el trabajo, siendo así los colaboradores se sentirán agotados y desgastados emocionalmente. En efecto, se presentan actitudes distantes hacia el trabajo como perder interés en el cumplimiento de las funciones laborales, ausencia de motivación o falta de comunicación con sus compañeros.

Actitudes relacionadas con el trabajo

Dentro del trabajo los colaboradores presentan ciertas actitudes, las cuales son:

Satisfacción con el trabajo: el nivel en que los colaboradores se sienten satisfechos con su puesto de trabajo, asimismo, un trabajador satisfecho no falta a su trabajo, y apoya de

manera positiva con sus propias ideas. Pero si el trabajador se encuentra insatisfecho, falta con frecuencia, es muy fácil que interrumpa a sus compañeros o quiera otro trabajo. Por último, los altos grados de satisfacción laboral no siempre llevan a niveles altos de cumplimiento de metas de la Institución (Robbins y Judge, 2009).

Involucramiento en el trabajo: este mide el nivel en que un trabajador se identifica psicológicamente con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido como beneficioso para él mismo (Ñaña, 2017). Los colaboradores que se encuentren involucrados con su trabajo son aquellos que se identifican con el tipo de trabajo que realizan mostrando interés, también influye el ambiente de trabajo donde realizan sus actividades y la autonomía que perciben en su trabajo. Por otra parte, contando con trabajadores involucrados de manera intensa se disminuye la tasa de renuncias y menor ausentismo de trabajadores (Robbins y Judge, 2009).

Compromiso organizacional: la tercera actitud, la cual se está estudiando, se define como el nivel en que un colaborador se identifica con una institución en particular y las metas de esta, y el grado de pertenencia como trabajador de la institución (Contreras, 2017). Si las instituciones públicas o privadas brindan el mejor trato a sus trabajadores de manera competitiva y entregando reforzadores saludables y confianza laboral, la organización obtendrá colaboradores comprometidos e identificados (Robbins y Judge, 2009).

Apoyo organizacional percibido: se define como el nivel en que los colaboradores creen que la municipalidad valora su aporte dentro de la organización y a la vez se preocupa por su comodidad laboral. Además, los trabajadores perciben que sus jefes brindan recompensas a quienes lo merecen por su esfuerzo en el trabajo (Robbins y Judge, 2009).

Identificación del empleado: es decir, el nivel en que un colaborador se compromete y se involucra, satisfactoriamente con su área de trabajo (Ñaña, 2017). Asimismo, Robbins y Judge (2009) define la identificación del empleo como el involucramiento, satisfacción y

compromiso de un colaborador con el trabajo que realiza, por consiguiente, los trabajadores con mucha identificación muestran lealtad por su trabajo, mientras otros colaboradores que no se identifican con su organización no aportan en el trabajo.

El estudio es conveniente, debido a que el compromiso organizacional es poco tomado en cuenta dentro de la municipalidad a pesar de lo beneficioso que trae para la organización, por otro lado, no existen investigaciones del compromiso organizacional en la localidad.

La investigación, tiene una justificación teórica, porque aportará con un mayor conocimiento e información teórica de la variable compromiso organizacional en la población escogida, permitiendo identificar y debatir, en investigaciones posteriores.

Respecto a su relevancia social, esta investigación permitirá conocer el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, mediante los resultados obtenidos y de esta forma se podrá adoptar acciones que se crean convenientes, con el fin de mejorar el compromiso organizacional, al mismo tiempo, gestionar y diseñar programas de mejora para la institución, asimismo, al mejorar el compromiso de los trabajadores se va beneficiar indirectamente a la población que acude atenderse a la municipalidad.

1.1. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán?

Objetivos

Objetivo general

Describir el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán.

Objetivos específicos

Identificar el nivel de compromiso afectivo en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán.

Identificar el nivel de compromiso normativo en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán.

Identificar el nivel de compromiso de continuidad en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán.

CAPITULO II. METODO

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo no experimental ya que no existió manipulación de la variable, sino que es observada y analizada en su estado natural. Asimismo, presenta un enfoque, cuantitativo, ya que el presente estudio fue trabajado recolectando de datos para confirmar los objetivos planteados, con base a la medición numérica y el análisis estadístico, y a la vez probar teorías y establecer patrones de comportamiento. Por otra parte, es de corte transversal ya que se recolectó los datos en un determinado momento, en un tiempo único (Hernández et al., 2014).

Por último, la investigación tiene un diseño descriptivo, ya que busca revelar las características resaltantes y medir los niveles de la variable de estudio (Carrasco, 2019).

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1. Población

Para la elaboración de esta investigación se contó con una población de 60 colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Huaso perteneciente a Julcán, de ambos géneros, con edades entre los 20 hasta los 56 años.

2.2.2. Muestra

El muestreo fue de tipo censal ya que la muestra con la que se trabajó fue el total de la población, es decir 60 colaboradores del área administrativa, siendo 38 trabajadores de género masculino que representaron el 63% de la muestra, y 22 colaboradores de género femenino que representaron al 37 % del total de muestra. A continuación, se presenta la distribución de la muestra según género.

Tabla 1

Distribución de los colaboradores según género.

	N°	%
Masculino	38	63%
Femenino	22	37%
Total	60	100%

Fuente: Municipalidad Distrital de Julcán (Planilla de recursos Humanos)

2.3. Técnica e Instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica

Para la presente investigación se usó la técnica de encuesta, que, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es un formato ya planteado previamente, el cual ayudó a recoger la información necesaria para la investigación, esta técnica resultó excelente para recoger datos sobre el compromiso organizacional de una Municipalidad Distrital de Julcán.

Instrumentos

El Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) cuyo nombre original es: Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), construido por Meyer, Allen y Smith (1993), esta prueba es procedente de los Estados Unidos; para la presente investigación se utilizó la adaptación realizada por Figueroa (2016) en Trujillo. La prueba tiene como objetivo medir el compromiso organizacional que presentan los colaboradores con su organización.

Incluye 18 ítems, tiene tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, cada dimensión está compuesta por 6 ítems, asimismo, el instrumento posee ítems tanto positivos (1,2,6,7,8,9,10,11,12,14,16,17,18) como negativos (3,4,5,13). Dicho cuestionario se puede evaluar de forma individual o colectiva y está dirigido para personas mayores de 18 años, con un tiempo aproximado de 15 minutos. Por último, se responde en una escala de Likert de 7 alternativas.

Validez

En la adaptación realizada por Figueroa (2016) se identificó la validez del constructo mediante el análisis factorial encontrándose que todos los ítems tenían cargas factoriales que oscilan entre .219 y .849, es decir los ítems miden la variable compromiso organizacional.

Confiabilidad

Figueroa (2016) estimó al nivel de confiabilidad del instrumento por consistencia interna usando el coeficiente Alfa de Cronbach, para el cuestionario general fue de un valor de .806 considerado con una confiabilidad muy buena, y para los factores; Afectivo .748, De Continuidad .746 y Normativo .704.

2.4. Procedimiento

Para la realización de la presente investigación se presentó una solicitud de permiso con el fin de realizar la investigación y aplicación del instrumento, dirigido al Gerente Municipal de una Municipalidad Distrital de Julcán, quien aceptó verbalmente el permiso. Para ello, se utilizó un consentimiento informado, en el cual, se detalló el fin de la investigación para cada colaborador de la municipalidad, luego del permiso solicitado y la entrega del consentimiento informado se procedió a la aplicación del cuestionario en las instalaciones de la municipalidad aplicándose en su totalidad a la muestra seleccionada, teniendo en cuenta los protocolos y procedimientos durante la emergencia sanitaria, informando a los participantes a utilizar sus mascarillas y protector facial durante la evaluación. Al finalizar la prueba se pasó a desinfectar su escritorio de parte del colaborador para evitar al contagio por el COVID-19.

Análisis de datos

Se procedió a elaborar la base de datos en el programa SPSS, para ser sometida a análisis estadístico, en donde se usó la estadística descriptiva considerando los datos en frecuencias simples y en porcentajes, para medir el nivel de la variable de estudio y sus dimensiones, al

mismo tiempo, se analizó la característica de la población (género). Asimismo, no se eliminó ningún cuestionario llenado por los colaboradores, ya que fueron completados de manera correcta. Finalmente se diseñó las tablas de distribución de frecuencias para su respectivo análisis e interpretación.

2.5. Consideraciones Éticas

La presente investigación se rigió bajo el código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) se tomaron en cuenta los siguientes artículos: En el Art. 24° referido que todo investigador, debe explicar a los participantes el fin de la investigación y entregando el consentimiento informado a los participantes de estudio. Y el Art. 57° proteger la confidencialidad, de la información obtenida de los colaboradores e institución de investigación de estudio, excepto si hay un acuerdo previo. Por otro lado, se consideró evitar alterar los resultados respecto a la investigación.

Por último, se han respetado los derechos de autores, considerando las citas y referencias correspondientes dentro de la investigación.

CAPITULO III. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados obtenidos de la presente investigación, mediante la utilización el Cuestionario de Compromiso Organización de los autores Meyer y Allen.

Tabla 2

Nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán.

	N	%
Compromiso organizacional		
Alto	11	18.8
Medio	43	71.9
Bajo	6	9.3
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2, se pueden apreciar los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, hallándose un predominio del nivel medio con un 71.9% de evaluados.

Tabla 3

Nivel de compromiso afectivo en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán.

	N	%
Compromiso afectivo		

Alto	6	9.3
Medio	19	31.3
Bajo	35	59.4
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3, se visualizan los niveles de la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, destacando el nivel bajo con un 59.4% de evaluados.

Tabla 4

Nivel de compromiso normativo en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán.

	N	%
Compromiso normativo		
Alto	32	53.1
Medio	28	46.9
Bajo	0	0
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4, se muestran los niveles de la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, predominando el nivel alto con un 53.1% de evaluados.

Tabla 5

Nivel de compromiso de continuidad en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán.

	N	%
Compromiso de continuidad		
Alto	30	50.0
Medio	26	43.8
Bajo	4	6.2
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5, se pueden observar los niveles de la dimensión compromiso de continuidad en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, apreciándose que sobresale el nivel alto con un 50.0% de evaluados.

CAPITULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general describir el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, apreciándose que sobresale el nivel medio con un 71.9% de evaluados, es decir, la gran mayoría de colaboradores se encuentran identificados con los objetivos y metas y a su vez tienen deseo de permanencia en dicha municipalidad, reflejándose en su disposición y esfuerzo para obtener recursos o beneficios que favorezcan a la institución, y su vínculo emocional demuestra cierto apego a la institución, todo ello haciendo referencia a la actitud del trabajador hacia la organización donde labora, además, el 9.3% de colaboradores poseen un nivel bajo de compromiso organización, es decir, manifiestan no estar identificados con los objetivos de la municipalidad, debido a que no tienen un deseo de pertenencia en la organización.

Ante ello, Meyer y Allen (1997) explican “El compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación laboral entre un trabajador y una institución, tiene consecuencias al momento de tomar la decisión de seguir en la institución o dejarla” (p. 263). Por lo tanto, los trabajadores comprometidos son aquellos que se identifican con la municipalidad, siendo así, trabajan por lograr las metas organizacionales, reflejándose en su disposición y esfuerzo, asimismo, tienen deseo de continuar en la municipalidad (Robbins y Judge, 2013).

El nivel medio del compromiso de estos colaboradores se caracteriza por la suficiente motivación para aportar y permanecer a una institución, también, resulta importante enfatizar en diferenciar la satisfacción de compromiso, ya que un trabajador satisfecho no necesariamente está comprometido, además, aquel colaborador que crece en el ámbito laboral y conseguirá lograr un alto compromiso en la institución (Jericó, 2018).

Existen diversos factores que influyen en el desarrollo de compromiso organizacional en los colaboradores, la vinculación laboral del trabajador con la institución y la motivación e influencia por las recompensas que reciben los trabajadores de parte de la municipalidad donde laboran, además, las propuestas de oportunidad de empleo que reciben los colaboradores de parte de otros trabajos, el tiempo con su institución esto permite ver el grado de pertenencia, también, la percepción en la calidad y servicio a la ciudadanía de parte de los compañeros y jefes de áreas de la municipalidad, al igual que las condiciones sociales y económicas de la municipalidad, asimismo, la edad, el sexo, todo ello influye para que los colaboradores de esta municipalidad alcancen un nivel medio de compromiso organizacional (Barón y Greenberg, citados por Gutiérrez, 2020).

Estos hallazgos encontrados se contrastan con la investigación realizada por De La Fuente (2017), quien identificó que el 53% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, se ubicaron en un nivel medio de compromiso organizacional, demostrando que ellos estarían satisfechos con pertenecer a la institución, sin embargo, su involucramiento con los objetivos y su vínculo emocional es moderado.

Con respecto al primer objetivo específico, identificar el nivel de compromiso afectivo en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, se encontró que sobresale el nivel bajo con un 59.4% de evaluados, esto significa que poseen una baja conexión emocional con la municipalidad donde laboran, sintiéndose insatisfechos con la institución, asimismo, no se sienten orgullosos de permanecer en la municipalidad, pues perciben que las labores que desarrollan en la institución no llegan a satisfacer sus objetivos de vida, además, no están dispuestos a trabajar horas extras en la organización porque no tienen la motivación para hacerlo, y no están plenamente identificados con las metas y valores organizacionales, pues solo realizan sus funciones laborales por cumplir su contrato, todo ello perjudicando al cumplimiento de las metas planteadas por la municipalidad.

Los colaboradores que muestran un nivel bajo de compromiso afectivo no están prestos a cumplir adecuadamente con el rol que desempeñan en la municipalidad, requiriendo de múltiples factores para lograr motivar y mejorar su desempeño y que estos tengan predisposición por sobresalir en algo, superar los retos y alcanzar las metas, pues tal como lo indica Robbins y Judge (2013), el compromiso afectivo hace referencia a “la dedicación emocional a la organización y compromiso con sus valores”. Asimismo, Meyer y Allen (1997) refuerzan lo mencionado anteriormente indicando que los colaboradores que no reflejan un lazo emocional con su organización de trabajo, perciben insatisfacción y no disfrutan de su permanencia en ella, en consecuencia, no logran demostrar lealtad hacia la empresa.

De acuerdo a un estudio publicado en el Diario Gestión (2013), existen algunos factores que disminuyen el compromiso afectivo de los colaboradores, entre las que se mencionan la falta de oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional dentro de la organización, mal clima laboral y falta de actividades de socialización entre colaboradores, además de deficiencias en la gestión del recurso humano y baja responsabilidad social de la organización con su entorno; los cuales podrían explicar el bajo nivel de compromiso afectivo hallado en los colaboradores de la municipalidad.

Ojeda (2014) manifiesta que, para incrementar el compromiso afectivo, se puede recurrir al reconocimiento, pues esta acción genera sentimientos de apego emocional en los colaboradores, además, desarrollar su crecimiento profesional de los colaboradores, ya que éstos perciben que a la organización le interesa su bienestar y valora su esfuerzo; asimismo, Meyer y Allen (1997) sugieren que se debe contribuir en el desarrollo de estrategias para generar mayor compromiso afectivo, pues resulta importante para lograr que el trabajador genere un deseo de permanencia en la organización, así, los colaboradores con altos niveles de compromiso afectivo se sentirán orgullosos de ser parte de la municipalidad, también el

trabajador se sentirá identificado con la cultura de la organización, preocupándose por la institución cuando la misma tenga problemas.

De esta manera se puede evidenciar en la presente investigación de León (2018), quien identificó que el 58% de colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, presentaron en un nivel bajo de compromiso afectivo, es decir, poseen mínima autonomía y poca responsabilidad al desarrollar sus funciones encontradas en la municipalidad, asimismo, encontró que los trabajadores demuestran no tener comportamiento positivo frente a los problemas que ocurren en la municipalidad.

En cuanto al segundo objetivo específico, que fue establecer el nivel de compromiso normativo en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, se encontró que prevaleció el nivel alto con un 53.1% de evaluados, es decir, estos trabajadores han desarrollado un fuerte sentimiento de obligación y deber de continuar en el empleo porque sienten una deuda por los beneficios recibidos u oportunidades laborales que en algún momento les brindó la municipalidad, pues creen que no será lo correcto abandonar a la organización ahora, asimismo, los trabajadores asisten a su centro de labores debido a que tienen sentido de obligación con las personas que le apoyan dentro de la municipalidad.

Aldana et al. (2017) mencionan que los trabajadores con un nivel alto de compromiso normativo tienen vinculación moral, es decir, poseen fuertes sentimientos de obligación y deber para con la organización donde laboran, los cuales los impulsan a actuar de acuerdo a principios éticos y morales para apoyar a su institución, pues sienten que están en obligación de retribuir a la empresa por los beneficios otorgados anteriormente.

El compromiso normativo es influenciado por factores como las experiencias organizacionales provechosas que generan fidelidad hacia el empleador, o recibir beneficios

por parte de la organización, los cuales podrían explicar el nivel alto de sentido de reciprocidad o compromiso normativo hallado en los colaboradores evaluados.

Los resultados encontrados coinciden con los hallados por Alhuay (2019) quien identificó que el 36.8% de trabajadores de una municipalidad provincial de Andahuaylas se ubicaron en el nivel alto de compromiso normativo, indicando que la institución ha conseguido que los colaboradores sientan una obligación moral y lealtad hacia la misma, además, que sientan reciprocidad por los beneficios recibidos.

Respecto al tercer objetivo específico, identificar el nivel de compromiso de continuidad en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, se puede evidenciar que sobresale el nivel alto con un 50.0% de dichos colaboradores, es decir, los trabajadores poseen una gran necesidad y estabilidad por seguir perteneciendo a la municipalidad ya que han invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar de laborar en ella implicaría perderlo todo, asimismo, piensan que cuentan con muy pocas oportunidades de encontrar otro trabajo, si es que abandonan su puesto actual dentro de la municipalidad.

Los colaboradores que logran desarrollar un nivel alto de compromiso de continuidad, han evaluado todo lo que perderían al abandonar su trabajo en la municipalidad, y también los gastos financieros que demandarían dejar de laborar, además del tiempo que requerían para buscar un nuevo puesto de trabajo, por tanto, estos trabajadores prefieren seguir prestando servicios a la municipalidad para poder mantener su sueldo y también debido a que son conscientes del esfuerzo que han empleado para seguir trabajando dentro de la institución (Meyer y Allen, 1997).

Lo anterior es reforzado por Coronado, Valdivia, Aguilera y Alvarado (2020), quienes indican que entre algunos factores que explican los niveles altos de compromiso de continuidad, se puede mencionar un fuerte apego material económico que tiene un trabajador

hacia una institución, generando en él la necesidad de permanecer en la institución; además, el hecho que los colaboradores otorguen valor al tiempo y dedicación que les ha costado conseguir su puesto y mantenerlo.

Los resultados encontrados se asemejan a los hallados por Llanca y Gamarra (2019), quienes detectaron que el 50% de trabajadores administrativos de una municipalidad de Lambayeque tenían un nivel alto de compromiso de continuidad, indicando que estos colaboradores desean seguir laborando en la municipalidad debido a que sienten que, si llegan a renunciar, no encontrarán mejores oportunidades laborales.

Como se ha podido evidenciar en los resultados hallados, los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, en su gran mayoría poseen elevados niveles de compromiso normativo y de continuidad, mientras que, el compromiso afectivo esta en un nivel bajo, a partir de ello, se puede deducir que los trabajadores de dicha municipalidad poseen compromiso organizacional, el cual se basa sobre todo en sentimientos de retribución hacia la municipalidad y en un fuerte deseo de seguir en la organización debido a los costos que significaría dejar su puesto de trabajo, sin embargo, tal como menciona en el Diario Gestión (2013), para poder retener el talento presente en la municipalidad, se debe fomentar el compromiso afectivo a un extenso periodo.

4.2. Conclusiones

- En la presente investigación, se obtuvo que el nivel de compromiso organizacional predominante fue el nivel medio, con un 71.9% de colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, además, se evidenció que el 18.8% de colaboradores de la

municipalidad se mostraron altamente comprometidos, asimismo, existe un 9.3% de trabajadores que manifiestan un bajo compromiso.

- Con respecto al nivel de compromiso afectivo se presentó en un nivel bajo, con un 59.4% de colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, además, se evidencio que el 31.3% de colaboradores de la municipalidad manifiestan que debe mejorar su vínculo emocional y su involucramiento e identificación con las metas y valores organizacionales, asimismo, existe un 9.3% de trabajadores que manifiestan un alto compromiso.
- Con respecto al nivel de compromiso de continuidad se presentó en un nivel alto, con un 50.0% de colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, además, se evidencio que el 43.95% de colaboradores de la municipalidad manifestaron que debe mejorar la satisfacción de las necesidades económicas y beneficios, asimismo, existe un 6.2% de colaboradores que evidenció bajo compromiso.
- Con respecto al nivel de compromiso normativo se presentó en un nivel alto, con un 53.1%, de colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, mientras, el 46.9%, de colaboradores de la municipalidad indicaron que debe mejorar el rendimiento en el trabajo.
- Finalmente, se plantea un programa de Compromiso Afectivo en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, con la intención de aumentar y mejorar su vínculo emocional, involucramiento e identificación con las metas y valores de la municipalidad, el cual se detalla en anexo 04.

REFERENCIAS

- Araya, S., Díaz, K., y Rojas, L. (2020). Compromiso organizacional de funcionarios de un colegio municipal chileno, un análisis multidimensional según variables de caracterización. *Journal of Educational Psychology*, 3(8), 428. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Alhuay, M. (2019). *Evaluación del compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Apurímac* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.
- Aldana, E., Tafur, J., y Leal, M. (2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla, Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 13.
- Carrasco, R. (2017). *Reconocimiento laboral y Compromiso organizacional en el Banco de la Nación – Agencia I Trujillo* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Carrasco, D. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos EIRLTDA.
- Céspedes, V. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle* (tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnológica* (60).
- Contreras, M. (2017). *Liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional de los docentes del instituto superior tecnológico Francisco de Paula González Vigil de Tacna* (tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Colegio de psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. Recuperado de http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

- Cusiyupanqui, A. (2020). *Compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal operativo de limpieza de una organización privada en Lima Metropolitana* (tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Perú.
- Challapa, J, & Quispe, J. (2017). *Habilidades directivas y su correlación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Miraflores* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
- De la Espriella, A. (2015). 4 factores que afectan el engagement en una empresa. *Acsendo*. Recuperado de <https://blog.acsendo.com/los-4-factores-que-afectan-el-engagement/>
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la municipalidad provincial de Trujillo* (tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01-San Juan de Miraflores* (tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- García, L. & Gonzales, G. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión* (tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Perú.
- Gallup. (2013). *Worldwide, 13% of Employees are engaged at work*. Recuperado de <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>
- Gestión, R. (2013). *Centrum: el compromiso afectivo es más importante que el salario para retener talentos*. *Diario Gestión*. Recuperado de

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/centrum-compromiso-afectivo-importante-salario-retener-talentos-30571-noticia/?ref=gesr>

Gestión, R. (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>

Guizado, L. (2018). *Compromiso organizacional en efectivos de la Oficina de Criminalística – Dirincrí de la Policial Nacional de Perú, Lima* (tesis de licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú.

Gutiérrez, C. (2020). *El rol de recursos humanos en tiempos de crisis: KPMG*. Recuperado de <https://home.kpmg/cr/es/home/tendencias/2020/03/gestion-impacto-covid-19/rol-departemanto-recursos-humanos.html>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Jericó, P. (2018, 16 de marzo). Resumen del libro La nueva gestión del talento por Pilar Jericó. *Issuu*. Recuperado de https://issuu.com/ivanss_3/docs/resumen_del_libro_la_nueva_gesti_n

Llanca, F., & Gamarra, J. (2019). *La satisfacción laboral y la relación con el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque* (tesis de licenciatura). Universidad de Lambayeque, Perú.

Los 6 beneficios de tener empleados comprometidos, (08 de septiembre de 2021). *Up Spain*.

León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto* (tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Martínez, S. (2016, 1 de agosto). El compromiso organizacional. *Superrhheroes.Sesame*. Recuperado de <https://superrhheroes.sesametime.com/el-compromiso-organizacional/>

- May, E., Hernández, L., Neme, S., y Reyes, R. (2019). El compromiso organizacional de trabajadores de la educación superior en el sureste de México. *Ecorfan-Republic of Perú*, 3(8), 27-35.
- Medina, R. (2018). *El síndrome de burnout y el compromiso organizacional en el personal administrativo en los centros de educación superior* (tesis de maestría). Universidad técnica de Ambato, Ecuador.
- Meyer., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*.
Doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781452231556>
- Meyer, J., Allen, N., y Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Montagud, N. (2021). 5 ejercicio de escucha activa para entrenar esta habilidad. *Psicología y Mente*. Recuperado de <https://psicologiymente.com/social/ejercicios-escucha-activa>
- Ñaña, C. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf
- Ojeda, M. (2014). *Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios* (tesis de doctoral). Universidad Autónoma de Baja California, México.
- Pineda, M. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza de Trujillo* (tesis de licenciatura). Universidad Privada del Norte, Perú.
- QuestionPro. (2021). ¿Qué es el compromiso organizacional y como mejorarlo? [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/compromiso-organizacional/>

- QuestionPro. (2021) ¿Qué es el compromiso organizacional y como mejorarlo? Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/compromiso-organizacional/>
- Ramírez, V. & Franco, M. (2019). Evaluación del compromiso organizacional de servicios públicos en México. *Dialnet*, 9(8), 166-189.
- Ramos, J. (2019). *Compromiso organizacional de los Trabajadores de una Institución Pública de la ciudad del Cusco* (tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco, Perú.
- Rodríguez, K. (2020). Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad de Trujillo (tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Compromiso organizacional*. (13a ed.) México: Pearson.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15a ed.) México: Pearson.
- Ruiz de Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista ReE*, (1), 67-86.
- Tatum Improving People & Sales. (2015). *Barómetro 2015 del compromiso en España: principales conclusiones y retos para 2016*. Recuperado de <https://www.diarioabierto.es/wp-content/uploads/2016/03/Bar%C3%B3metro-2015-del-compromiso-en-Espa%C3%B1a.pdf>
- Udiz, G. (21 de marzo de 2014). Tres pasos para enriquecer un puesto de trabajo [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.sage.com/es-es/blog/tres-pasos-para-enriquecer-un-puesto-de-trabajo/>
- Vargas, R., Flores, M., García, J. & Reategui, J. (2017). Compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa pública del distrito teniente Cesar López Rojas, provincia de alta amazonas, región Loreto (tesis de pregrado). Universidad Marcelino Champagnat, Perú.

Zacarias, A. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con el engagement en el personal de la municipalidad distrital de Ilabaya* (tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1

Consentimiento Informado

El presente estudio es conducido por Isolina Cedano Uriol, de la Universidad Privada del Norte. La meta de esta investigación es estudiar los niveles del compromiso organizacional en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán.

Al aceptar participar en este estudio, se le pedirá responder a un cuestionario. El tiempo aproximado será de 15 a 20 minutos. La participación es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Sus respuestas al cuestionario serán enumeradas para su respectiva identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Asimismo, puede pasar a retirarse de la investigación en el momento que usted crea conveniente sin que eso lo perjudique en su trabajo. Desde ya le agradezco su participación.

Atte. Isolina Cedano Uriol
Bachiller de Psicología de la
Universidad Privada del Norte

Yo.....con número de
DNI.....acepto participar en la investigación **Compromiso Organizacional
en Colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán**, realizada por el bachiller de
Psicología de la Universidad Privada del Norte, Isolina Cedano Uriol.

He sido informado sobre la naturaleza y los propósitos de la investigación y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Acepto en participar en este estudio de investigación.

Día:/...../.....

Firma del Participante

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

Marque con una ASPA (x) el grado de Acuerdo o Desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones, y trate de contestar sin consultar a su compañero y de acuerdo al enunciado, teniendo en cuenta la siguiente escala:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1

	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1.Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2.En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3.No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4.No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5.No me siento como “parte de la familia” en esta organización.							
6.Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7.Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8.Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9.Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10.Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta organización.							

11.Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12.Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.							
13.No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14.Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15.Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16.La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17.No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

ANEXO 3

Ficha técnica del cuestionario de Compromiso Organizacional

- Nombre: CCO Cuestionario de compromiso organizacional
- Autores: Meyer, Allen y Smith (1993)
- País Procedencia: Estados Unidos
- Adaptación Peruana: Figueroa De La Peña Cesar Augusto (2016)
- Ítems: 18
- Validez y Confiabilidad: Validez oscilan entre .219 y .849, en cuanto a la confiabilidad muy buena con un valor de .806 y sus componentes; afectivo .748, De Continuidad .746 y Normativo .704.
- Objetivo: Medir los niveles de compromiso organizacional que presentan los colaboradores con su organización.
- Componentes:
 - Compromiso afectivo
 - Compromiso de continuidad
 - Compromiso normativo
- Escala: Tipo Likert

- Aplicación: Individual y colectiva
- Duración: 15 – 20 minutos

ANEXO 4

PROGRAMA DE COMPROMISO AFECTIVO EN COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JULCÁN

I. Presentación

El presente programa busca fortalecer el compromiso afectivo en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán, pues se encontró que sobresale dentro de la variable de compromiso organizacional es el nivel bajo con un 59.4% de evaluados, esto significa que poseen una baja conexión emocional con la municipalidad donde laboran, sintiéndose insatisfechos con la institución, asimismo, no se sienten orgullosos de permanecer a ella, pues perciben que las labores que desarrollan en la institución no llegan a satisfacer sus objetivos de vida, además, no están dispuestos a trabajar horas extras en la organización porque no tienen la motivación para hacerlo, y no están plenamente involucrados e identificados con las metas y valores organizacionales, pues solo realizan sus funciones labores por cumplir su contrato, todo ello perjudicando al cumplimiento de las metas planteadas por la municipalidad.

El programa de intervención está basado en la teoría que exponen (Meyer y Allen, 1997), compromiso afectivo, el cual está dirigido en base a tres aspectos fundamentales: vínculo emocional, orgullo de pertenencia, involucramiento e identificación con las metas y valores organizacionales.

II. Datos Generales

Participantes: Colaboradores y jefes del área administrativa de una Municipalidad distrital de Julcán.

Número de participantes: 60 colaboradores

Lugar: Auditorio de Municipalidad Distrital de Julcán

Duración: 6 sesiones (cada sesión 55 minutos)

Responsables: Oficina de Recursos Humanos (Psicóloga)

III. **Objetivo del programa:**

Objetivo General

Fortalecer el nivel de compromiso afectivo mediante un programa de intervención en colaboradores de una Municipalidad Distrital de Julcán.

IV. **Finanzas:**

La organización asumirá el 100% del presupuesto de la presente capacitación (S/. 2,095). La institución hará uso de los recursos de informática y herramientas tecnológicas disponibles para facilitar el programa

V. **Metodología:**

- ✓ Taller psicoeducativo.
- ✓ Exposición: desarrollo de las sesiones.
- ✓ Reflexión y dialogo.
- ✓ Video y análisis.
- ✓ Dinámicas.
- ✓ Campañas.
- ✓ Aplicación de pruebas de evaluación.

1. Ejecución del Programa

Cronograma por Contenido

OBJETIVO	ACTIVIDAD	TIEMPO	MATERIALES
SESIÓN N° 1: Vínculo emocional de los trabajadores.			
Conocer aspectos básicos e identificar el vínculo emocional de los trabajadores.	Inicio: <ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida al programa (Jefe de Recursos Humanos de la municipalidad). - Presentación de los colaboradores mediante una dinámica: “La entrevista”. 	15 min.	Hojas bond Lapiceros
	Proceso: <ul style="list-style-type: none"> - Lluvia de ideas: los participantes comentan que entienden por vínculo emocional. - Luego se les pide a los trabajadores una lista de sus emociones referentes a su puesto 	30 min.	

	de trabajo, de su organización y hacia sus compañeros.		
	<p>Cierre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feedback de la sesión. - Indagando expectativas de los participantes frente la propuesta. - Luego alinear las emociones que presentan los trabajadores con la misión, visión y valores de la municipalidad. 	10 min.	
SESIÓN N° 2: La visión, misión y valores de la municipalidad.			
Conocer y diferenciar la visión, misión y valores de la municipalidad.	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repaso de la sesión anterior. - Lluvia de ideas: preguntar a los colaboradores ¿Cuál creen que es la misión y visión?, ¿Cuál creen que son los valores que caracterizan a la municipalidad? 	10 min.	Cartulina Plumones Lapiceros Hojas bond Proyector multimedia
	<p>Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dinámica: “Completar la frase misión, visión y valores” - Se les explicará a los trabajadores la diferencia entre la misión y visión de la municipalidad. Luego 	35 min.	Cinta aislante

	<p>se compara para ver si guarda relación lo que escribieron los trabajadores con lo que es la misión, visión y valores de la municipalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo individual: los participantes plasman la misión, visión y valores en una cartulina para ser pegada en su oficina de trabajo. 		
	<p>Cierre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación de su afiche. - Finalmente, el trabajador conocerá la misión, visión y valores de la municipalidad, que debe poner en práctica, después de ello, se sentirán involucrados e identificados con la municipalidad. 	10 min.	
SESION N° 3: Escucha activa entre los trabajadores.			
	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repaso de la sesión anterior. 	10 min.	

<p>Fomentar la escucha activa mediante la empatía de los trabajadores y jefes del área administrativa (Montagud, 2021).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lluvia de ideas los participantes comentan que entienden por escucha activa. 		<p>Proyector multimedia Papel bond</p>
	<p>Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se les explicará el tema: La escucha activa - Preguntar a los colaboradores ¿Qué beneficios trae la escucha activa? - Dinámica denominada: “El autobús” la consigna, pedirles a los trabajadores que escuchen atentamente la historia, al final se harán preguntas; reflexión de la dinámica. - Se les explicará a los trabajadores que durante esta sesión también se trabajó la empatía. 	30 min.	
	<p>Cierre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sugerir al área de Recursos Humanos que establezcan canales formales de comunicación como la comunicación ascendente, 	15 min.	

	<p>comunicación descendente y comunicación horizontal dentro de las responsabilidades de las tareas definidas por la organización hacia los colaboradores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conclusiones de la sesión. 		
SESION N° 4: Trabajo en grupo.			
<p>Fomentar el trabajo en grupo mediante la motivación en los colaboradores y jefes de área</p>	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repaso de la sesión anterior. - Lluvia de ideas el tema a tratar. 	05 min.	<p>Proyector multimedia</p> <p>Lapiceros</p>
	<p>Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explicar el tema: trabajo en grupo, luego analizar la pregunta ¿La importancia del trabajo en grupo en la municipalidad? - Trabajo en grupo “Técnica 6.3.5” consigna: plantear un debate grupal de 6 trabajadores, quienes anotaran las dificultades de la municipalidad que se tienen que cambiar con urgencia. Luego se escogerá una dificultad que se necesita cambiar con urgencia. cada trabajador del grupo recibe 	40 min.	Papel bond

	<p>una hoja bond para que anoten tres ideas sobre cómo solucionarlo. El trabajador cede la hoja a su compañero que se encuentra a su derecha, creando un círculo para el intercambio de ideas. No repetir las ideas en el mismo folio. Al finalizar se contará con 18 soluciones para resolver el problema.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seguido se les presentará un video sobre la motivación laboral. https://www.youtube.com/watch?v=TiADffM0dIo - Trabajo grupal: intercambiar ideas sobre el video. <i>Primer grupo:</i> escribirá el resumen de los aspectos positivos. <i>Segundo grupo:</i> escribirá los aspectos negativos. <i>Tercer grupo:</i> aplicación práctica. <i>Cuarto grupo:</i> resumen de las reflexiones más importantes planteadas sobre la motivación. 		
--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Cada grupo lo escenificara, imaginando la forma de actuar y las decisiones que tomara cada uno. - Se les explicará sobre el soporte emocional que genera la cooperación grupal en los colaboradores y jefes de área. 		
	<p>Cierre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se entregará un cuestionario de opinión para que el colaborador escriba su autoaprendizaje de la sesión. - Retroalimentación de la sesión. - Entrega de pastillas psicológicas. 	10 min.	
SESION N° 5: Reconocimiento del puesto de trabajo.			
Realizar el reconocimiento del puesto de trabajo de los colaboradores	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repaso de la sesión anterior. - Lluvia de ideas sobre el tema a tratar. 	10 min.	Lapiceros Hojas bond Proyector multimedia
	<p>Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pedir que los trabajadores respondan ¿Por qué es importante 	35 min.	

<p>(Robbins y Judge,2013).</p>	<p>reconocer a los trabajadores de forma pública?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dinámica “Pizarrones de elogios” cada trabajador debe anotar en la pizarra un elogio a un compañero, asimismo, el nombre de un compañero que durante el mes haya desarrollado un esfuerzo extraordinario en el trabajo, el ganador del mes será elegido para un reconociendo adicional. - Seguido, el trabajador interiorizará la importancia sobre el reconocimiento y esto ara tener una percepción adecuada sobre su trabajo. 		
	<p>Cierre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feedback de la sesión. - Sugerir a los subordinados que brinden recompensas a los trabajadores por su esfuerzo en el trabajo. - El jefe de recursos humanos debe escribir con frecuencia notas 	<p>10 min.</p>	

	<p>cerradas explicando lo importante que considera el trabajo de la persona, dejando en sus sillas de cada trabajador.</p>		
SESION N° 6: Enriquecimiento del puesto de trabajo.			
<p>Fomentar el enriquecimiento del puesto de trabajo (Udiz, 2014).</p>	<p>Inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repaso de la sesión anterior. - Lluvia de ideas sobre el tema a tratar. 	05 min.	<p>Proyector multimedia Lapiceros Hojas bond</p>
	<p>Proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explicar el tema: enriquecimiento del puesto de trabajo - Para esta sesión, se explicará sobre la “ampliación vertical” que significa asignar control y responsabilidad a los trabajadores dentro de su trabajo, de modo que se aumenta la autonomía. Esta ampliación vertical tiene dos dimensiones: dimensión horizontal son las funciones desempeñadas y la dimensión 	35 min.	

	<p>vertical las responsabilidades asumidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo grupal: “Campaña de enriquecimiento de tu puesto de trabajo” consigna, los trabajadores deben hacer una lista de sus funciones laborales, para ser presentadas a sus jefes de área, luego serán revisadas en conjunto para recibir una retroalimentación de su puesto de trabajo. 		
	<p>Cierre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conclusiones de la sesión. - Los gerentes de cada área de la municipalidad deben brindar información continua del trabajo y brindar sus resultados de rendimiento de trabajo de cada mes, ya que esto lo ayudara a ser conscientes de los efectos de sus decisiones y autoevaluación. - Se le brindará al trabajador una escala de evaluación del 0-10, para 	<p>15 min.</p>	

	<p>verificar el alcance del objetivo propuesto.</p> <p>- Finalmente, se le otorgara unos premios que resalten su esfuerzo y compromiso.</p>		
--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia.

VI. NIVELES DE EVALUACIÓN PARA LAS SESIONES

Escala de satisfacción de Likert.	Busca medir el nivel de conformidad que los trabajadores tiene respecto a una serie de afirmaciones o de preguntas formuladas.
Evaluación de Kirkpatrick.	Buscar evaluar el desempeño del aprendizaje de los trabajadores.
Lista de cotejo	Busca evaluar la participación y desempeño en las sesiones.

VII. Recursos

Costo de la Consultoría Profesional

CONCEPTO	CANTIDAD	N° SESIONES	VALOR UNITARIO	COSTO TOTAL
Psicóloga	1	6	300.00	1,800

Materiales y equipos

CONCEPTO	CANTIDAD	VALOR MENETARIO	N° DE SESIONES	COSTO TOTAL
Sillas	60	0.00	6	-
Lapiceros	60	1.00	6	20.00
Papel bond	40	0.10	6	60.00
Cinta aislante	2	2.50	2	5.00
Proyector multimedia	1	Incluido en el auditorio de la Municipalidad	6	-
Computadora	1	La institución cuenta con este material disponible	6	-
Copias	240	0.10	10	24
TOTAL				109.00

Logística (Refrigerio)

N° SESIONES	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	PRECIO UNITARIO	COSTO TOTAL
	8 gaseosas 3 L.t	Bebidas	8.00	64.00

6	60 empanadas y 60 panes con pollo	Bocaditos	0.50	60.00
	3 paquetes de vasos descartables	Descartables	2.00	6.00
	2 paquetes de servilletas	Descartables	3.00	6.00
TOTAL				136.00

Resumen de Presupuesto

CONCEPTOS	COSTO TOTAL
Consultoría Profesional	1,800
Materiales y equipos	109.00
Logística (Refrigerio)	136.00
Imprevistos	50.00
TOTAL	2,095