



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y**

**CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

---

**Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Sub Gerencia de Obras**

**Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco – 2023**

---

Línea de investigación: Comportamiento y desarrollo organizacional

**Tesis presentada por:**

Bach. Evelin Andia Gallegos

ORCID: 0009-0001-0491-0592

Bach. Rosa Ampuero Medina

ORCID: 0009-0005-7226-6929

**Para optar al Título Profesional de Licenciado en  
Administración**

**ASESORA:** Mg. Dina Verónica Giraldo Pizarro

ORCID: 0000-0002-8157-9434

**CUSCO – PERÚ**

**2024**



### Metadatos

<b>Datos del autor</b>	
Nombres y apellidos	Evelin Andia Gallegos
Número de documento de identidad	70651112
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0009-0001-0491-0592">https://orcid.org/0009-0001-0491-0592</a>
Nombres y apellidos	Rosa Ampuero Medina
Número de documento de identidad	47648803
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0009-0005-7226-6929">https://orcid.org/0009-0005-7226-6929</a>
<b>Datos del asesor</b>	
Nombres y apellidos	Mg. Dina Verónica Giraldo Pizarro
Número de documento de identidad	23984655
URL de Orcid	<a href="https://orcid.org/0000-0002-8157-9434">https://orcid.org/0000-0002-8157-9434</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado (jurado 1)</b>	
Nombres y apellidos	Dr. José Francisco Arroyo Polanco
Número de documento de identidad	23912452
<b>Jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Mg. Julio Cesar Loaiza Chacon
Número de documento de identidad	23931060
<b>Jurado 3</b>	
Nombres y apellidos	Mg. Juana Elizabeth Zamalloa Loaiza
Número de documento de identidad	23881452
<b>Jurado 4</b>	
Nombres y apellidos	Mg. Augusta Cancapa Malaga
Número de documento de identidad	23869860
<b>Datos de la investigación</b>	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Comportamiento y desarrollo organizacional



# Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco – 2023

*por* Evelin Andia Gallegos Rosa Ampuero Medina

---

**Fecha de entrega:** 09-abr-2024 09:48a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2344615706

**Nombre del archivo:** TESIS\_COMPROMISO\_ORGANIZACIONAL\_-\_ANDIA\_Y\_AMPUERO.docx (1.82M)

**Total de palabras:** 16728

**Total de caracteres:** 95929



Ms. Dña. Verónica Gralob Pizarro  
23984655



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y

CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

---

Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Sub Gerencia de Obras

Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco – 2023

---

Línea de investigación: Comportamiento y desarrollo organizacional

**Tesis presentada por:**

Bach. Evelin Andia Gallegos

ORCID:0009-0001-0491-0592

Bach. Rosa Ampuero Medina

ORCID:0009-0005-7226-6929

**Para optar al Título Profesional de Licenciado en  
Administración**

**ASESORA:** Mg. Dina Verónica Giraldo Pizarro

ORCID:0000-0002-8157-9434

**CUSCO – PERÚ**

**2024**

Mg. Dina Verónica Giraldo Pizarro.  
23987655



## Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

9%

2

[Submitted to Universidad Andina del Cusco](#)

Trabajo del estudiante

7%

3

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

4

[Submitted to SASTRA University](#)

Trabajo del estudiante

1%

5

[Submitted to Universidad Alas Peruanas](#)

Trabajo del estudiante

1%

6

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo](#)

Trabajo del estudiante

1%

7

[1library.co](http://1library.co)

Fuente de Internet

1%

8

[repositorio.unajma.edu.pe](http://repositorio.unajma.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

  
Mg. Dma Verónica Giráldez Pizarro  
23984655



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Evelin Andia Gallegos Rosa Ampuero Medina  
 Título del ejercicio: SEMESTRE 2024 I  
 Título de la entrega: Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Sub...  
 Nombre del archivo: TESIS\_COMPROMISO\_ORGANIZACIONAL\_-ANDIA\_Y\_AMPUER...  
 Tamaño del archivo: 1.82M  
 Total páginas: 95  
 Total de palabras: 16,728  
 Total de caracteres: 95,929  
 Fecha de entrega: 09-abr.-2024 09:48a. m. (UTC-0500)  
 Identificador de la entre... 2344615706



Mg. Dora Verónica Giraud Pizarro  
2344615706



## PRESENTACIÓN

**Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la  
Universidad Andina del Cusco**

**Señores Dictaminantes:**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, pongo a vuestra distinguida consideración la Tesis intitulada “Compromiso organizacional de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco – 2023”, con el objeto de optar al título profesional de Licenciada en Administración.

Las tesis



## AGRADECIMIENTO

A Dios, por su amor incondicional, su sabiduría infinita y su constante guía en cada paso de este camino.

A nuestra asesora MGT. Dina Verónica Giraldo Pizarro, por su dedicación, orientación y apoyo inquebrantable durante el desarrollo de nuestra tesis. Su sabiduría, experiencia y paciencia han sido fundamentales para nuestro crecimiento académico y profesional.

A nuestros Maestros entre Doctores y Magísteres de la Facultad de Administración, por su labor en la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo. Sus enseñanzas han sido un pilar fundamental en nuestra preparación académica.

A la universidad, por ser nuestra casa de aprendizaje, nuestro lugar de crecimiento y nuestro espacio de oportunidades..

A los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco, por su colaboración, apoyo y disposición para compartir su experiencia y conocimientos durante nuestra investigación. Su participación ha enriquecido nuestro trabajo y ha contribuido significativamente a su calidad y relevancia.

Bach. Evelin Andia Gallegos

Bach. Rosa Ampuero Medina





## DEDICATORIA

A Dios, quien ha sido mi luz y mi razón de ser. Gracias por sus infinitas bendiciones, por tu amor incondicional y por guiarme en cada paso de mi vida.

A mi madres, por todo lo que ha hecho por mí. Tu amor incondicional, tu apoyo constante y tu sacrificio han sido pilares fundamentales en mi vida. Eres mi inspiración, mi guía y mi mayor ejemplo de fortaleza y bondad.

A toda mi familia, en cada paso de mi camino, ustedes han estado allí, brindándome su amor, aliento y comprensión. Gracias por ser mi refugio, mi compañía y mi mayor fuente de felicidad.

Bach. Evelin Andía Gallegos

A Dios, por su amor incondicional y guía de cada paso que he dado en mi vida.

A mi familia, por su amor, apoyo y sacrificio que han sido el sostén que me ha permitido perseguir mis sueños.

A mi esposo, por su amor incondicional y su constante apoyo que ha sido mi mayor bendición.

A mi hija, por ser mi mayor inspiración. Cada día a tu lado es un recordatorio del milagro del amor y la alegría. Tu sonrisa ilumina mi mundo y tu amor incondicional llena mi corazón de felicidad.

A las personas por su apoyo durante la trayectoria de la presente investigación.

Bach. Rosa Ampuero Medina



**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JURADO DE LA TESIS Y DEL ASESOR Y CO-  
ASESOR**

**Universidad Andina del Cusco**

**Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables**

**Escuela Profesional de Administración**

**TESIS**

**“Compromiso Organizacional de los Colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas  
de la Municipalidad Provincial del Cusco – 2023”**

**Presentado por:**

Bach. Evelin Andia Gallegos.

Bach. Rosa Ampuero Medina.

**Para optar el título profesional:**

Licenciado en Administración

**Aprobado por:**

**Primer Dictaminante:** Dr. José Francisco Arroyo Polanco

**Segundo Dictaminante:** Mgt: Augusta Cancapa Málaga

**Primer Replicante:** Mgt. Julio Cesar Loaiza Chacón

**Segundo Replicante:** Mgt. Juana Elizabeth Zamalloa Loaiza

**Asesora:** Mg. Dina Verónica Giraldo Pizarro.



## ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	2
AGRADECIMIENTO.....	11
DEDICATORIA .....	12
NOMBRES Y APELLIDOS DEL JURADO DE LA TESIS Y DEL ASESOR Y CO- ASESOR .....	13
ÍNDICE .....	14
ÍNDICE DE TABLAS .....	19
ÍNDICE DE FIGURAS.....	20
RESUMEN.....	21
ABSTRACT.....	22
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....	23
1.1. Planteamiento del problema.....	23
1.2. Formulación del problema .....	26
1.2.1. Problema general .....	26
1.2.2. Problemas específicos.....	26
1.3. Objetivos de la investigación .....	26
1.3.1. Objetivo general.....	26
1.3.2. Objetivos específicos .....	26
1.4. Justificación de la investigación.....	27
1.4.1. Relevancia social .....	27
1.4.2. Implicancias prácticas.....	27
1.4.3. Valor teórico .....	27



1.4.4. Utilidad metodológica.....	28
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	28
1.5.1. Delimitación temporal .....	28
1.5.2. Delimitación espacial.....	28
1.5.3. Delimitación conceptual .....	28
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	29
2.1. Antecedentes de la investigación .....	29
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	29
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	31
2.1.3. Antecedentes locales.....	33
2.2. Bases legales .....	35
2.3. Bases teóricas .....	36
2.3.1. Compromiso organizacional .....	36
2.4. Marco conceptual .....	46
2.4.1. Afiliación .....	46
2.4.2. Agradecimiento.....	47
2.4.3. Apego.....	47
2.4.4. Confianza .....	47
2.4.5. Compromiso afectivo.....	47
2.4.6. Compromiso de continuidad.....	47
2.4.7. Compromiso normativo .....	47
2.4.8. Compromiso organizacional .....	48
2.4.9. Condiciones materiales de trabajo .....	48



2.4.10. Competencias.....	48
2.4.11. Lealtad .....	48
2.4.12. Municipalidad.....	48
2.4.13 Organización.....	48
2.4.14. Pertenencia.....	48
2.4.15. Realización personal.....	49
2.4.16. Significación de la tarea.....	49
2.5. Variable de estudio.....	49
2.5.1. Variable.....	49
2.5.2. Conceptualización de la variable .....	50
2.5.3. Operacionalización de la variable.....	51
2.6. Marco institucional.....	52
2.6.1. Reseña Histórica .....	52
2.6.2. Misión.....	52
2.6.3. Visión.....	52
2.6.4. Valores .....	52
2.6.5. Ubicación .....	53
2.6.5. Organigrama .....	54
CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....	55
3.1. Enfoque de investigación .....	55
3.2. Diseño de la investigación .....	55
3.3. Alcance de la investigación.....	55
3.4. Población y muestra de la investigación.....	55



3.4.1. Población.....	55
3.4.2. Muestra .....	56
3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	56
3.5.1. Técnica.....	56
3.5.2. Instrumento .....	56
3.6. Procesamiento de datos .....	56
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	57
4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado .....	57
4.1.1. Presentación del instrumento .....	57
4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado.....	58
4.2. Resultados respecto a los objetivos específicos .....	59
4.2.1. Compromiso afectivo.....	59
4.2.2. Compromiso continuo.....	65
4.2.3. Compromiso normativo .....	71
4.3. Resultados respecto al objetivo general .....	77
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	80
5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	80
5.2. Limitaciones del estudio.....	81
5.3. Comparación crítica con la literatura y los antecedentes de investigación .....	81
5.4. Implicancias del estudio .....	84
CONCLUSIONES .....	85
RECOMENDACIONES .....	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89



ANEXOS.....	98
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	98
ANEXO 2. MATRIZ DE INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	99
ANEXO 3. INSTRUMENTO .....	100



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Conceptualización de la variable</i> .....	50
<b>Tabla 2</b> <i>Operacionalización de la variable</i> .....	51
<b>Tabla 3</b> <i>Organización de las preguntas del cuestionario</i> .....	57
<b>Tabla 4</b> <i>Descripción de la baremación y escala de interpretación</i> .....	58
<b>Tabla 5</b> <i>Fiabilidad del instrumento</i> .....	58
<b>Tabla 6</b> <i>Indicadores del compromiso afectivo</i> .....	59
<b>Tabla 7</b> <i>Dimensión compromiso afectivo</i> .....	62
<b>Tabla 8</b> <i>Promedio de los indicadores del compromiso afectivo</i> .....	63
<b>Tabla 9</b> <i>Indicadores del compromiso continuo</i> .....	65
<b>Tabla 10</b> <i>Dimensión compromiso continuo</i> .....	68
<b>Tabla 11</b> <i>Promedio de los indicadores del compromiso continuo</i> .....	69
<b>Tabla 12</b> <i>Indicadores del compromiso normativo</i> .....	71
<b>Tabla 13</b> <i>Dimensión compromiso normativo</i> .....	74
<b>Tabla 14</b> <i>Promedio de los indicadores del compromiso normativo</i> .....	75
<b>Tabla 15</b> <i>Compromiso organizacional</i> .....	77
<b>Tabla 16</b> <i>Promedio de las dimensiones de la variable compromiso organizacional</i> .....	78





## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>Ubicación de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco</i> .....	53
<b>Figura 2</b> <i>Organigrama de la Municipalidad Provincial del Cusco</i> .....	54
<b>Figura 3</b> <i>Indicadores de la dimensión compromiso afectivo</i> .....	59
<b>Figura 4</b> <i>Dimensión compromiso afectivo</i> .....	62
<b>Figura 5</b> <i>Promedio de los indicadores del compromiso afectivo</i> .....	63
<b>Figura 6</b> <i>Indicadores del compromiso continuo</i> .....	65
<b>Figura 7</b> <i>Dimensión compromiso continuo</i> .....	68
<b>Figura 8</b> <i>Promedio de los indicadores del compromiso continuo</i> .....	70
<b>Figura 9</b> <i>Indicadores del compromiso normativo</i> .....	71
<b>Figura 10</b> <i>Dimensión del compromiso normativo</i> .....	74
<b>Figura 11</b> <i>Promedio de los indicadores del compromiso normativo</i> .....	75
<b>Figura 12</b> <i>Compromiso organizacional</i> .....	77
<b>Figura 13</b> <i>Promedio de las dimensiones de la variable compromiso organizacional</i> .....	79



## RESUMEN

La investigación planteó como objetivo describir como es el compromiso organizacional de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023. Respecto a la metodología, el estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental - transeccional y alcance descriptivo; la población y muestra estuvo conformada por 50 colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco, por lo tanto, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo censal, ya que, la muestra fue toda la población, en cuanto a la técnica se empleó a la encuesta, acompañado de su instrumento el cuestionario. En cuanto a los resultados obtenidos en la investigación se determinó que la dimensión compromiso continuo tuvo un nivel regular con un promedio de 2.70, mientras que, la dimensión compromiso afectivo tuvo en un nivel regular con un promedio de 2.68 y la dimensión compromiso normativo tuvo un nivel regular con un valor promedio de 2.68. En conclusión, la variable compromiso organizacional tuvo un nivel regular con un valor promedio de 2.69.

**PALABRAS CLAVE:** Compromiso organizacional, compromiso normativo, compromiso continuo, compromiso afectivo.



## ABSTRACT

The objective of the research was to describe the organizational commitment of the employees of the Sub Management of Public Works of the Provincial Municipality of Cusco - 2023. Regarding the methodology, the study had a quantitative approach, a non-experimental-cross-sectional design and a descriptive scope; The population and sample was made up of 50 collaborators of the Sub Management of Public Works of the Provincial Municipality of Cusco, therefore, a non-probabilistic census sampling was used, since the sample was the entire population, as for the technique, the survey was used, accompanied by its instrument the questionnaire. Regarding the results obtained in the research, it was determined that the continuous commitment dimension had a regular level with an average of 2.70, while the affective commitment dimension had a regular level with an average of 2.68 and the normative commitment dimension had a regular level with an average value of 2.68. In conclusion, the organizational commitment variable had a regular level with an average value of 2.69.

**KEY WORDS:** Organizational commitment, normative commitment, continuous commitment, affective commitment.



## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

Hoy en día, el compromiso organizacional es fundamental para el éxito en entornos organizacionales, ya que, si los colaboradores están comprometidos, mejorarán la eficacia y eficiencia de la organización (Fierro et al., 2018). En tal sentido, la retención de los colaboradores es fundamental en las áreas laborales, de modo que en las municipalidades el ambiente laboral es cada vez más complejo y competitivo.

En el contexto internacional, el compromiso organizacional ha pasado a ser uno de los elementos más estudiados en las organizaciones, debido al impacto que los cambios económicos, sin embargo, en el sector público es común que se presenten situaciones como recarga laboral, no reconocimiento por laborar horas extras y falta de capacitación. Por tanto, estas diversas situaciones se evidencian en Ecuador, en el Municipio Autónomo del cantón Yaguachi, pues los colaboradores de diferentes áreas experimentan una falta de motivación y mala comunicación, lo que provoca un incumplimiento de los objetivos establecidos (Navarrete, 2019).

A nivel nacional, el compromiso organizativo suele ser bajo en las instituciones públicas, ya que, los colaboradores son seleccionados por su apoyo en campañas políticas. En tanto, se puede decir que, los colaboradores de las Municipalidades no se sienten orgullosos de pertenecer a ellas porque no han establecido vínculos afectivos y no disfrutan su trabajo. Tampoco no se sienten comprometidos con la entidad, pues pueden conseguir trabajo en otros lugares a pesar de haber invertido en ella (López, 2021).

Asimismo, en el departamento de la Libertad, en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, se manifestó una falta de motivación en el trabajo, lo cual se evidenció en la ausencia de motivación en el salario, la demora en la aceptación de proyectos, la carencia de incentivos



laborales y la falta de comunicación asertiva. De igual forma, se observó la falta de compromiso de los colaboradores, ya que, frecuentemente existe rotación, así como incumplimientos de los cronogramas establecidos y sus tareas (García & Gonzales, 2018).

En tanto, no todas las instituciones peruanas valoran el compromiso organizacional, por lo tanto, esto genera la fuga de talentos. Además, estas entidades no consideran que tener colaboradores comprometidos es importante (Ochoa, 2020).

En el ámbito local no es la excepción, ya que, la mayoría de los colaboradores de las municipalidades solo cumplen con las tareas solicitadas por sus jefes, lo cual significa que su trabajo debería estar sometido a un proceso administrativo que podrá finalizarse mediante el despido. Entre otras cosas, los colaboradores creen que sus compañeros no pueden hacer bien las cosas y los tratan con desprecio. Asimismo, se observa que en la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco, en comparación con los otros municipios, existe un desempeño poco productivo e incumplimiento de metas.

En base a todo lo mencionado, en la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco, se evidencia una problemática referida al compromiso organizacional de los colaboradores del Régimen Laboral 276 (profesional y técnico-administrativo), pues se ha podido inferir que pueden no estar contentos con sus logros profesionales y personales. Además, tienen actitudes de represalia y no pueden trabajar en equipo cohesionado y solidario.

Asimismo, se ha podido observar deficiencias en relación con el compromiso afectivo, pues en el indicador realización personal y pertenencia, se observó que en distintas ocasiones se necesita que los colaboradores se involucren en actividades programadas a fin de pertenecer a un grupo de trabajo. Por tanto, esas actividades implican estar fuera del horario de trabajo y quedarse algunas horas extras. Por otro lado, en el indicador significación, los colaboradores no son



eficientes al cumplir con los objetivos y estarían perdiendo la creencia de ser parte de la municipalidad, en efecto, estarían dejando de trabajar en ella. En relación al indicador afiliación y apego, los colaboradores no se encuentran identificados, pues no tienen ese afecto, cariño o estimación hacia los grupos de trabajo y a la institución.

Respecto, al compromiso de continuidad, se pudo observar deficiencias respecto al indicador inversión, pues los colaboradores al no invertir en ellos mismos, ya sea capacitándose o adquiriendo nuevas habilidades, puede que no realicen sus labores de forma eficaz, además, referente al indicador consecuencias, algunos colaboradores probablemente muestren distracciones cuando realizan sus funciones, generando faltas o cumplimiento de sus actividades. Concerniente a las necesidades, posiblemente se ve reflejada en la falta de alternativas, competencias y dificultad, puesto que, posiblemente presentan problemas en las actividades laborales y solo cumplen con las metas mínimas necesarias, realizando el esfuerzo mínimo necesario en su puesto de trabajo.

En cuanto al compromiso normativo, en el indicador conveniencia la municipalidad brinda motivación y retroalimentación al colaborador, pero algunos colaboradores posiblemente no toman interés lo que ocasiona retrasos de los objetivos y metas. Sin embargo, en el indicador culpabilidad, probablemente se percibe el incumplimiento de tareas y perciben que no son obligados en cumplirlas. Respecto al indicador lealtad, posiblemente los colaboradores sienten no continuar en la municipalidad, por lo tanto, esta situación puede perjudicar el deber de cumplimiento de los objetivos planteados. En cuanto al indicador obligación, los colaboradores posiblemente son forzados a participar en las actividades no laborales. En el caso del indicador agradecimiento, es probable que, los colaboradores se muestren descontentos entre los usuarios quienes son los que perciben directamente el trato de los colaboradores.



Por lo descrito anteriormente, se pretende describir como es el compromiso organizacional de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo es el compromiso organizacional de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo es el compromiso afectivo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023?
- ¿Cómo es el compromiso continuo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023?
- ¿Cómo es el compromiso normativo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Describir como es el compromiso organizacional de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Describir cómo es el compromiso afectivo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023.
- Describir cómo es el compromiso continuo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023.



- Describir cómo es el compromiso normativo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1. Relevancia social**

La investigación actual tuvo relevancia social al enfocarse en el bienestar de los colaboradores municipales, pues al comprender de forma eficaz el compromiso organizacional, no solo se mejora el entorno laboral, sino que también se fortalece el sentido de pertenencia y colaboración. Por lo tanto, dicho estudio no solo benefició a los colaboradores, sino que también tuvo un impacto positivo en la calidad de los servicios ofrecidos a los usuarios y en el desarrollo general de la comunidad.

##### **1.4.2. Implicancias prácticas**

La investigación tuvo implicancia práctica al comprender el comportamiento del compromiso organizacional desde la percepción de los colaboradores de la municipalidad, asimismo, se identificaron factores negativos que presenta la entidad, lo cual permitió que la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco realice programas de apoyo para que haya un óptimo un ambiente laboral, calidad de atención y compromiso.

##### **1.4.3. Valor teórico**

El estudio de investigación tuvo relevancia teórica, debido a que evidencia la importancia del compromiso organizacional, desde la perspectiva de los colaboradores de la municipalidad. De igual manera, se proporciona una amplia variedad de conceptos que definen las variables, dimensiones e indicadores en el presente trabajo, debido a los diversos enfoques utilizados por los autores o pensadores de la administración.





#### **1.4.4. Utilidad metodológica**

La presente investigación se llevó a cabo mediante la utilización de procedimientos, técnicas e instrumentos que han sido validados, lo que permite recopilar información y comprender el comportamiento de las variables en estudio. Además, los resultados son analizados en el programa estadístico SPSS versión 26 para evaluar el funcionamiento de las variables en estudio.

### **1.5. Delimitaciones de la investigación**

#### **1.5.1. Delimitación temporal**

Se delimitó al año 2023, periodo en el que se recopiló la información necesaria para el análisis del actual estudio.

#### **1.5.2. Delimitación espacial**

Se estudió a los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco – 2023.

#### **1.5.3. Delimitación conceptual**

Esta investigación analizó la teoría y concepto de la variable compromiso organizacional junto con sus dimensiones e indicadores correspondientes.



## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Fierro et al. (2018) plantean en su estudio titulado “Contrastación de un modelo de compromiso laboral en una institución pública del centro de México”, efectuada en la Universidad de Sonora, México. Donde el objetivo fue: Indagar el compromiso profesional en el entorno institucional de las políticas de evaluación del profesionalismo. Respecto a la metodología, corresponde a una investigación transversal y exploratorio. El estudio incluyó a 324 personas en la población y muestra, además, se empleó la técnica Delphi para el análisis del contenido y procesamiento de los datos. Por lo que, dicho estudio concluye:

- Se ha comprobado que no hay ninguna correlación entre los tres factores que se habían propuesto, lo que sugiere que la hipótesis de convergencia de 21 rasgos en tres factores no se ha confirmado. En cualquier caso, también se señalan posibles relaciones que la literatura establece entre el clima y el liderazgo laboral.
- El compromiso laboral es fundamental para comprender cómo las organizaciones pueden generar conocimiento y desarrollar líderes y un entorno de trabajo que refleje las políticas de evaluación establecidas.

Ramírez y Mapén (2019) plantean en su estudio titulado “Evaluación del compromiso organizacional de Servidores Públicos en México”, efectuada en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. Donde el objetivo fue: Analizar el compromiso organizacional de los servidores públicos. Respecto a la metodología,



pertenece a un estudio transversal, descriptivo, no experimental y cuantitativo. Por lo tanto, 102 servidores públicos conformaron la población y muestra, además, la técnica fue la encuesta. Por lo que, dicho estudio concluye:

- El nivel de compromiso organizativo alcanzó el 60%, con una tendencia positiva en la dimensión afectiva y una tendencia negativa en la dimensión de continuidad. Además, se observó que los factores sociodemográficos de género, edad y estado civil no están relacionados.
- Las oficinas públicas deben mejorar la motivación de sus colaboradores, entre otras cosas, llevando a cabo una buena planificación de recursos materiales y financieros, con la participación de todos los colaboradores, y estableciendo programas formativos.
- La gestión y distribución de los recursos financieros, materiales y de infraestructura para el bien de la sociedad es responsabilidad de la administración pública, que es fundamental para el desarrollo de los Estados.

Araya et al. (2020) plantean en su estudio titulado “Compromiso Organizacional de funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización”, efectuada en la Universidad de La Serena, La Serena, Chile. Donde el objetivo fue: Analizar el nivel de compromiso organizacional de los funcionarios. Respecto a la metodología, corresponde a un estudio de enfoque cuantitativo descriptivo, de diseño no experimental y corte transversal. Se contó con 60 colaboradores para la población y muestra. Además, la técnica fue la encuesta. Por lo que, dicho estudio concluye:



- Un plan de vida organizacional podría impulsar la lealtad y el compromiso de los colaboradores hacia la institución, al conectar sus objetivos personales con los del establecimiento y fomentar la adhesión emocional y la reciprocidad.
- Se determinó que, en promedio, el compromiso organizacional es moderado y homogéneo, se encontraron diferencias significativas solo en la dimensión normativa según la edad del funcionario, indicando un mayor compromiso moral en colaboradores mayores.
- Los directivos tienen un mayor compromiso con la organización que los demás colaboradores. Los asistentes de la educación tienen un menor compromiso con la organización que los demás colaboradores.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Alhuay (2019) plantea en su estudio titulado “Evaluación del compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2019”, efectuada en la Universidad Nacional José María Arguedas. Donde el objetivo fue: Analizar el compromiso organizativo del personal nombrado de dicha Municipalidad. Respecto a la metodología, fue un estudio cuantitativo, tipo básico y no experimental descriptivo. El estudio incluyó 95 colaboradores en la población y muestra, además, la técnica fue la encuesta. Por lo que, dicho estudio concluye:

- El 72.6% del personal muestra un nivel medio de compromiso organizacional, mientras que el 21.1% muestra un nivel alto y el 6.3% muestra un nivel bajo. Esto se debe a que no se han establecido los valores organizacionales, ni se han socializado los objetivos, metas y actividades por parte de las autoridades y funcionarios de la ciudad.



- El 15.8% del personal tiene un nivel alto de compromiso afectivo, el 60% de nivel medio y el 24.2% nivel bajo. Esto evidencia que los colaboradores elegidos por la municipalidad tienen una conexión estrecha con la institución, pero el sentido de pertenencia y agrado emocional es poco agradable.
- El compromiso de continuidad se refleja en un nivel medio del 48.4%, lo que significa que la mayoría permanece en la municipalidad por necesidad, mientras que un 28.4% considera su compromiso alto. El 41.1% tienen nivel medio de compromiso, el 36.8% alto y el 22.1% bajo.

Saenz (2021) plantea en su estudio titulado “Compromiso organizacional en la Demuna de la Municipalidad de Chosica 2020”, efectuada en la Universidad César Vallejo. Donde el objetivo fue: Describir cómo es el compromiso organizacional en la Demuna. Respecto a la metodología, corresponde a un estudio tipo básica, cualitativo y fenomenológico. En la muestra y la población se incluyeron a 8 servidores, además, las técnicas fueron las entrevistas estructuradas. Por lo que, dicho estudio concluye:

- Los colaboradores tienen un fuerte sentido de pertenencia y hay una buena relación entre ellos y los líderes. De esta manera, se ven opciones de crecimiento y se nota un claro compromiso con la lealtad y el seguimiento de las normas de la organización.
- Los compañeros y directivos están muy familiarizados con la categoría de compromiso afectivo hacia la institución. Por lo tanto, se afirma que la categoría de compromiso normativo implica lealtad y cumplimiento de directivas institucionales.



- La categoría compromiso continuo valora capacitaciones, oportunidades de desarrollo, buena paga y ubicación práctica para los residentes del distrito.

Cedano (2021) plantea en su estudio titulado “Compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Julcán”, efectuada en la Universidad Privada del Norte. Donde el objetivo fue: Describir el nivel de compromiso organizacional en colaboradores. Respecto a la metodología, fue un estudio no experimental de corte transversal, de enfoque cuantitativo y descriptivo. Se seleccionaron 60 colaboradores para la población y muestra, además, las técnicas fueron las entrevistas estructuradas. Por lo que, dicho estudio concluye:

- El 71.9% presentó un nivel medio de compromiso organizacional. Respecto al compromiso afectivo predominó un nivel bajo (59.4%), el normativo presentó un nivel alto (53.1%), y el de continuidad evidenció un alto nivel (50%).
- Se propuso un plan para involucrar emocionalmente a los colaboradores con la municipalidad, con el fin de mejorar la conexión entre ellos y las metas y valores de la organización.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Vergara (2018) plantea en su estudio titulado “Compromiso organizacional del personal en la Empresa Nacional de la Coca ENACO – Sucursal Quillabamba - La Convención - Cusco”, efectuada en la Universidad Andina del Cusco. Donde el objetivo fue: Describir cómo es el compromiso organizacional de los colaboradores. Respecto a la metodología fue un estudio básico, de enfoque cuantitativo, diseño no



experimental y descriptivo. El estudio contó con 45 colaboradores, además, la técnica fue la encuesta. Por lo que, dicho estudio concluye:

- El compromiso organizacional es regular con un promedio de 2.83, evidenciando un compromiso medio en emociones, lealtad, orgullo y satisfacción laboral por parte de los colaboradores.
- El compromiso afectivo de los colaboradores es bajo (2.58) debido a la falta de cordialidad, rechazo a iniciativas individuales y promoción de actitudes negativas por actividades repetitivas.
- El compromiso de continuidad es regular con una calificación de 3.01. El compromiso normativo es percibido como regular/medio (2.91), con insuficiencia en la obligación moral y ética.

Ramos (2019) plantea en su estudio titulado “Compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública de la ciudad del Cusco, 2019”, efectuada en la Universidad Andina del Cusco. Donde el objetivo fue: Describir el nivel de la variable compromiso organizacional de los trabajadores. Respecto a la metodología, corresponde a un estudio descriptivo, de diseño no experimental- transversal. Se consideró una muestra de 103 trabajadores de una población de 139 trabajadores, además, la técnica fue la encuesta. Por lo que, dicho estudio concluye:

- Los colaboradores tienen un compromiso organizacional principalmente medio, seguido de alto y bajo en menor medida.
- Los trabajadores tienen un compromiso normativo mayoritario en el nivel medio, seguido por el nivel alto y el nivel bajo en último lugar. En relación



con el compromiso de continuidad, la mayoría de los trabajadores están en nivel medio, seguidos por los de nivel alto y luego los de nivel bajo.

- La mayoría de los trabajadores tienen un alto compromiso afectivo, seguido de un compromiso medio y una minoría tiene un compromiso bajo.

## 2.2. Bases legales

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Legislativo 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público
- Ley N° 27050 - Ley General de las Personas con Discapacidad.
- Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- Ley N° 27783 - Ley de Bases de la Descentralización.
- Ley N° 27785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.
- Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 28056 - Ley Marco del Presupuesto Participativo.





## 2.3. Bases teóricas

### 2.3.1. Compromiso organizacional

#### 2.3.1.1. Definición

Es el vínculo emocional del colaborador con la empresa y su disposición a mantener la relación laboral. En tanto, identificarse con la tarea es sinónimo de compromiso laboral (Baez et al., 2019).

También, es una actividad mental que fomenta la conexión y el vínculo emocional entre las empresas y sus colaboradores, por lo que, cuando ese lazo es fuerte, los colaboradores tienen la oportunidad de descubrirse a sí mismos y reducir sus posibilidades de dejar la empresa (Palomino et al., 2021).

De acuerdo con Estrada y Mamani (2020) es imperativo contar con colaboradores comprometidos que puedan aportar eficiencia y eficacia a la organización, aumentando así la productividad. Por ende, el compromiso organizacional está directamente relacionado con el sentido de responsabilidad y pertenencia de los colaboradores a la empresa.

En síntesis, la importancia del compromiso organizacional está relacionado con el apego emocional a la organización.

#### 2.3.1.2. Factores del compromiso organizacional

Según Hernández et al. (2018) manifiestan que es esencial que los líderes de una organización motiven y respalden a sus colaboradores para alcanzar los objetivos de la empresa, teniendo en cuenta los indicadores para una mejora continua. Para ello se identificaron los factores del compromiso organizacional, que son:



### **A. La comunicación**

Se trata de disponer de información disponible para llevar a cabo acciones o simplificar procesos de cambio y, de esta forma, influir la acción en el bienestar de la organización. En consecuencia, la comunicación es fundamental para desempeñar las funciones relacionadas con las siguientes funciones organizacionales:

- Para establecer y comunicar los objetivos de la empresa.
- Elaborar estrategias para alcanzarlo.
- Optimizar los recursos humanos y otros para obtener el mejor resultado posible.
- Escoger, formar y medir el desempeño del equipo de trabajo.
- Guiar, impulsar, estimular y fomentar un ambiente de colaboración.
- Monitorear el desempeño.

### **B. La motivación**

Explica cómo los colaboradores eligen comportamientos que se adapten a sus necesidades y evalúan el éxito de esas decisiones.

### **C. La satisfacción laboral**

El compromiso y la permanencia del personal se logran a través de su satisfacción y de tener buenas oportunidades laborales y de inversión. Esto también mejora el desempeño de la organización o institución.



#### **D. La identidad**

Se refiere a la integración de símbolos externos a través de las acciones constructivas internas del individuo. Las personas reciben influencias del mundo social, de las estructuras sociales y de otros individuos, las interiorizan y las reflejan al mundo exterior a través de símbolos en un momento dado.

#### **E. Trabajo en equipo**

En algunas organizaciones, los equipos son fundamentales, ya que, sus integrantes colaboran para cumplir objetivos.

#### **F. Liderazgo**

Enfoque extendido que va más allá de las formalidades estándar de la función de aseguramiento de la calidad. Como resultado, se crean deberes a todos los niveles en cada departamento de la empresa. Para alcanzar las metas de la organización, los cambios de actitud fundamentales deben comenzar desde arriba.

##### ***2.3.1.3. Importancia del compromiso organizacional***

Chóez y Vélez (2021) manifiestan que un aspecto fundamental de las actividades operativas de la organización es alentar a los colaboradores a mantener su compromiso organizacional con el negocio para cumplir con las metas necesarias para asegurar el éxito de la empresa. Por lo tanto, el compromiso organizacional del personal es lo que hace necesario el estudio de las estrategias.



Asimismo, indican que es una herramienta operativa esencial de la organización, por ello proporciona una alta motivación a los colaboradores para los fines institucionales, promoviendo así un sentido de compromiso con la empresa. Sin embargo, el sistema puede ser considerado como una estrategia básica para el desarrollo de las funciones de trabajo, la cual se fundamenta en el cumplimiento de los requisitos establecidos para el logro de las metas de la organización.

En cambio, García et al. (2018) refieren que ayuda a identificar los problemas causados por el compromiso insuficiente de los colaboradores y cómo abordarlos a través de programas de prevención o intervención. Al mismo tiempo, el estudio de esta estructura contribuye a la generación de datos sobre la dinámica de esta variable en la fuerza laboral de la organización.

#### ***2.3.1.4. Tipos de compromiso organizacional***

El compromiso organizacional genera ciertos factores en la empresa (Coronado et al., 2020). Entonces, la mayoría de ellos son positivos, como las que se enumeran a continuación:

##### **A. Formación y desarrollo**

Para fomentar el compromiso organizacional son necesarios el conocimiento, las habilidades y el control emocional.

##### **B. Satisfacción en el trabajo**

La importancia de la satisfacción laboral está en su influencia en la rotación y productividad.



### **C. Satisfacción por la vida**

Se describe como la evaluación general de una persona sobre su vida.

### **D. Bienestar psicológico**

Es un estado emocional relacionado con el ambiente laboral en el que la persona considera su desempeño y disfruta de su entorno, siendo necesario para tomar decisiones.

### **E. Liderazgo**

El éxito de un líder se refleja en las acciones de sus seguidores, y sus acciones dependen de la actitud del líder. De esta manera, se puede decir que el liderazgo es un requisito previo para el compromiso.

### **F. Confianza**

La seguridad del colaborador se refiere a su confianza en la responsabilidad y preocupación de la organización, así como en sus compañeros y jefe.

### **G. Promoción de personal**

La investigación realizada por Gaertner y Nollen reveló que los colaboradores estaban más comprometidos con la toma de decisiones sobre políticas de promoción establecidas, ya que, el compromiso normativo se fundamenta en el costo de abandonar la organización.

### **H. Cultura organizacional**

Permite a las empresas dar los pasos necesarios para alcanzar sus objetivos, manteniendo así su sostenibilidad y competitividad.



#### **I. Clima organizacional**

Una percepción positiva del clima organizacional genera impulso, por lo que es un factor importante para las empresas.

#### **J. Oportunismo**

Se considera que el incumplimiento de los acuerdos, implícitos o explícitos, podría traducir la falta de interés del colaborador en la empresa, lo que representa un impacto negativo en su relación con la organización.

#### **K. Dependencia**

Se puede considerar como el grado en que los colaboradores reconocen la importancia de mantener relaciones laborales para lograr sus objetivos.

#### **L. Empoderamiento**

Fomentar la autonomía, compartir información y dar a las personas el control sobre sus propias tareas, es empoderador y un predictor directo del compromiso organizacional.

#### **2.3.1.5. Dimensiones del compromiso organizacional**

Según Baez et al. (2019) en su artículo señalan que las dimensiones de la variable compromiso organizacional son las siguientes:

##### **A. Compromiso afectivo**

Es el apego emocional de los socios a la organización relacionado con su compromiso y lealtad a la organización y su deseo de seguir siendo parte de ella (Baez et al., 2019).



Asimismo, son los sentimientos del colaborador hacia la empresa, surge cuando la organización satisface las necesidades y expectativas del colaborador (Hernández et al., 2018).

Además, Allen y Meyer sugieren que esto se debe a un vínculo emocional con la empresa, con colaboradores muy leales que se identifican con la empresa y disfrutan de su membresía (Polo et al., 2017).

Es así que, dentro del compromiso afectivo, se encuentran los siguientes indicadores:

- Realización personal: Refiere cuando la persona se siente auto eficaz, competente y con sentido de logro hacia el éxito profesional (Celio, 2021).
- Pertenencia: Percepción que el colaborador tiene sobre el ambiente y el reconocimiento de sus necesidades, es decir, con su satisfacción laboral. Por tanto, la RSE propone acciones para el desarrollo de la comunidad, pero requiere la interacción conjunta de todos los miembros de la organización, independientemente de su jerarquía (Robles et al., 2020).
- Significación: Es la función eficiente para lograr los objetivos mediante la imaginación, planeación, organización y acción (Vélez, 2017).
- Afiliación: El deseo de pertenencia a un grupo juvenil o familia fomenta la internalización de las influencias sociales. Por tanto, la afiliación promueve un uniformismo mediante emblemas, ideas



y uniformes que ofrecen identidad a través de la pertenencia o identificación en el grupo (Moguillansky, 2018).

- Apego: Es un sentimiento de afecto o respeto por una persona o cosa, y una conexión que sirve como vínculo o relación intangible, especialmente cuando se forma entre dos o más personas (Burutxaga et al., 2018).

## **B. Compromiso continuo**

El compromiso se basa en la inversión y los beneficios que recibe un individuo en la organización y los costos de dejar la organización (Baez et al., 2019).

Asimismo, es la cantidad de tiempo y energía que una persona invierte en permanecer en una empresa a largo plazo que perderá si se va (Hernández et al., 2018).

Sin embargo, Allen y Meyer enfatizan los altos costos de dejar la empresa y abogan por permanecer en ella. La necesidad puede surgir por la falta de empleo alternativo o por los altos costos de renunciar debido a la inversión en la organización (Polo et al., 2017).

Es así que, dentro del compromiso continuo, se encuentran los siguientes indicadores:

- Inversión: Este indicador es importante porque afecta el desempeño organizacional, aumentando tanto las ganancias como los salarios (Way et al., 2018).





- Consecuencias: Este es un efecto causado por el estrés (a menudo la distracción) por parte de los propios colaboradores, y la falla en informar o brindar conferencias y capacitación es en gran parte culpa de la empresa. Por tanto, cuando se produce un incidente laboral, es el colaborador el más afectado, pero económicamente es la empresa (Mejia et al., 2019).
- Necesidades: Son elementos esenciales para llevar una vida digna, hasta tal punto que la persona que no se satisface experimenta un estado de insatisfacción inadecuado y desordenado (Talavera, 2016).
- Falta de alternativas: Se trata de la falta de alternativas adecuadas para establecer un acuerdo o solucionar las dificultades que puedan surgir debido a la rivalidad entre los integrantes de las empresas que forman parte de una misma familia y disminuir los costes de un juicio (Herrera, 2018).
- Competencias: Se enfoca en la construcción del conocimiento, con el fin de detectar, fijar objetivos, planificar, seleccionar, comprender, organizar, integrar y evaluar los conocimientos necesarios para alcanzar un aprendizaje significativo y eficaz (Solórzano, 2017).
- Dificultad: Serie de circunstancias difíciles que los colaboradores sienten y no puede superar los obstáculos que le otorga la



empresa, ya que, tienen efectos del estrés y se sienten agotados en aspecto físico, cognitivo y emocional (Bracho, 2020).

### **C. Compromiso normativo**

Se basa en la interiorización de la presión normativa para actuar adecuadamente y respetar los intereses de la organización. Se enfoca en mantener un sentido de compromiso organizacional a lo largo del tiempo, independiente de las presiones sociales de lealtad (Baez et al., 2019).

Asimismo, es un deber moral o creencia que un colaborador se sienta obligado a devolver a la empresa los beneficios que ha recibido (Hernández et al., 2018).

Además, Allen y Meyer lo ven como la lealtad de un individuo a una organización, principalmente debido a una deuda con la empresa que proporciona oportunidades de empleo e ingresos. Además, también incluye un sentido de lealtad a la organización, un sentido de responsabilidad e incluso un sentido del deber (Polo et al., 2017).

Es así que, dentro del compromiso normativo se encuentran los siguientes indicadores:

- **Conveniencia:** Interés y predisposición según las preferencias de los colaboradores que realicen sus actividades productivas de la empresa a fin de poder controlar qué, cómo y cuándo se realiza la prestación de trabajo (Fernández & Prado, 2018).
- **Culpabilidad:** Situación donde una persona es moralmente responsable y puede ser reprochada por su acción. En el caso de



negligencia, solo es responsable si pudo haber actuado según el estándar requerido (Aedo, 2020).

- Lealtad: Se trata de seguir las órdenes de los superiores y no abandonar la empresa para ir a trabajar a otra compañía. La lealtad de la empresa hacia los colaboradores puede significar pagar sueldos justos o superiores al mercado y evitar despidos (Godínez et al., 2019).
- Obligación: Es una responsabilidad que debe cumplirse cuando se presente la oportunidad oportuna. También se refiere a la correspondencia que uno debe tener para reconocer y demostrar los beneficios que ha recibido de los demás (Champi et al., 2016).
- Agradecimiento: Es el sentido de respeto y reconocimiento de una persona por otra después de haberle hecho un favor o haberle brindado un servicio, que luego desea devolver (Soriano et al., 2019).

## **2.4. Marco conceptual**

### **2.4.1. Afiliación**

Describe cómo una persona se une a una corporación y cómo se une a organizaciones como sindicatos, partidos políticos, trabajo social y otras organizaciones (Beltrán et al., 2020).



#### **2.4.2. Agradecimiento**

Es una mentalidad de aprecio por un regalo, un acto amable o una ayuda que se ha brindado (Shankland, 2018).

#### **2.4.3. Apego**

Se trata de una herramienta que conecta a las personas, estableciendo una profunda relación afectiva con aquellas que son emocionalmente cercanas (Rodríguez & Zúñiga, 2019).

#### **2.4.4. Confianza**

Se trata de la confianza del colaborador en que la organización se inquieta por él, así como por la seguridad de sus colaboradores y líderes (Coronado et al., 2020).

#### **2.4.5. Compromiso afectivo**

Es el apego emocional que siente el individuo hacia la organización, lo que lo lleva a sentirse identificado, comprometido y satisfactorio con ser miembro de la misma (Pinela & Donawa, 2019).

#### **2.4.6. Compromiso de continuidad**

Es el costo de dejar la organización, lo que significa que los colaboradores con fuertes lazos organizacionales permanecen en la organización debido al compromiso de continuidad, ya que, la mayoría no quiere perder su trabajo y no tiene opción de continuar (Pinela & Donawa, 2019).

#### **2.4.7. Compromiso normativo**

Se trata de la sensación de pertenecer a una organización particular que se caracteriza por la independencia de las medidas normativas aplicadas por el individuo (Pinela & Donawa, 2019).



#### **2.4.8. Compromiso organizacional**

Representa el grado en que los colaboradores son conscientes de la empresa y sus objetivos y eligen seguir formando parte de ella (Robbins & Judge, 2017).

#### **2.4.9. Condiciones materiales de trabajo**

Se trata de los elementos materiales o infraestructura que permiten la realización de trabajo cotidiano, lo que contribuye al rendimiento en el proceso productivo (Alarcón et al., 2020).

#### **2.4.10. Competencias**

Es el conjunto de habilidades y conocimientos que las personas o las entidades emplean con eficiencia y eficacia (Chiavenato, 2017).

#### **2.4.11. Lealtad**

Es la insatisfacción expresada con la espera pasiva de que las condiciones mejoren (Robbins & Judge, 2017).

#### **2.4.12. Municipalidad**

Organismo autónomo de derecho público que tiene personalidad jurídica y propiedad privada en representación de un gobierno local (Bolaños, 2019).

#### **2.4.13 Organización**

Es la institución económica que satisface las necesidades de la sociedad y mantiene su estructura orgánica en marcha (Mero, 2018).

#### **2.4.14. Pertenencia**

Se trata de la necesidad de formar parte de un grupo, sociedad o institución y tiene su origen en la familia, ya que es el grupo principal al que pertenecen las personas (Manzano, 2019).



#### **2.4.15. Realización personal**

Es alguien que se percibe como capaz, efectivo y logra un éxito laboral satisfactorio (Celio, 2021).

#### **2.4.16. Significación de la tarea**

Se refiere al impacto del trabajo en las personas que trabajan. Es fundamental que los colaboradores consideren que su tarea es relevante para la organización, la sociedad o ambas partes (Alarcón et al., 2020).

### **2.5. Variable de estudio**

#### **2.5.1. Variable**

Compromiso organizacional



### 2.5.2. Conceptualización de la variable

**Tabla 1**

*Conceptualización de la variable*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones
Compromiso organizacional	Se refiere a la identificación de un trabajador con la organización específica y sus objetivos, lo que significa que desea mantener una relación laboral estable con ella. En consecuencia, el compromiso organizacional se refiere a la identificación del individuo con la organización en la que trabaja, mientras que el compromiso laboral se refiere a la identificación de un puesto en particular (Baez et al., 2019).	Nivel en que los colaboradores se identifican con la organización y mantienen una relación con ella. Por tanto, Baez et al. (2019), manifiestan las siguientes dimensiones, Dimensión afectiva continua y normativa.	Afectivo Continuo Normativo

*Nota.* Elaboración propia



### 2.5.3. Operacionalización de la variable

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable*

<b>Variab</b> les	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Compromiso organizacional	1. Afectivo	1. Realización personal
		2. Pertenencia
		3. Significación
		4. Afiliación
		5. Apego
	2. Continuo	1. Inversión
		2. Consecuencias
		3. Necesidades
	3. Normativo	4. Falta de alternativas
5. Competencias		
6. Dificultad		
1. Conveniencia		
2. Culpabilidad		
	3. Lealtad	
	4. Obligación	
	5. Agradecimiento	

*Nota.* Elaboración propia.





## 2.6. Marco institucional

### 2.6.1. Reseña Histórica

La Municipalidad Provincial del Cusco fue fundada el 8 de setiembre de 1825. Es una entidad jurídica de derecho público con autonomía económica, política y administrativa en los asuntos que le corresponden. Está regulada por la Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972).

### 2.6.2. Misión

“Brindar servicios de calidad con transparencia y tecnología en beneficio del ciudadano, logrando el desarrollo integral y sostenible de la ciudad, a través de una gestión participativa e innovadora” (Municipalidad Provincial del Cusco, 2023).

### 2.6.3. Visión

“Ser una Municipalidad líder que promueve el desarrollo integral de la comunidad, con una gestión eficiente, transparente y participativa, posicionando a Municipalidad del Cusco como una ciudad ordenada, segura, moderna, inclusiva y saludable, donde se fomente la cultura” (Municipalidad Provincial del Cusco, 2023).

### 2.6.4. Valores

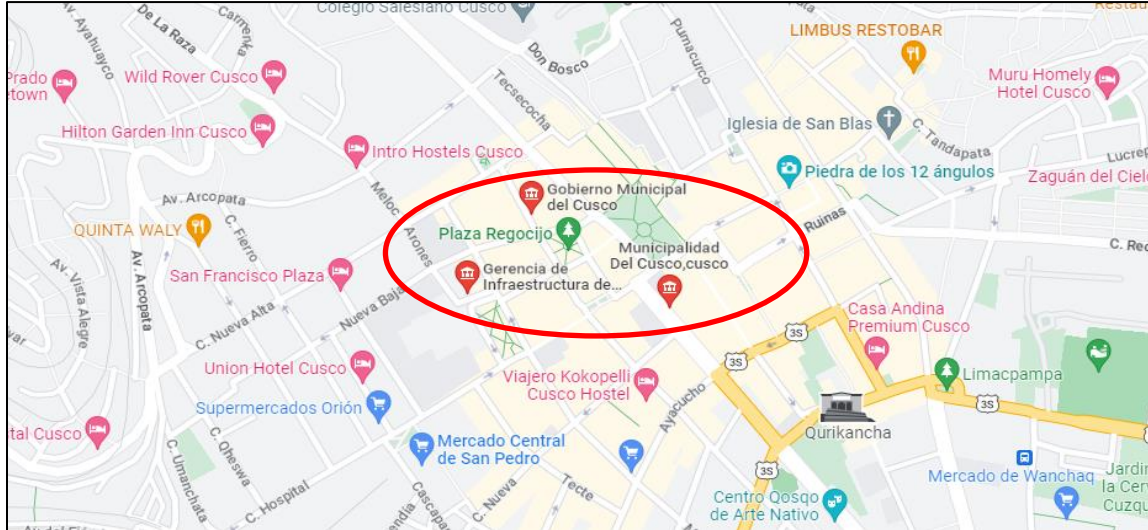
- Responsabilidad
- Hospitalidad.
- Calidad de atención
- Respeto



### 2.6.5. Ubicación

**Figura 1**

*Ubicación de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco*

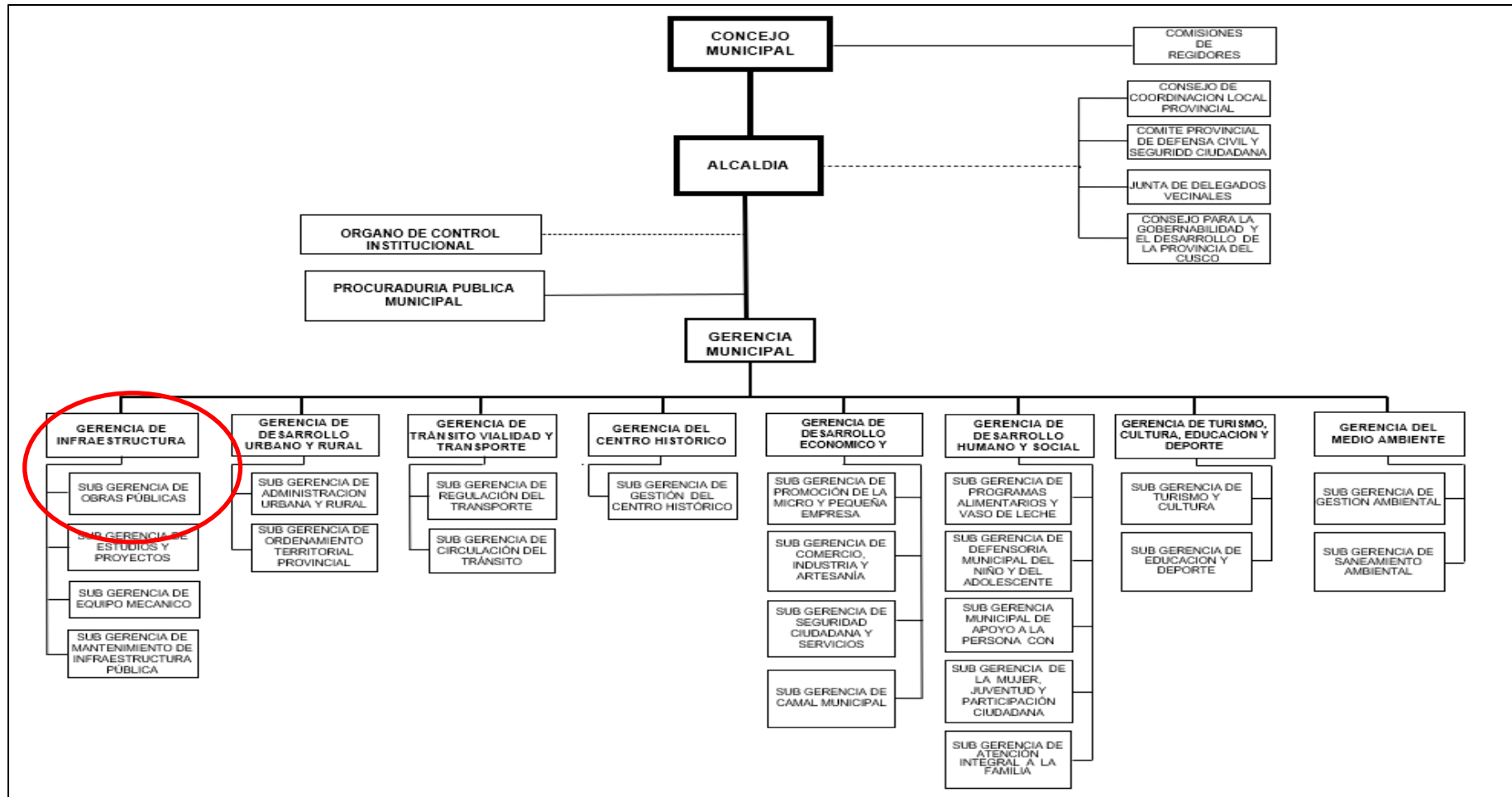


*Nota.* Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco.



### 2.6.5. Organigrama

Figura 2  
Organigrama de la Municipalidad Provincial del Cusco



Nota. Municipalidad Provincial del Cusco (2013).



## CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

### 3.1. Enfoque de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo, ya que, se usaron datos numéricos y análisis estadísticos con el propósito de comprobar la hipótesis, y probar teorías y pautas de comportamiento (Hernández & Mendoza, 2019).

### 3.2. Diseño de la investigación

El estudio fue no experimental y transeccional, ya que, las variables no fueron manipuladas deliberadamente, pues se realizó en un medio natural y se analizan los fenómenos observados. Adicionalmente, el estudio fue transversal, puesto que se realizó en el año 2023 (Hernández & Mendoza, 2019).

### 3.3. Alcance de la investigación

El estudio fue de alcance descriptivo, pues se describió a la variable mediante un patrón predecible. Es decir, este tipo de estudio tuvo como propósito describir los conceptos, variables o categorías en un contexto específico (Hernández & Mendoza, 2019). En tal sentido, el presente estudio describió el compromiso organizacional de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco.

### 3.4. Población y muestra de la investigación

#### 3.4.1. Población

La población estuvo conformada por 50 colaboradores del régimen Laboral 276 (Profesional y Técnico-Administrativo) de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco.



### **3.4.2. Muestra**

Se estudió al total de la población, es decir a los 50 colaboradores del régimen Laboral 276 (Profesional y Técnico-Administrativo), por lo tanto, Hernández y Mendoza (2019) afirman que, al usar a toda la población para recopilar información, una muestra censal es suficiente para una investigación precisa, no se requiere la fórmula de muestreo. Por tanto, dicho estudio utilizó un muestreo no probabilístico de tipo censal, ya que, se incluyó a toda la población para obtener la información actual de la misma.

## **3.5. Técnica e instrumento de recolección de datos**

### **3.5.1. Técnica**

Se utilizó la encuesta para analizar muestras representativas con el fin de explicar las variables de estudio.

### **3.5.2. Instrumento**

El instrumento a utilizar en la investigación fue el cuestionario, el cual fue aplicado a los colaboradores.

## **3.6. Procesamiento de datos**

En el estudio se empleó el SPSS Statistics 26 (*Statistical Package for Social Sciences*).



## CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

#### 4.1.1. Presentación del instrumento

Se encuestaron a 50 colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023, considerando 28 ítems.

**Tabla 3**

*Organización de las preguntas del cuestionario*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Compromiso organizacional	1. Afectivo	1. Realización personal	1,2
		2. Pertenencia	3,4
		3. Significación	5
		4. Afiliación	6,7
		5. Apego	8,9
	2. Continuo	1. Inversión	10,11
		2. Consecuencias	12
		3. Necesidades	13,14
		4. Falta de alternativas	15,16
		5. Competencias	17,18
3. Normativo	6. Dificultad	19	
	1. Conveniencia	20	
	2. Culpabilidad	21,22	
	3. Lealtad	23,24	
	4. Obligación	25,26	
		5. Agradecimiento	27,28

*Nota.* Elaboración en base al instrumento aplicado.

Se usó la escala de baremación e interpretación para las tablas y figuras.



**Tabla 4**

*Descripción de la baremación y escala de interpretación*

Promedio		Escala de interpretación
1.00	1.80	Muy bajo
1.80	2.60	Bajo
2.60	3.40	Regular
3.40	4.20	Alto
4.20	5.00	Muy alto

*Nota.* Elaboración propia.

#### **4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado**

Se evaluó la fiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach, ya que, fue un método utilizado para evaluar la consistencia interna de un conjunto o grupo de ítems. Por lo tanto, si un coeficiente es igual o superior a 0.8 indica que el instrumento es fiable, en cambio, si un coeficiente es menor a 0.8 indica falta de fiabilidad.

**Tabla 5**

*Fiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.856	28

*Nota.* Resultado de fiabilidad en base al SPSS

Se confirmó que el instrumento es adecuado y confiable para el procesamiento de datos, ya que, como muestra la tabla, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.856.



## 4.2. Resultados respecto a los objetivos específicos

Para describir el compromiso organizacional, se mencionan sus tres dimensiones: afectivo, continuo y normativo. Por lo tanto, a continuación, se muestran los resultados:

### 4.2.1. Compromiso afectivo

El objetivo es describir cómo es el compromiso afectivo de los colaboradores.

**Tabla 6**

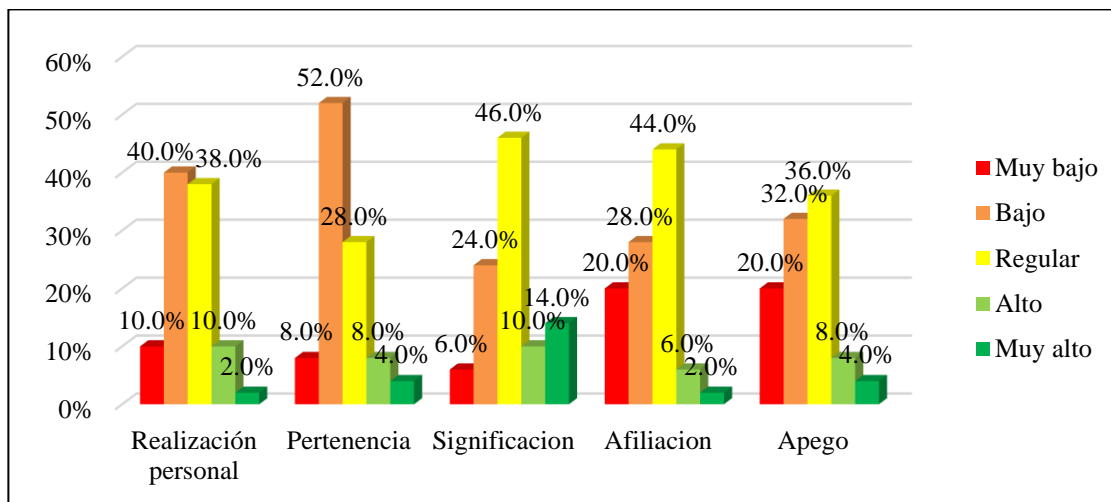
*Indicadores del compromiso afectivo*

	Realización personal		Pertenencia		Significación		Afiliación		Apego	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	5	10.0%	4	8.0%	3	6.0%	10	20.0%	10	20.0%
Bajo	20	40.0%	26	52.0%	12	24.0%	14	28.0%	16	32.0%
Regular	19	38.0%	14	28.0%	23	46.0%	22	44.0%	18	36.0%
Alto	5	10.0%	4	8.0%	5	10.0%	3	6.0%	4	8.0%
Muy alto	1	2.0%	2	4.0%	7	14.0%	1	2.0%	2	4.0%
Total	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%

*Nota.* Elaboración en base al SPSS v. 26.

**Figura 3**

*Indicadores de la dimensión compromiso afectivo*



*Nota.* Elaboración en base al Excel.





### **Interpretación y análisis:**

El 40% de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco consideraron que la realización personal es baja, mientras que, el 38% consideró que es regular, en cambio, el 10% consideró que es muy bajo y alto, y el 2% indicó que es muy alto; por lo tanto, se puede afirmar que, los colaboradores probablemente realizan las actividades que no están en función a sus aspiraciones personales. Asimismo, en dicha Sub Gerencia posiblemente no se gestionan programas y capacitaciones para impulsar la realización personal. Por ende, esta situación conlleva a que las funciones se conviertan en actividades repetitivas sin oportunidad de crecimiento profesional.

El 52% de los colaboradores consideraron que la pertenencia es baja, mientras que, el 28% consideró que es regular, en cambio, el 8% consideró que es muy bajo y alto, y el 4% indicó que es muy alto; por lo tanto, estos resultados muestran que los colaboradores probablemente no tengan conocimiento sobre la misión, visión y objetivos de la municipalidad. Asimismo, en dicha Sub Gerencia posiblemente los colaboradores no tengan un sentido de pertenencia hacia la entidad, es decir talvez no haya compromiso y participación en las actividades programadas. Por consiguiente, esta situación conlleva a que talvez el vínculo entre colaborador y municipalidad se vea débil, y que posiblemente se genere falta de confianza e identificación.

El 46% de los colaboradores consideraron que la significación es regular, mientras que, el 24% consideró que es baja, en cambio, el 14% consideró que es muy alto, es más, el 10% consideró que es alto y el 6% indicó que es muy bajo; por lo tanto, estos resultados muestran que los colaboradores posiblemente dejen de trabajar en esta municipalidad; además, algunos refutan que talvez otra municipalidad no les dé los mismos tratos



laborales. Por ende, esta situación conlleva a que tal vez el compromiso con la entidad pueda terminar en un periodo corto y que el valor, y el esfuerzo que realizan los colaboradores no sea de importancia y no tenga un significado y esto puede generar agotamiento, molestias y estrés.

El 44% de los colaboradores consideraron que la afiliación es regular, mientras que, el 28% consideró que es baja, en cambio, el 20% consideró que es muy bajo, es más, el 6% consideró que es alto y el 2% indicó que es muy alto; por lo tanto, estos resultados muestran que los problemas que afectan a la municipalidad, también afectan a los colaboradores, asimismo, algunos de ellos posiblemente no estén muy afiliados e identificados con la entidad, ya que, tal vez no lo ponen en práctica. Por consiguiente, esta situación conlleva a que tal vez los colaboradores tomen la decisión de renunciar a su cargo.

El 36% de los colaboradores consideraron que el apego es regular, mientras que, el 32% consideró que es baja, en cambio, el 20% consideró que es muy bajo, es más, el 8% consideró que es alto y el 4% indicó que es muy alto; por lo tanto, estos resultados muestran que posiblemente los colaboradores experimenten emociones negativas de desilusión y angustia por las actividades encomendadas. Además, puede que no se sientan emocionalmente apegados con la organización, por consiguiente, esta situación conlleva a que tal vez los colaboradores probablemente dejen de laborar en esta municipalidad por mejores oportunidades laborales.



**Tabla 7**

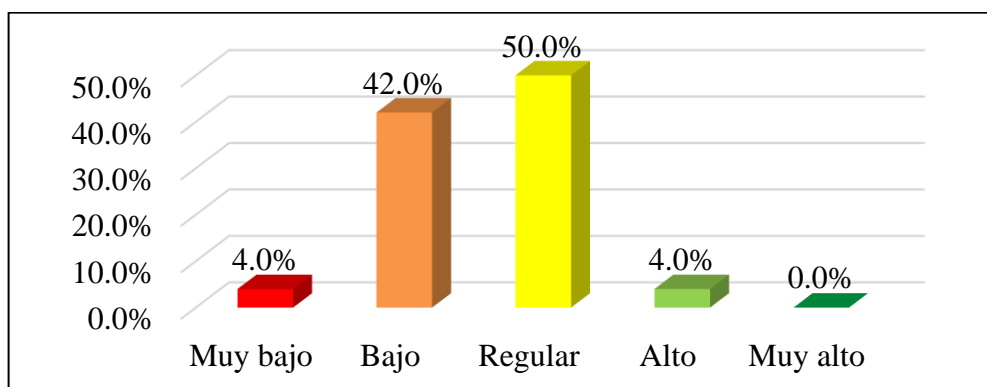
*Dimensión compromiso afectivo*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Muy bajo	2	4.0%
Bajo	21	42.0%
Regular	25	50.0%
Alto	2	4.0%
Muy alto	0	0.0%
Total	50	100.0%

*Nota.* Elaboración en base al SPSS v. 26

**Figura 4**

*Dimensión compromiso afectivo*



*Nota.* Elaboración en base al Excel

**Interpretación y análisis:**

En la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco se percibe que el 50% de los colaboradores consideraron que la dimensión compromiso afectivo es regular, mientras que, el 42% consideró que es baja y el 4% consideró que es muy bajo y alto. Por lo tanto, es posible que algunos de los colaboradores de la entidad no logren con sus objetivos profesionales, es decir, tal vez la realización personal no sea alcanzada. Asimismo, es probable que las relaciones laborales que se dan en la Sub Gerencia de la municipalidad no sean las mejores, ya que, tal vez no se sientan



identificados, afiliados y apegados con la entidad. Además, es probable que perciban que las actividades que realizan no tengan un significado propio y profesional.

**Tabla 8**

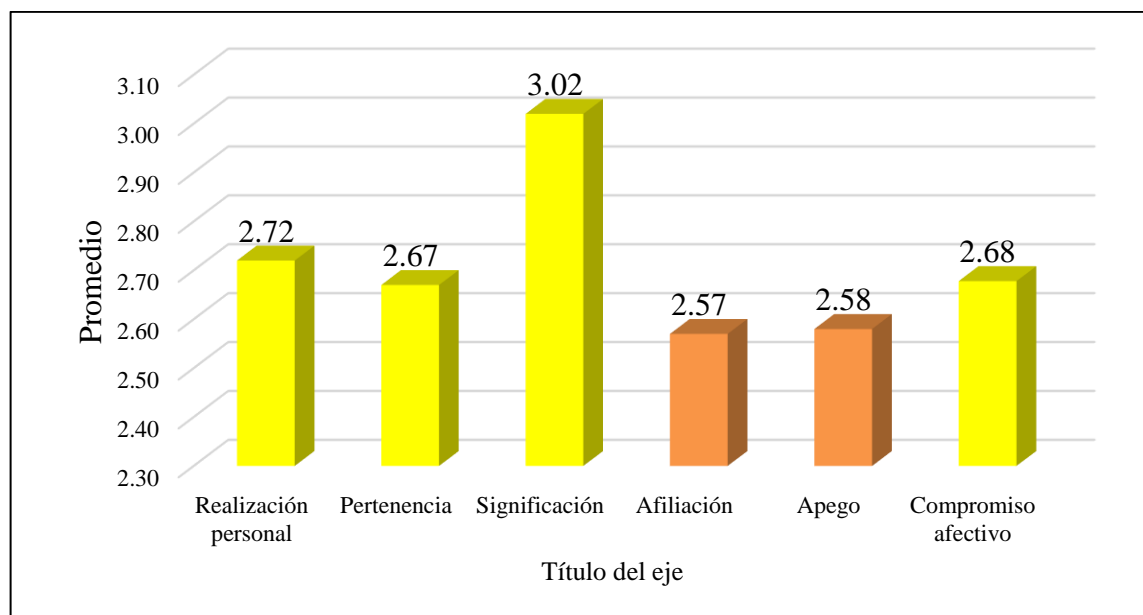
*Promedio de los indicadores del compromiso afectivo*

	<b>Media</b>	<b>Interpretación</b>
Realización personal	2.72	Regular
Pertenencia	2.67	Regular
Significación	3.02	Regular
Afiliación	2.57	Bajo
Apego	2.58	Bajo
<b>Compromiso afectivo</b>	<b>2.68</b>	<b>Regular</b>

*Nota.* Elaboración en base al SPSS v. 26

**Figura 5**

*Promedio de los indicadores del compromiso afectivo*



*Nota.* Elaboración en base al Excel



**Interpretación y análisis:**

En el indicador significación se tuvo un promedio de 3.02 que ostenta un nivel regular, asimismo, el indicador realización personal tuvo un promedio de 2.72 que muestra un nivel regular, también el indicador pertenencia tuvo un promedio de 2.67 que representa un nivel regular, en cambio, el indicador apego tuvo un promedio de 2.58 que ostenta un nivel bajo y el indicador afiliación tuvo un promedio de 2.57 que representa un nivel bajo. En tanto, el compromiso afectivo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco tuvo un promedio de 2.68 calificándose como regular; por lo tanto, es posible que las actividades de realización de personal no sean óptimas de acuerdo a las funciones que realizan, además, es probable que dichos colaboradores no estén comprometidos y que no participen activamente en las actividades programadas. Asimismo, es posible que dejen de trabajar en dicha entidad por otros tratos laborales.



### 4.2.2. Compromiso continuo

Describir cómo es el compromiso continuo de los colaboradores.

**Tabla 9**

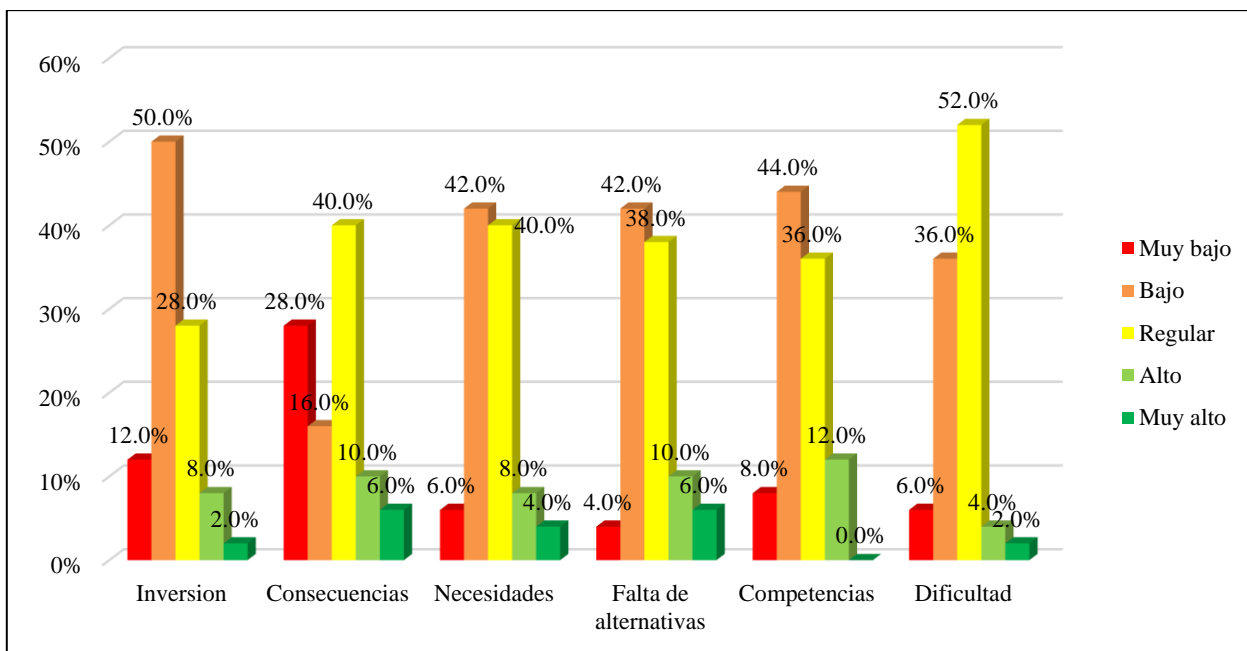
*Indicadores del compromiso continuo*

	Inversión		Consecuencias		Necesidades		Falta de alternativas		Competencias		Dificultad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	6	12.0%	14	28.0%	3	6.0%	2	4.0%	4	8.0%	3	6.0%
Bajo	25	50.0%	8	16.0%	21	42.0%	21	42.0%	22	44.0%	18	36.0%
Regular	14	28.0%	20	40.0%	20	40.0%	19	38.0%	18	36.0%	26	52.0%
Alto	4	8.0%	5	10.0%	4	8.0%	5	10.0%	6	12.0%	2	4.0%
Muy alto	1	2.0%	3	6.0%	2	4.0%	3	6.0%	0	0.0%	1	2.0%
Total	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%

*Nota.* Elaboración en base al SPSS v. 26

**Figura 6**

*Indicadores del compromiso continuo*



*Nota.* Elaboración en base al Excel



### **Interpretación y análisis:**

El 50% de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco consideraron que el indicador inversión es baja, mientras que, el 28% consideró que es regular, en cambio, el 12% consideró que es muy bajo, es más el 8% consideró que es alto y el 2% indicó que es muy alto; por lo tanto, estos resultados muestran que la inversión de tiempo y esfuerzo a esta municipalidad posiblemente no ha sido recompensada. Asimismo, en dicha Sub Gerencia probablemente no se brinde oportunidades de crecimiento profesional. Por ende, esta situación conlleva a que las expectativas del colaborador sean bajas y que talvez no pongan su mejor esfuerzo en sus actividades laborales.

Del mismo modo, el 40% de los colaboradores consideraron que el indicador consecuencias es regular, mientras que, el 28% consideró que es muy bajo, en cambio, el 16% consideró que es bajo, es más el 10% consideró que es alto y el 6% indicó que es muy alto; por lo tanto, estos resultados muestran que posiblemente una de las consecuencias que genera el incumplimiento de las actividades son las distracciones o falta de responsabilidad laboral. Entonces, esta situación conlleva a que los objetivos y metas institucionales no se lleguen a cumplir .

En la misma línea, el 42% de los colaboradores consideraron que el indicador necesidades es bajo, mientras que, el 40% consideró que es regular, en cambio, el 8% consideró que es alto, es más el 6% consideró que es muy bajo y el 4% indicó que es muy alto; por lo tanto, estos resultados señalan que posiblemente los recursos para desempeñar sus tareas sean limitados, asimismo, en dicha Sub Gerencia posiblemente los jefes no brindan un apoyo inmediato. Por lo tanto, esta situación conlleva a que la falta de recursos y apoyo puedan impulsar al colaborador a trabajar en otra entidad.



Además, el 42% de los colaboradores consideraron que el indicador falta de alternativas es bajo, mientras que, el 38% consideró que es regular, en cambio, el 10% consideró que es alto, es más el 6% consideró que es muy alto y el 4% indicó que es muy bajo; por lo tanto, estos resultados indican que los colaboradores posiblemente no tengan otras alternativas de trabajo, debido al tipo de contrato establecido por la municipalidad, asimismo, es probable que si renunciaran tendrían muy pocas alternativas de conseguir un mejor puesto. Por consiguiente, esta situación probablemente conlleve a quejas e incomodidad laboral, ya que, algunos de ellos tienen la posibilidad de crecer o podrían hacer alguna línea de carrera.

En la misma línea, el 44% de los colaboradores consideraron que el indicador competencias es baja, mientras que, el 36% consideró que es regular, en cambio, el 12% consideró que es alto y el 8% consideró que es muy bajo; por lo tanto, estos resultados ostentan que la labor en la municipalidad posiblemente no sea acorde a las competencias profesionales que posee cada colaborador. Asimismo, es posible que a los colaboradores aún les falte desarrollar sus competencias laborales. Por ende, esta situación conlleva a que talvez los colaboradores busquen otras oportunidades laborales y posiblemente decidan renunciar a la entidad.

Por último, el 52% de los colaboradores consideraron que el indicador dificultad es regular, mientras que, el 36% consideró que es bajo, en cambio, el 6% consideró que es muy bajo, es más el 4% consideró que es alto y el 2% indicó que es muy alto; por lo tanto, estos resultados muestran que posiblemente haya dificultades al momento de realizar alguna actividad laboral. Asimismo, es probable que haya falta de apoyo, capacitación, retroalimentación y talvez existencia de un clima laboral negativo. Por ende,





esta situación posiblemente conlleve a que los colaboradores se sientan insatisfechos al realizar sus funciones.

**Tabla 10**

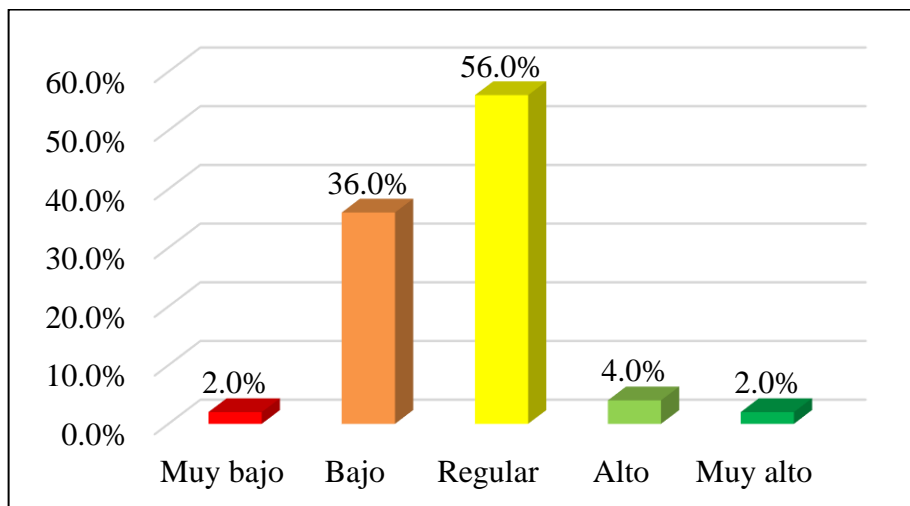
*Dimensión compromiso continuo*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Muy bajo	1	2.0%
Bajo	18	36.0%
Regular	28	56.0%
Alto	2	4.0%
Muy alto	1	2.0%
Total	50	100.0%

*Nota.* Elaboración en base al SPSS v. 26

**Figura 7**

*Dimensión compromiso continuo*



*Nota.* Elaboración en base al Excel

**Interpretación y análisis:**

En la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco se percibe que, el 56% de los colaboradores ostentaron que la dimensión compromiso continuo es regular, mientras que, el 36% consideró que es bajo, además, el 4% ostentó



que es alto y el 2% indicó que es muy bajo y muy alto. Por lo tanto, es posible que en la Sub gerencia de la municipalidad el esfuerzo y el tiempo no sea recompensada. Asimismo, es posible que en dicha Sub gerencia repercuta la falta de responsabilidad en las labores, además, es probable que a los colaboradores no se les brinde los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones, teniendo muchas veces que compartir escritorios. Por último, es posible que algunos colaboradores les falte desarrollar competencias laborales lo que podría ocasionar dificultades en las funciones o puestos de trabajo.

**Tabla 11**

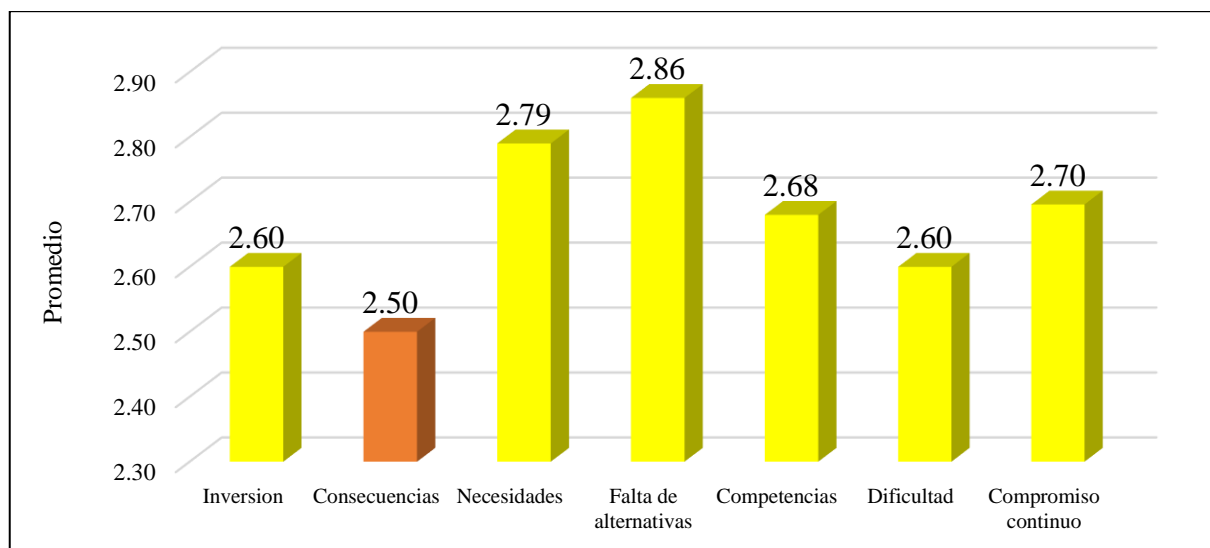
*Promedio de los indicadores del compromiso continuo*

	<b>Media</b>	<b>Interpretación</b>
Inversión	2.60	Regular
Consecuencias	2.50	Bajo
Necesidades	2.79	Regular
Falta de alternativas	2.86	Regular
Competencias	2.68	Regular
Dificultad	2.60	Regular
<b>Compromiso continuo</b>	<b>2.70</b>	<b>Regular</b>

*Nota.* Elaboración en base al SPSS v. 26

**Figura 8**

*Promedio de los indicadores del compromiso continuo*



*Nota.* Elaboración en base al Excel

**Interpretación y análisis:**

En el indicador falta de alternativas se tuvo un promedio de 2.86 que ostenta un nivel regular, asimismo, el indicador necesidades tuvo un promedio de 2.79 que muestra un nivel regular, también el indicador competencias tuvo un promedio de 2.68 que representa un nivel regular, del mismo modo, el indicador dificultad e inversión tuvieron un promedio de 2.60 que representa un nivel regular y el indicador consecuencias tuvo un promedio de 2.50 que ostenta un nivel bajo. En tanto, el compromiso continuo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco tuvo un promedio de 2.70 calificándose como regular; los resultados señalan que tal vez algunos colaboradores invierten su esfuerzo de forma eficaz, en cambio, no son recompensados. Asimismo, es probable que repercuta la falta de responsabilidad, lo que ocasiona consecuencias como el incumplimiento de algunas actividades encomendadas. Del mismo modo, es posible que algunos colaboradores renuncien a su trabajo, ya que,



buscan otras alternativas u oportunidades laborales donde tengan mayores competencias laborales.

#### 4.2.3. Compromiso normativo

Describir cómo es el compromiso normativo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco – 2023.

**Tabla 12**

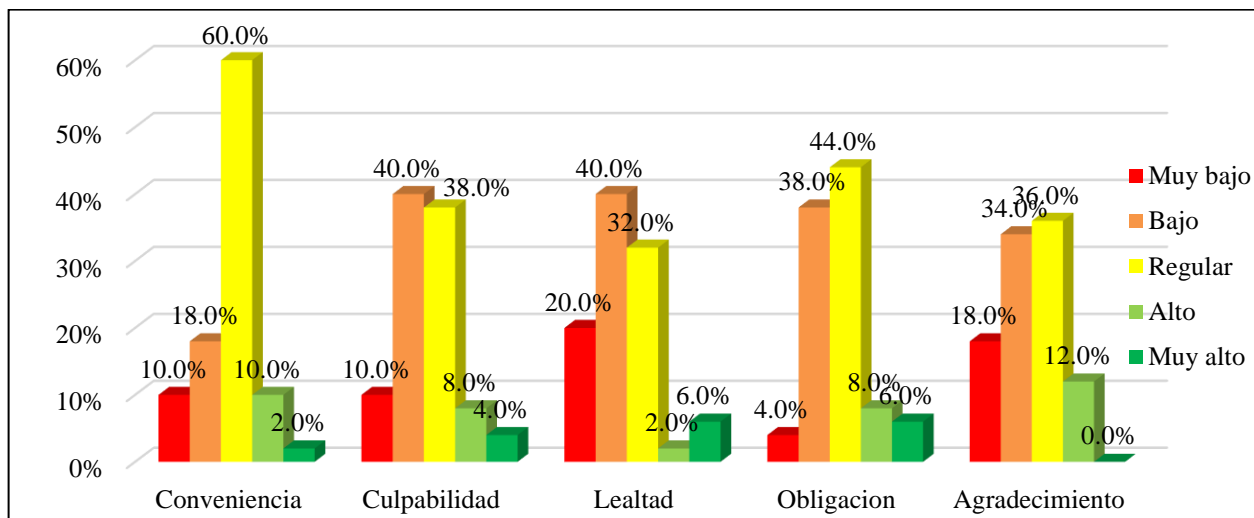
*Indicadores del compromiso normativo*

	Conveniencia		Culpabilidad		Lealtad		Obligación		Agradecimiento	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy bajo	5	10.0%	5	10.0%	10	20.0%	2	4.0%	9	18.0%
Bajo	9	18.0%	20	40.0%	20	40.0%	19	38.0%	17	34.0%
Regular	30	60.0%	19	38.0%	16	32.0%	22	44.0%	18	36.0%
Alto	5	10.0%	4	8.0%	1	2.0%	4	8.0%	6	12.0%
Muy alto	1	2.0%	2	4.0%	3	6.0%	3	6.0%	0	0.0%
Total	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%	50	100.0%

*Nota.* Elaboración en base al SPSS v. 26

**Figura 9**

*Indicadores del compromiso normativo*



*Nota.* Elaboración en base al Excel



### **Interpretación y análisis:**

El 60% de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco consideraron que el indicador conveniencia es regular, mientras que, el 18% consideró que es bajo, en cambio, el 10% consideró que es muy bajo y alto, y el 2% indicó que es muy alto; por lo tanto, estos resultados ostentan que los jefes posiblemente no brindan retroalimentación y motivación contante. Por consiguiente, esta situación conlleva a que los colaboradores no permanezcan mucho tiempo en la entidad, porque no les conviene estar en un lugar de trabajo donde no haya crecimiento laboral, retroalimentación y en algunos casos no haya incentivos laborales.

En cuanto al indicador culpabilidad, el 40% de los colaboradores consideraron que es bajo, mientras que, el 38% consideró que es regular, en cambio, el 10% consideró que es muy bajo, es más el 8% consideró que es alto y el 4% indicó que es muy alto; por lo tanto, estos resultados ostentan que talvez algunos colaboradores no se sienten culpables por no cumplir con sus tareas encomendadas o posiblemente por dejar su puesto de trabajo. Por consiguiente, esta situación conlleva a que algunas tareas no se cumplan en el tiempo establecido y que haya retraso en algunos objetivos propuestos en la municipalidad.

Respecto al indicador lealtad, el 40% de los colaboradores consideraron que es bajo, mientras que, el 32% consideró que es regular, en cambio, el 20% consideró que es muy bajo, es más el 6% consideró que es muy alto y el 2% indicó que es alto; por lo tanto, estos resultados señalan que talvez algunos jefes no inculcan constantemente el valor de la lealtad, Asimismo, es posible que algunos colaboradores no muestren lealtad a la entidad, ya que, es probable que en la municipalidad se trate al personal de manera instrumental, enfocándose únicamente en la productividad y eficiencia. Por ende, esta



situación conlleva a que los colaboradores carezcan de apego emocional hacia la entidad y presentar baja lealtad hacia ella.

Concerniente al indicador obligación, el 44% de los colaboradores consideraron que es regular, mientras que, el 38% consideró que es bajo, en cambio, el 8% consideró que es alto, es más el 6% consideró que es muy alto y el 4% indicó que es muy bajo; por lo tanto, estos resultados muestran que talvez algunos colaboradores cumplan con las metas de la entidad, pero por obligación. Asimismo, es posible que algunos colaboradores se sientan obligados a realizar actividades que no les corresponde. Por consiguiente, esta situación conlleva a que talvez los colaboradores no realicen bien sus funciones.

Por último, el 36% de los colaboradores consideraron que el indicador agradecimiento es regular, mientras que, el 34% consideró que es bajo, en cambio, el 18% consideró que es muy bajo y el 12% consideró que es alto; por lo tanto, estos resultados muestran que talvez las actividades que realizan los colaboradores no favorecen por completo a su crecimiento profesional, por lo que no se sienten tan agradecidos. Por consiguiente, esta situación conlleva a que los colaboradores presenten comportamientos contraproducentes que afecten a sus colegas, asimismo, puede que no haya pertenencia o no sientan gratitud con la entidad.



**Tabla 13**

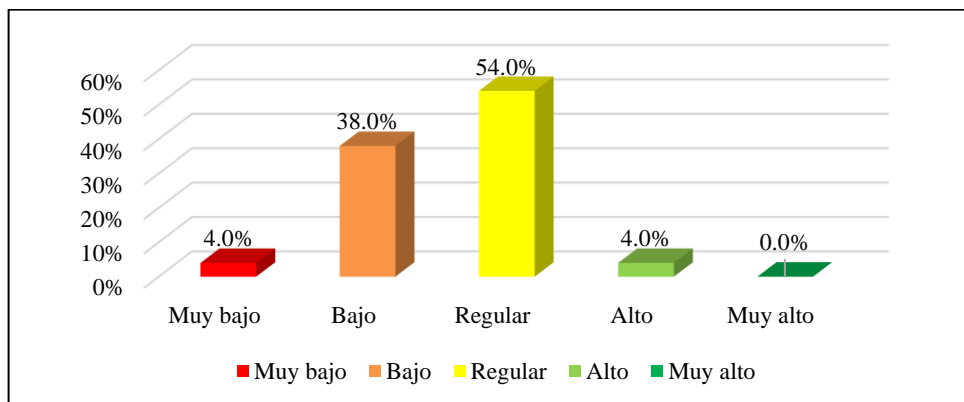
*Dimensión compromiso normativo*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Muy bajo	2	4.0%
Bajo	19	38.0%
Regular	27	54.0%
Alto	2	4.0%
Muy alto	0	0.0%
Total	50	100.0%

*Nota.* Elaboración en base al SPSS v. 26

**Figura 10**

*Dimensión del compromiso normativo*



*Nota.* Elaboración en base al Excel

**Interpretación y análisis:**

En la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco se percibe que, el 54% de los colaboradores señalaron que la dimensión compromiso normativo es regular, mientras que, el 38% consideró que es bajo y el 4% ostentó que es alto y muy bajo; de acuerdo a lo manifestado, es posible que la Sub gerencia de la municipalidad no haya desarrollado un sentimiento de permanencia, pues los colaboradores no sienten una sensación moral hacia la entidad, ya que, esta no otorga



oportunidades de desarrollo ni sienten que son apoyados cuando lo requieren. A pesar de esto, los colaboradores participan en las actividades planificadas sin esperar recompensas adicionales. Además, muchos sienten una obligación de permanecer en la municipalidad, no por elección propia, sino más bien por una sensación de deber o responsabilidad hacia la municipalidad.

**Tabla 14**

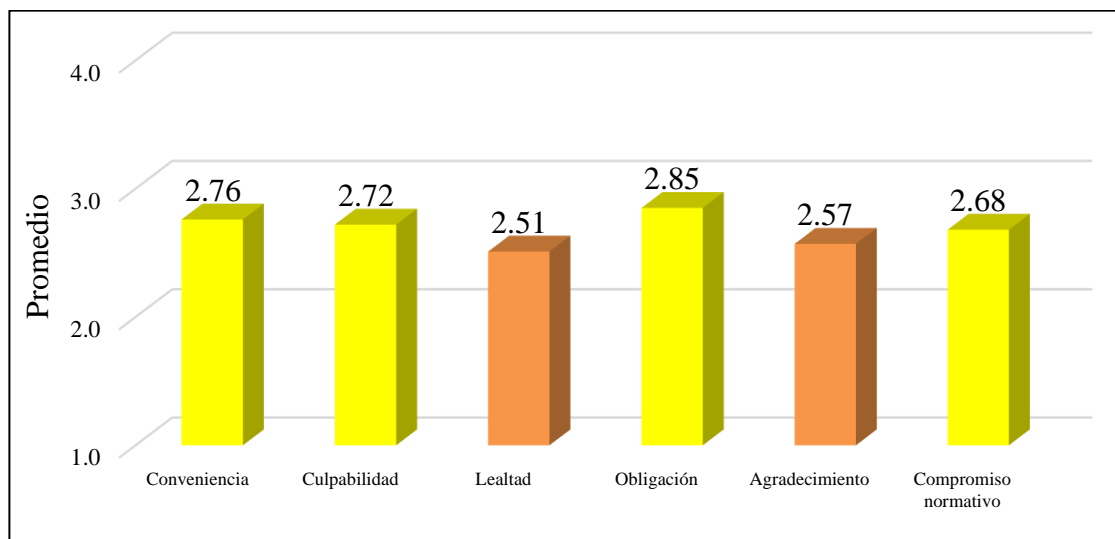
*Promedio de los indicadores del compromiso normativo*

	<b>Promedio</b>	<b>Interpretación</b>
Conveniencia	2.76	Regular
Culpabilidad	2.72	Regular
Lealtad	2.51	Bajo
Obligación	2.85	Regular
Agradecimiento	2.57	Bajo
<b>Compromiso normativo</b>	<b>2.68</b>	<b>Regular</b>

Elaboración en base al SPSS v. 26

**Figura 11**

*Promedio de los indicadores del compromiso normativo*



*Nota.* Elaboración propia





**Interpretación y análisis:**

En el indicador obligación se tuvo un promedio de 2.85 que ostenta un nivel regular, asimismo, el indicador conveniencia tuvo un promedio de 2.76 que muestra un nivel regular, también el indicador culpabilidad tuvo un promedio de 2.72 que representa un nivel regular, en cambio el indicador agradecimiento tuvo un promedio de 2.57 que representa un nivel bajo y el indicador lealtad tuvo un promedio de 2.51 que ostenta un nivel bajo. En tanto, el compromiso normativo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco se encuentra con un promedio de 2.68 calificándose como regular; por lo tanto, es posible que en la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco se presente la falta de lealtad y agradecimiento en el reconocimiento de sus esfuerzos. En ese sentido, el indicador conveniencia, culpabilidad y obligación, son los que presentan un promedio regular. Entonces, es posible que los colaboradores no perciban alguna culpa a la hora de tomar decisiones como la renuncia por una mejor oportunidad profesional, además, es posible que sean obligados en cumplir con alguna responsabilidad que no les corresponde.



### 4.3. Resultados respecto al objetivo general

Describir como es el compromiso organizacional de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco – 2023.

**Tabla 15**

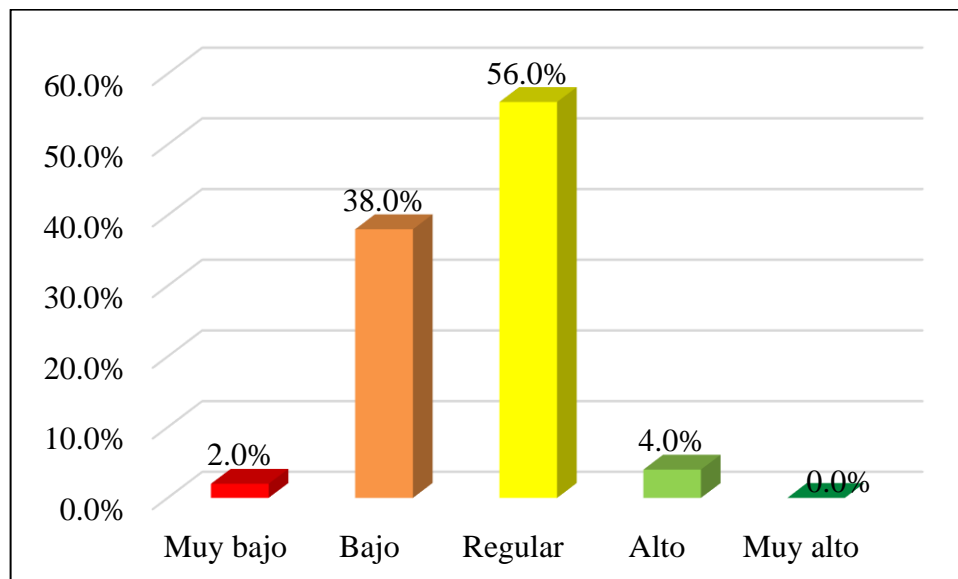
*Compromiso organizacional*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Muy bajo	1	2.0%
Bajo	19	38.0%
Regular	28	56.0%
Alto	2	4.0%
Muy alto	0	0.0%
Total	50	100.0%

*Nota.* Elaboración en base al SPSS v. 26

**Figura 12**

*Compromiso organizacional*



*Nota.* Elaboración en base al Excel



### Interpretación y análisis:

El 56% de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco señalaron que el compromiso organizacional es regular, mientras que, el 38% indicó que es bajo, además, el 4% consideró que es alto y el 2% ostentó que es muy bajo. Por lo tanto, es posible que, en la Sub gerencia de la municipalidad, los colaboradores no estén identificados con la organización, pues si se les presenta otras oportunidades laborales con mejores condiciones estos la aceptarán. Además, es probable que la municipalidad no les de apoyo de crecimiento profesional, lo que conlleva a que no haya compromiso organizacional.

**Tabla 16**

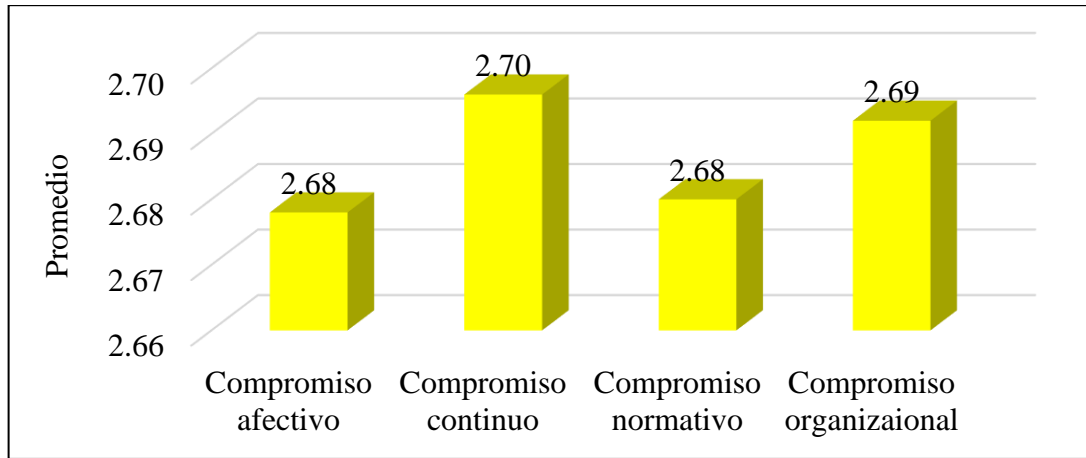
*Promedio de las dimensiones de la variable compromiso organizacional*

	<b>Promedio</b>	<b>Interpretación</b>
Compromiso afectivo	2.68	Regular
Compromiso continuo	2.70	Regular
Compromiso normativo	2.68	Regular
<b>Compromiso organizacional</b>	<b>2.69</b>	<b>Regular</b>

*Nota.* Elaboración en base al SPSS v. 26

**Figura 13**

*Promedio de las dimensiones de la variable compromiso organizacional*



*Nota.* Elaboración en base al Excel

**Interpretación y análisis:**

En la comparación promedio de las dimensiones de la variable compromiso organizacional, se ostenta que la dimensión compromiso continuo tuvo el promedio más alto representado por un 2.70, lo cual indica que es regular, en cambio las dimensiones compromiso afectivo y normativo cuentan con un promedio de 2.68, por lo que según la escala de medición es regular. Entonces, en la variable compromiso organizacional se tuvo un promedio de 2.69 que representa un nivel regular. Por lo tanto, la dimensión compromiso afectivo es la que se encuentra en el promedio regular, ya que, es probable que los colaboradores no logren establecer relaciones emocionales con la municipalidad, aunque tampoco están dispuestos a demostrar una auténtica lealtad. Asimismo, las dimensiones, compromiso de continuidad y normativa tienen un promedio regular, por el hecho de que, los colaboradores tal vez no sientan apego por la entidad.



## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

### 5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

El estudio se llevó a cabo en la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco, el propósito fue describir como es el compromiso organizacional. Se aplicó una encuesta a 50 colaboradores de dicha entidad para obtener los resultados.

Respecto al compromiso organizacional tuvo un promedio de 2.69 que representa un nivel regular, entonces se pudo afirmar que los colaboradores no experimentan apego, identificación, lealtad, así como una actitud positiva tanto hacia la entidad como su trabajo.

Concerniente al compromiso afectivo tuvo una puntuación promedio de 2.68 que representa un nivel regular, por tanto, este resultado se debe a que los colaboradores posiblemente no tienen vínculo emocional con la organización debido a la falta de atención a sus necesidades, problemas y ausencia de una relación de confianza necesaria para cumplir objetivos institucionales y personales.

Respecto al compromiso de continuo tuvo un valor de 2.70 que representa un nivel regular, este resultado se debe a que posiblemente la entidad no ofrece desarrollo ni beneficios para motivar a los colaboradores, lo que causa desinterés y, probablemente, renuncian si se les presenta otra oferta de trabajo.

Por último, el compromiso normativo tuvo un promedio regular de 2.68, este resultado se debe a que posiblemente los colaboradores carecen de compromiso y o tienen responsabilidad y obligación moral hacia la organización. Además, si renuncian por otra oportunidad, evitarían la culpabilidad. Del mismo modo, los colaboradores opinan que la lealtad no puede ser impuesta, sino ganada.



## 5.2. Limitaciones del estudio

Se identificaron algunas limitaciones, las cuales se detallan a continuación:

El compromiso organizacional depende de múltiples factores como las percepciones, los sentimientos de los colaboradores y la situación de la entidad, y las condiciones económicas y sociales, lo que puede afectar las respuestas en las encuestas. Por tanto, los colaboradores de dicha entidad notaron la incomodidad del uso del instrumento, algunos se mostraron más entusiastas, debido a que lo ven como una oportunidad para expresar sus sentimientos hacia la entidad.

Además, durante el desarrollo del estudio hubo escasa bibliografía actualizada y especializada sobre dicho tema, así como la ausencia de estudios que se centren exclusivamente en el compromiso organizacional, la mayoría de las cuales no eran aptas para un análisis adecuado.

## 5.3. Comparación crítica con la literatura y los antecedentes de investigación

El compromiso organizacional presentó un promedio regular de 2.69. Por lo tanto, este hallazgo se asemeja con los resultados de Alhuay (2019) plantea que el compromiso organizacional se clasifica en nivel medio (72.6%), alto (21.1%) y bajo (6.3%). Esto se debe a que no se han establecido valores organizacionales y las instituciones municipales y servidores públicos no han socializado metas, tareas y acciones. Asimismo, dichos resultados se asemejan con los hallazgos de Vergara (2018), pues señala que la puntuación regular del compromiso organizacional es de 2.83, lo que significa que los colaboradores están moderadamente comprometidos en cuanto a emociones, lealtad, orgullo y satisfacción laboral. Del mismo modo, el estudio de Ramos (2019) indica que la mayoría de los colaboradores reflejan un nivel medio de compromiso organizacional, seguido del



nivel alto y bajo. De forma similar, el estudio de Cedano (2021) señala que el compromiso organizacional es regular con un 71.9% de colaboradores, además, se evidenció que el 18.8% se mostraron altamente comprometidos, asimismo, un 9.3% manifestaron un bajo compromiso.

Por su parte, Fierro et al. (2018) planteó que el compromiso laboral es clave para el estudio de organizaciones que producen conocimiento y genera un liderazgo y clima que se adecua a las políticas de evaluación. Asimismo, Ramírez y Mapén (2019) señalaron que las oficinas públicas deben mejorar la motivación de sus colaboradores, entre otras cosas, llevando a cabo una buena planificación de recursos materiales y financieros, con la participación de todos, y estableciendo programas formativos.

En cuanto a la dimensión compromiso afectivo tuvo un promedio de 2.68 que representa un nivel regular, por lo que, se demuestra que el 50% de los colaboradores consideran que dicha dimensión se da de forma regular. Por lo tanto, estos resultados se asemejan con los hallazgos de Alhuay (2019), plantea que el 15.8% del personal tiene un nivel alto de compromiso afectivo, el 60% de nivel medio y el 24.2% nivel bajo. Esto demuestra que los colaboradores municipales tienen una estrecha relación con la unidad estructural, pero tienen un moderado sentido de pertenencia y apego afectivo. En cambio, dichos resultados se difieren con los hallazgos de Vergara (2018), pues señala que el compromiso afectivo tiene un promedio bajo (2.58), por tanto, no existe cordialidad hacia sus compañeros de trabajo, las iniciativas individuales no son aceptadas por la dirección, además, las actividades repetitivas promueven actitudes negativas. Del mismo modo, el estudio de Ramos (2019) indica que la mayoría de los trabajadores tienen un alto nivel de compromiso afectivo, seguido de un nivel medio y una minoría con un nivel bajo. De forma



similar, el estudio de Cedano (2021) señala que sólo el 59.4% de los colaboradores mostró un compromiso afectivo bajo, mientras que el 31.3% cree que deben mejorar su afinidad con los valores y objetivos de la organización, y el 9.3% de los colaboradores mostró tener un alto nivel de compromiso.

Respecto a la dimensión compromiso continuo tuvo un promedio de 2.70 que representa un nivel regular, por lo que, se demuestra que el 56% de los colaboradores consideran que dicha dimensión se da de forma regular. Por lo tanto, estos resultados se asemejan con los hallazgos de Alhuay (2019), plantea que el nivel de compromiso de continuidad tiene un nivel medio de 48.4%, el cual indica que la permanencia en la municipalidad se da necesariamente por necesidad, asimismo, el 28.4% consideran un nivel alto. Asimismo, dichos resultados se igualan con los hallazgos de Vergara (2018), pues con un promedio de 3.01, el compromiso continuo es regular, esto se debe a que algunos tienen la oportunidad de crecer profesionalmente y aumentar sus ingresos, pero no todos. A pesar de necesitar dinero, no todos muestran lealtad hacia la entidad. Del mismo modo, el estudio de Ramos (2019) indica que, en relación con el compromiso de continuidad, la mayoría de los trabajadores se ubican en nivel medio, seguido por nivel alto y bajo. De forma similar, el estudio de Cedano (2021) señala que el compromiso de continuidad fue alto para el 50% de los colaboradores. El 43.95% cree que se necesita mejorar la satisfacción de las necesidades económicas y beneficios. Únicamente el 6.2% mostró un bajo compromiso.

Referente a la dimensión compromiso normativo, tuvo un promedio de 2.68 que cataloga un nivel regular, además, se demuestra que 54% de los colaboradores señalan que dicha dimensión es regular. Por lo tanto, estos resultados se asemejan con los hallazgos de Alhuay (2019), plantea que el 41,1% de los trabajadores tiene un nivel regular de





compromiso normativo, mientras que el 36,8% tiene un nivel alto, y el 22,1% tiene un nivel bajo. Asimismo, dichos resultados se igualan con los hallazgos de Vergara (2018), pues el compromiso normativo es medio o regular con un promedio de 2.91, teniendo en cuenta que la obligación moral y éticas son percibidas como insuficientes. Del mismo modo, el estudio de Ramos (2019) indica que los colaboradores presentaron un compromiso normativo medio, alto y bajo en ese orden. De forma similar, el estudio de Cedano (2021) señala que El 53,1% de los colaboradores mostró un alto nivel de compromiso normativo, mientras que el 46,9% afirmó que el desempeño laboral necesita mejorar.

#### **5.4. Implicancias del estudio**

El actual estudio se elaboró mediante la aplicación del cuestionario a los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco, lo que permitió describir el compromiso organizacional. Se considera que este estudio tiene importancia como antecedente en el sector público y que es una importante fuente de datos para futuros estudios sobre el mismo tema. Asimismo, la investigación permite la realización de otros estudios asociados con la variable en estudio, como el desarrollo organizacional, motivación, clima organizacional, habilidades y los valores organizacionales.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El compromiso organizacional de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco tiene un nivel regular con una puntuación promedio de 2.69, tal como lo manifiesta el 56% de los colaboradores. Por lo tanto, es posible que, en la Sub gerencia de la municipalidad, los colaboradores no estén identificados con la organización, pues si se les presenta otras oportunidades laborales con mejores condiciones estos la aceptarán. Además, es probable que la municipalidad no les de apoyo de crecimiento profesional, lo que conlleva a que no haya compromiso organizacional.

**SEGUNDA.** El compromiso afectivo presenta un nivel regular con una puntuación promedio de 2.68. En cuanto al indicador significación, posee un promedio de 3.02, considerado regular. Por otro lado, el indicador realización personal cuenta con un promedio de 2.72, también en el rango regular. Además, el indicador pertenencia muestra un promedio de 2.67, indicando un nivel regular. En contraste, el indicador apego tiene un promedio de 2.58, clasificado como bajo, y el indicador afiliación alcanza un promedio de 2.57, también considerado de nivel bajo.

**TERCERA.** El compromiso continuo se sitúa en un nivel regular, con una puntuación promedio de 2.70. En cuanto al indicador falta de alternativas, mantiene un promedio de 2.86, dentro del rango regular. De manera similar, el indicador necesidades muestra un promedio de 2.79, también considerado regular. Además, el indicador competencias tiene un promedio de 2.68, indicando un



nivel regular. Del mismo modo, el indicador inversión registra un promedio de 2.60, manteniéndose en un nivel regular. Asimismo, el indicador dificultad presenta una puntuación promedio de 2.60, dentro del rango regular, y el indicador consecuencias tiene un promedio de 2.50, clasificado como bajo.

**CUARTA.** El compromiso normativo presenta un valor promedio de 2.68, clasificado como regular. En cuanto al indicador obligación, tiene un promedio de 2.85, también dentro del rango regular. Asimismo, el indicador conveniencia muestra un promedio de 2.76, indicando un nivel regular. Por otro lado, el indicador culpabilidad registra un promedio de 2.72, considerado también regular. Sin embargo, el indicador agradecimiento tiene una puntuación promedio de 2.57, lo cual indica un nivel bajo, mientras que el indicador lealtad alcanza un promedio de 2.51, clasificado como bajo.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA.** Al Gerente Municipal en coordinación con el jefe de la Sub Gerencia de Obras Públicas y Recursos Humanos, establecer programas de capacitación, mentoring o coaching. Estos programas no solo promoverán la cooperación entre los colaboradores, sino que también fortalecerán su sentido de pertenencia y compromiso con los objetivos de la organización. Asimismo, es crucial promover una comunicación abierta, donde los colaboradores se sientan escuchados y se les brinde la oportunidad de expresar sus sugerencias y preocupaciones. En este sentido, se debe implementar un buzón de sugerencias para los colaboradores, ya que son ellos quienes perciben y observan de forma directa las deficiencias y pueden proponer soluciones para mejorar diferentes aspectos de la entidad.

**SEGUNDA.** Al Gerente Municipal en coordinación con el jefe de la Sub Gerencia de Obras Públicas y Recursos Humanos, implementar programas de salud ocupacional y programas recreativos de socialización. Estos programas deben incluir sesiones de formación a cargo de un psicólogo organizacional, enfocadas en temas como la pertenencia, comunicación asertiva y trabajo en equipo. Además, se recomienda llevar a cabo actividades y talleres que fomenten la convivencia y el sentido de pertenencia, con el propósito de fortalecer el compromiso afectivo tanto en la Sub Gerencia como entre todos los colaboradores de la entidad municipal.

**TERCERA.** Al Gerente Municipal en coordinación con el jefe de la Sub Gerencia de Obras Públicas y Recursos Humanos, promover el reconocimiento de los



colaboradores con mejores rendimientos. Esto puede lograrse brindando capacitaciones o beneficios que contribuyan al progreso de la municipalidad. Además, se sugiere la aplicación de concursos de ideas para mejorar el ámbito de trabajo o proponer acciones de mejora. Asimismo, se recomienda desarrollar programas de reconocimiento por el cumplimiento de objetivos, con el objetivo de fomentar la satisfacción de los colaboradores con su trabajo.

**CUARTA.** Al Gerente Municipal en coordinación con el jefe de la Sub Gerencia de Obras Públicas y Recursos Humanos, llevar a cabo actividades de reconocimiento no financiero para motivar a los colaboradores y elevar su moral, lo que contribuirá a mejorar la calidad de su trabajo. Es esencial implementar un programa de formación profesional que ayude a desarrollar el sentido de gratitud, obligación moral y lealtad hacia la organización. Además, se recomienda realizar charlas para difundir la normativa, políticas y lineamientos de la municipalidad a todos los colaboradores, con el fin de unificar su forma de trabajo y comprometerlos a trabajar por el bien de la entidad.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aedo, C. (2020). La recepción de la creación de riesgos no permitidos en el derecho chileno, como criterio de imputación objetiva, ¿puede distinguirse de la culpa? *Revista chilena de derecho privado*(35), 117-145. <https://www.scielo.cl/pdf/rchdp/n35/0718-8072-rchdp-35-0117.pdf>
- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., & Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(4). <https://doi.org/doi:10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Alhuay, M. (2019). *Evaluación del compromiso organizacional en la municipalidad provincial de Andahuaylas, Apurímac, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas], Andahuaylas. [https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/518/Mishel\\_Stefany\\_Tesis\\_Bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/518/Mishel_Stefany_Tesis_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Araya, S., Díaz, K., & Rojas, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Baez, R., Baez, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14 - 23. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362019000100014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014)
- Beltrán, R., Sansores, E., & Gerardo, G. (2020). *Reflexiones sobre la gestión de la micro, pequeña y mediana empresa en América Latina*. Página seis S.A. de C.V. <https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=nF8LEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=P>



T2&dq=afiliacion+Ingreso+de+una+persona+dentro+de+una+corporaci%C3%B3n,+c  
omo+miembro+de+la+misma&ots=suo6PZW4mC&sig=1IwgDoD2oEAIAXiqT\_ao-  
JojO\_M#v=onepage&q=afiliacion%20Ingreso%20de%20

Bolaños, R. (noviembre de 2019). Aplicabilidad de la ley 9371 a los recursos de la hacienda pública girados al movimiento comunal costarricense. *Acta Académica*, 65, 121-146.

Bracho, D. (2020). Síndrome de burnout y fatiga laboral. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(1). <https://doi.org/DOI10.35381/cm.v6i1.307>

Burutxaga, I., Pérez, C., Ibañez, M., Golanó, M., Ballús, E., & Castillo, J. (2018). Apego y vínculo: una propuesta de delimitación y diferenciación conceptual. *Temas de psicoanálisis*, 15, 1-17. <https://www.temasdepsicoanalisis.org/2018/01/31/apego-y-vinculo-una-propuesta-de-delimitacion-y-diferenciacion-conceptual/>

Cedano, I. (2021). *Compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Julcán*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte], Trujillo. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30652/Cedano%20Uriol%20Isolina.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Celio, J. (enero- abril de 2021). Burnout y Satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *Puriq*, 3(1), 104-119. <https://doi.org/https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>

Champi, C., Cano, S., & Arias, W. (2016). La gratitud y la percepción de equidad en el trabajo como predictores de la motivación laboral en una agencia bancaria de Arequipa. *Revista de Psicología*, 6(1), 67-90.



[https://www.researchgate.net/publication/309236778\\_Gratitud\\_equidad\\_y\\_motivacion\\_laboral](https://www.researchgate.net/publication/309236778_Gratitud_equidad_y_motivacion_laboral)

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinamica del exito en las organizaciones* (Tercera edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.

Chóez, M., & Vélez, L. (2021, abril). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del conocimiento*, 6(4), 88-107.

<https://www.polodelconocimiento.com/files/journals/1/articles/2540/submission/review/2540-13633-1-RV.pdf>

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.

[https://www.researchgate.net/publication/338985782\\_Compromiso\\_organizacional\\_y\\_desempeno\\_docente\\_en\\_las\\_Instituciones\\_de\\_Educacion\\_Basica](https://www.researchgate.net/publication/338985782_Compromiso_organizacional_y_desempeno_docente_en_las_Instituciones_de_Educacion_Basica)

Fernández, M., & Prado, D. (2018). El impacto de la economía 4.0 sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso en dos empresas de base tecnológica. *Cuadernos de relaciones laborales*, 36(2), 355. <https://doi.org/10.5209/CRLA.60701>

Fierro, E., Alvarado, M., & García, C. (2018). Contrastación de un modelo de compromiso laboral en una institución pública del centro de México. *Revista de psicología de la universidad autónoma del estado de México*, 7(13), 32-48. <https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/11647/9222>





- Fierro, E., Martínez , M., Ortiz, F., & Martínez , J. (2018). La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 7(20), 1-13.  
<https://recai.uaemex.mx/article/view/11426/9370>
- García, C., Félix, R., Espinoza, K., & Mercado, S. (2018). Compromiso Organizacional en trabajadores de pequeñas y medianas empresas. *Cultura científica y tecnológica*(66).  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>
- García, L., & Gonzales, G. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión], Lima.  
[http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/1276/Leidy\\_Tesis\\_Titulo\\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/1276/Leidy_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Godínez, R., Luna, J., & Macías, S. (2019). La lealtad de los colaboradores en una institución educativa privada de nivel superior caso de estudio Celaya, Guanajuato, México. *Revista Educación*, 43(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.29246>
- Hernández, B., Ruiz, A., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(6), 820-846.  
<https://www.redalyc.org/journal/4981/498159332035/html/>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta* (Primera edición ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A.



- Herrera, L. (2018). Mediación como Alternativa en la Solución de Conflictos en las en Empresas Familiares. *Revista de la Facultad de Derecho*(45), 185-205. <https://doi.org/DOI: 10.22187/rfd2018n45a4>
- López, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 656-668. <https://doi.org/https://doi.org/10.19052/rvgluz.27.95.14>
- Manzano, Á. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: Un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *Res Non Verba*, 9(2). <http://34.222.126.191/index.php/rnv/article/view/220/179>
- Mejia, C., Torres, G., Chacón, J., Morales, L., Lopez, C., Taípe, Y., Ajahuana, C., & Verastegui, A. (2019). Incidents at work in workers in fourteen cities of the Perú: causes and possible consequences. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(1), 20-27. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552019000100003](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000100003)
- Mero, J. (julio- setiembre de 2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *FIPCAEC*, 3(8), 84-102. <http://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/59/71>
- Moguillansky, C. (2018). La Función de la Afiliación y de la Filiación en la Adolescencia. *Controversias en psicoanálisis de niños y adolescentes*, 24, 37-61. <https://pesquisa.bvsalud.org/bivipsil/resource/es/psa-138983>
- Municipalidad Provincial del Cusco. (2013). *Organigrama*. [https://www.cusco.gob.pe/wp-content/uploads/transparencia/planeamiento/ig/ORGANIGRAMA\\_2013.pdf](https://www.cusco.gob.pe/wp-content/uploads/transparencia/planeamiento/ig/ORGANIGRAMA_2013.pdf)
- Municipalidad Provincial del Cusco. (2023). *Mision y Vision* . <https://cusco.gob.pe/municipalidad/>



- Navarrete, R. (2019). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39932/Palomino\\_NRV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39932/Palomino_NRV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ochoa, D. (2020). *Compromiso organizacional en los colaboradores de la financiera confianza Agencia Abancay-Apurimac 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco], Cusco.  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4119/David\\_Tesis\\_bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4119/David_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palomino, A., Velásquez, B., Quintana, F., & Ambrocio, A. (2021). Organizational culture and commitment: indirect effects of the employer brand experience. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 369-377. <https://pure.unsa.edu.pe/en/publications/cultura-y-compromiso-organizacional-efectos-indirectos-de-la-expe>
- Pinela, N., & Donawa, Z. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *Res Non Verba*, 9(2).  
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217/176>
- Polo, J., Fernández, M., Ferguson, L., & Rojas, M. (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement. *UCJC Business and Society Review (formerly Known As Universia Business Review)*(54), 110-127. <https://www.redalyc.org/pdf/433/43351179004.pdf>



- Ramírez, V., & Mapén, F. (2019, Julio - Diciembre). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(8), 166-189. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062664>
- Ramos, J. (2019). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública de la ciudad del Cusco, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco], Cusco.  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3171/Janeth\\_Tesis\\_bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3171/Janeth_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación México, S.A.
- Robles, C., Alvitte, L., & Martínez, E. (2020). Sentido de pertenencia, relaciones intraorganizacionales y participación activa: empresas medianas de manufactura en México. *AD-minister*(36), 31-44.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-02792020000100031](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-02792020000100031)
- Rodríguez, L., & Zúñiga, M. (2019). Percepción y actitudes hacia el género y la violencia de género en alumnado universitario mexicano de Trabajo Social. *Revista de Treball Social*, 216, 105-123. <https://doi.org/DOI: 10.32061/RTS2019.216.06>
- Saenz, P. (2021). *Compromiso organizacional en la DEMUNA de la Municipalidad de Chosica 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo], Lima.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58083/Saenz\\_NPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58083/Saenz_NPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



Shankland, R. (2018). *Los poderes de la gratitud*. Plataforma editorial.

[https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=-](https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=-PWkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=agradecimiento,+es+una+actitud+de+reconocimiento+por+algo+que+se+ha+recibido,+un+beneficio,+un+gesto+o+un+favor&ots=nMqy-E3Ln_&sig=-oFSHBHrGfrY0d9mv_VM9pa6Nv4#v=onepage&q&f=false)

[PWkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=agradecimiento,+es+una+actitud+de+reconocimiento+por+algo+que+se+ha+recibido,+un+beneficio,+un+gesto+o+un+favor&ots=nMqy-E3Ln\\_&sig=-oFSHBHrGfrY0d9mv\\_VM9pa6Nv4#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=-PWkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=agradecimiento,+es+una+actitud+de+reconocimiento+por+algo+que+se+ha+recibido,+un+beneficio,+un+gesto+o+un+favor&ots=nMqy-E3Ln_&sig=-oFSHBHrGfrY0d9mv_VM9pa6Nv4#v=onepage&q&f=false)

Solórzano, Y. (2017). Aprendizaje autónomo y competencias. *Dominio de las Ciencias*, 3(1), 241-253. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5907382>

Soriano, Y., Tejada, F., Yagual, A., & Murrieta, R. (2019, julio-diciembre). Aspectos Axiológicos que contribuyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje desde la etapa inicial. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 7(1), 36-43. <https://doi.org/https://doi.org/10.26423/rcpi.v7i1.265>

Talavera, P. (2016). Las dificultades que el actual paradigma subjetivista de la salud comporta en su configuración como derecho humano universal. *Revista Boliviana de Derecho*(21), 16-47. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427543196002>

Vélez, O. (2017). El quehacer teológico y el método de investigación acción participativa Una reflexión metodológica. *Theologica Xaveriana*, 67(183), 187-208. <https://doi.org/https://doi.org/10.11144/javeriana.tx67-183.qtmiap>

Vergara, E. (2018). *Compromiso organizacional del personal en la Empresa Nacional de la Coca ENACO – Sucursal Quillabamba - La Convención - Cusco*. [Tesis de pregrado, Universidad Andina Del Cusco], Cusco. [https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2153/Ernesto\\_Tesis\\_bachiller\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2153/Ernesto_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



Way, S., Wright, P., Tracey, B., & Isnard, J. (2018). HR flexibility: Precursors and the contingent impact on firm financial performance. *Human Resource Management*, 57(2), 567-582. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.21867>



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

**Título: Compromiso organizacional de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco – 2023**

PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	
		VARIABLE	MÉTODOS
<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo es el compromiso organizacional de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo es el compromiso afectivo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023?</li> <li>• ¿Cómo es el compromiso continuo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023?</li> <li>• ¿Cómo es el compromiso normativo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General:</b> Describir el compromiso organizacional de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir cómo es el compromiso afectivo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023.</li> <li>• Describir cómo es el compromiso continuo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023.</li> <li>• Describir cómo es el compromiso normativo de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial del Cusco - 2023.</li> </ul>	<p>Compromiso organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Afectivo</li> <li>- Continuo</li> <li>- Normativo</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantitativo</li> </ul> <p><b>Nivel o alcance:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descriptiva</li> </ul> <p><b>Diseño:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No experimental, transeccional</li> </ul> <p><b>Población y muestra:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 colaboradores</li> </ul> <p><b>Técnica de recolección de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas</li> </ul> <p><b>Instrumentos de recolección de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> </ul>



**Anexo 2. Matriz de instrumento para la recolección de datos compromiso organizacional**

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS O REACTIVOS	ÍTEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
<b>Afectivo</b>	1.1. Realización personal	32.1%	2	1. Usted considera que las actividades que realiza están en función a sus aspiraciones personales. 2. La Sub Gerencia de Obras Públicas gestiona programas y capacitaciones para impulsar la realización personal de sus colaboradores.	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
	1.2. Pertenencia		2	3. Se siente usted identificado con la misión, visión y objetivos de la municipalidad. 4. Considera usted que sus colegas poseen un gran sentido de pertenencia hacia la entidad, en tanto, se sienten más comprometidos y participan activamente en las actividades programadas.	
	1.3. Significación		1	5. Considera usted que si dejara de trabajar en esta municipalidad significaría un considerable sacrificio personal, además, posiblemente otra municipalidad no les dé los mismos tratos laborales.	
	1.4. Afiliación		2	6. Usted considera que los problemas que afectan a la municipalidad también afectan a los colaboradores. 7. Usted pone en práctica los valores de la organización porque se identifica con ellas.	
	1.5. Apego		2	8. Cree que no se sentiría bien dejar esta municipalidad, aunque tenga mejores oportunidades. 9. Se sentiría feliz de trabajar por mucho más tiempo en la municipalidad.	
<b>Continuo</b>	2.1. Inversión	35.7%	2	10. Usted considera que la inversión de tiempo y esfuerzo a esta municipalidad ha sido recompensada. 11. Considera que invierte su esfuerzo de forma eficaz en la municipalidad.	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
	2.2. Consecuencias		1	12. Considera usted que una de las consecuencias que genera el incumplimiento de sus actividades son las distracciones o falta de responsabilidad laboral.	
	2.3. Necesidades		2	13. Su jefe identifica los recursos necesarios para que usted pueda desempeñar a sus tareas. 14. Cuando usted presenta alguna necesidad para la ejecución de sus labores su jefe le brinda apoyo inmediato.	
	2.4. Falta de alternativas		2	15. Usted y sus colegas no tienen otras alternativas de trabajo debido al tipo de contrato establecido por la municipalidad. 16. Usted considera que si renunciara tendría muy pocas alternativas de conseguir algo mejor.	
	2.5. Competencias		2	17. Considera usted que su trabajo en la municipalidad se adapta a las competencias profesionales que posee. 18. Usted siente que aún le falta desarrollar competencias laborales dentro de la municipalidad.	





	2.6. Dificultad		1	19. Usted presenta algunas dificultades al momento de realizar sus actividades laborales.	
<b>Normativo</b>	1.1. Conveniencia	32.1%	1	20. Los jefes brindan retroalimentación y motivación permanente.	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
	1.2. Culpabilidad		2	21. Usted se siente culpable, si no cumple con las tareas encomendadas por sus jefes. 22. Usted se sentiría culpable si dejara su puesto de trabajo.	
	1.3. Lealtad		2	23. Los jefes inculcan constantemente el valor de la lealtad. 24. Usted considera que sus colegas muestran lealtad a la institución y a sus jefes.	
	1.4. Obligación		2	25. Usted cumple las metas establecidas por obligación. 26. Siento que mi jefe actual no retribuye mi trabajo, por ello, no me siento obligado a permanecer aquí.	
	1.5. Agradecimiento		2	27. Considera que las actividades que realiza favorecen a su desarrollo profesional, por ende, se siente agradecido. 28. Usted siente agradecimiento a su entorno laboral por su crecimiento profesional.	
	Total	100%	28		



**Anexo 3. Instrumento**

FECHA: ____/____/____	HORA DE INICIO: ____:____	HORA FINAL: ____:____			
<b>DATOS GENERALES</b>					
1. EDAD	_____				
2. SEXO	MASCULINO	1			
	FEMENINO	2			
3. NIVEL DE ESTUDIO	SUPERIOR TÉCNICO	1			
	SUPERIOR	2			
	NINGUNO	3			
4. ÁREA DE TRABAJO	_____				
5. CARGO	_____				
6. CARRERA PROFESIONAL	_____				
7. TIEMPO LABORANDO	_____				
<b>VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>					
	<b>1</b> Nunca	<b>2</b> Casi nunca	<b>3</b> A veces	<b>4</b> Casi siempre	<b>5</b> Siempre
<b>Dimensión 1: Afectivo</b>					
<b>1.1. Realización personal</b>					
1. Usted considera que las actividades que realiza están en función a sus aspiraciones personales.					
2. La Sub Gerencia de Obras Públicas gestiona programas y capacitaciones para impulsar la realización personal de sus colaboradores.					
<b>1.2. Pertenencia</b>					
3. Se siente usted identificado con la misión, visión y objetivos de la municipalidad.					
4. Considera usted que sus colegas poseen un gran sentido de pertenencia hacia la entidad, en tanto, se sienten más comprometidos y participan activamente en las actividades programadas.					
<b>1.3. Significación</b>					
5. Considera usted que si dejara de trabajar en esta municipalidad significaría un considerable sacrificio personal, además posiblemente otra institución no le dé los mismos tratos laborales.					
<b>1.4. Afiliación</b>					
6. Usted considera que los problemas que afectan a la municipalidad también afectan a los colaboradores.					
7. Usted pone en práctica los valores de la organización porque se identifica con ellas.					
<b>1.5. Apego</b>					



8. Cree que no se sentiría bien dejar esta municipalidad, aunque tenga mejores oportunidades.					
9. Se sentiría feliz de trabajar por mucho más tiempo en la municipalidad.					
<b>Dimensión 2: Continúo</b>					
<b>2.1. Inversión</b>					
10. Usted considera que la inversión de tiempo y esfuerzo a esta municipalidad ha sido recompensada.					
11. Considera que invierte su esfuerzo de forma eficaz en la municipalidad.					
<b>2.2. Consecuencias</b>					
12. Considera usted que una de las consecuencias que genera el incumplimiento de sus actividades son las distracciones o falta de responsabilidad laboral.					
<b>2.3. Necesidades</b>					
13. Su jefe identifica los recursos necesarios para que usted pueda desempeñar a sus tareas.					
14. Cuando usted presenta alguna necesidad para la ejecución de sus labores, su jefe le brinda apoyo inmediato.					
<b>2.4. Falta de alternativas</b>					
15. Usted y sus colegas no tienen otras alternativas de trabajo debido al tipo de contrato establecido por la municipalidad.					
16. Usted considera que si renunciara tendría muy pocas alternativas de conseguir algo mejor.					
<b>2.5. Competencias</b>					
17. Considera usted que su trabajo en la municipalidad se adapta a las competencias profesionales que posee.					
18. Usted siente que aún le falta desarrollar competencias laborales dentro de la municipalidad.					
<b>2.6. Dificultad</b>					
19. Usted presenta algunas dificultades al momento de realizar sus actividades laborales.					
<b>Dimensión 3: Normativo</b>					
<b>3.1. Conveniencia</b>					
20. Sus jefes le brindan retroalimentación y motivación permanente.					
<b>3.2. Culpabilidad</b>					
21. Usted se siente culpable, si no cumple con las tareas encomendadas por sus jefes.					



22. Usted se sentiría culpable si dejara su puesto de trabajo.					
<b>3.3. Lealtad</b>					
23. Los jefes inculcan constantemente el valor de la lealtad.					
24. Usted considera que sus colegas muestran lealtad a la institución y a sus jefes.					
<b>3.4. Obligación</b>					
25. Usted cumple las metas establecidas por obligación.					
26. Siento que mi jefe actual no retribuye mi trabajo, por ello, no me siento obligado a permanecer aquí.					
<b>3.5. Agradecimiento</b>					
27. Considera que las actividades que realiza favorecen a su desarrollo profesional, por ende, se siente agradecido.					
28. Usted siente agradecimiento a su entorno laboral por su crecimiento profesional.					