

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES
ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE
HUÁNUCO, 2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ECONOMÍA Y NEGOCIOS
SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ORGANIZACIONAL

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A)
EN ADMINISTRACIÓN**

TESISTAS:

CERVANTES ROBLES RAUL GIOVANNI
HILARIO CAMPOS YANINA
SOLIS TOLEDO PIERINA KETSY

ASESOR:

BAMBAREN MATA LUIS ALBERTO

HUÁNUCO- PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi madre Flavia Robles Condezo por su apoyo incondicional e invaluable consejos. Gracias madre linda, te amo.

Raúl Giovanni Cervantes Robles

Esta tesis dedico a mis progenitores quienes me han brindado constantemente su apoyo para lograr mis propósitos de estudio. También la dedico a mi hermano quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios.

Yanina Hilario Campos

A Dios por ser mi inspiración, a mi madre amada por ser mi fortaleza y guía para hacer bien las cosas y por su incondicional apoyo, a mi hermano por inspirarme a seguir aprendiendo y a mi padre por su creer en mí.

Pierina Ketsy Solis Toledo

AGRADECIMIENTO

A mis padres y hermanos quienes estuvieron siempre a mi lado, brindándole sabios consejos para perseguir mis metas, sueños y anhelos. Hoy que concluyó mis estudios les agradezco por mi meta alcanzada.

Raúl Giovanni Cervantes Robles

La gratitud de la tesis es ante todo gracias a Dios por guiarme y darme fuerzas para seguir adelante. Gracias a los profesores universitarios, a través de los cuales obtuve los conocimientos necesarios para formular nuestra tesis.

Yanina Hilario Campos

A los docentes de la Universidad Hermilio Valdizán por su aporte y conocimientos tesis y a nuestro asesor Luis Alberto Bambaren Mata por su paciencia y dedicación en la culminación de nuestra tesis.

Pierina Ketsy Solis Toledo

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del gobierno regional de Huánuco, la investigación es de nivel descriptivo y de enfoque cuantitativo, tipo básica de corte transversal, observacional y no experimental. Como técnica e instrumento de medición se utilizó la encuesta que derivó en un cuestionario tipo escala de Likert, para luego ser aplicado a una muestra probabilista de 44 colaboradores administrativos. Para ello se sometió el instrumento de medición al juicio de expertos y a la prueba estadística de alfa de Cronbach arrojando un promedio de 90.24 de validez y 0.82 de confiabilidad. Los resultados identificaron que los colaboradores administrativos del gobierno Regional de Huánuco sede central poseen un nivel medio representando el 79.55% y alto equivalente al 20.45% de compromiso organizacional, asimismo respecto a la dimensión afectiva identifico, que la mayoría de los colaboradores representan un nivel medio 65.91%, así también para el compromiso de continuidad y normatividad los cuales representan el 65.91% y 70.00% respectivamente Finalmente se concluyó que existe un nivel significativo de compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco.

Palabras clave. Compromiso organizacional, afectivo, continuidad y normativo.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the organizational commitment of the administrative collaborators of the regional government of Huánuco, the research is descriptive and quantitative, basic type of cross-sectional, observational and non-experimental approach. As a measurement technique and instrument, a survey was used which resulted in a Likert scale questionnaire, to be applied to a probabilistic sample of 44 administrative collaborators. For this purpose, the measurement instrument was submitted to the judgment of experts and to the Cronbach's alpha statistical test, yielding an average of 90.24 validity and 0.82 reliability. The results identified that the administrative collaborators of the Regional Government of Huánuco headquarters have a medium level representing 79.55% and a high level equivalent to 20.45% of organizational commitment, likewise with respect to the affective dimension, I identified that the majority of the collaborators represent a medium level of 65.91%, as well as for the commitment to continuity and normativity which represent 65.91% and 70.00% respectively. Finally, it was concluded that there is a significant level of organizational commitment of the administrative collaborators of the Regional Government of Huánuco.

Key words. Organizational, affective, continuity and normative commitment.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Fundamentación o situación del problema de investigación.....	13
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos.....	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Formulación del objetivo general y específicos.....	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación.....	15
1.4.1. Teórica	15
1.4.2. Práctica.....	15
1.4.3. Metodológica	15
1.5. Limitaciones.....	15
1.6. Formulación de hipótesis general y específica.....	16
1.6.1. Hipótesis general.....	16
1.6.2. Hipótesis específicas.....	16
1.7. Variables	16
1.7.1. Compromiso organizacional	16
1.8. Definición teórica y Operacionalización de variables	17
1.8.1. Definición teórica	17
1.8.2. Definición operacional.....	17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes	19
2.1.1 Nacionales.....	19
2.1.2 Internacionales	21
2.1.3 Local	23
2.2 Bases teóricas	24
2.2.1 Teoría de las necesidades de Maslow	24

2.2.2	Teoría X y teoría Y de McGregor.....	24
2.2.3	Teoría ERG de Alderfer.....	25
2.2.4	Teoría de la motivación e higiene de Herzberg	26
2.2.5	Teoría de las tres necesidades	26
2.2.6	Teoría de las expectativas	26
2.2.7	Enfoque del comportamiento.....	27
2.2.8	Actitudes	27
2.2.9	Compromiso organizacional	28
2.3	Bases conceptuales.....	35
2.3.1	El compromiso organizacional y sus tres componentes distintos.....	35
2.3.2	Satisfacción en el trabajo	36
2.3.3	Motivación	36
2.3.4	Lealtad	36
2.3.5	Afecto.....	36
2.3.6	Obligaciones	37
2.3.7	Desempeño.....	37
2.3.8	Fidelidad	37
2.3.9	Pertenencia al grupo.....	37
CAPÍTULO III. METODOLOGIA		38
3.1	Ámbito.....	38
3.2	Población.....	38
3.3	Muestra.....	38
3.4	Nivel y tipo de estudio	40
3.4.1	Nivel.....	40
3.4.2	Tipo.....	40
3.5	Diseño de investigación	41
3.6	Métodos, técnicas e instrumentos	41
3.6.1	Método inductivo.....	41
3.6.2	Técnica.....	41
3.6.3	Instrumento	42
3.7	Validación y confiabilidad del instrumento	42
3.7.1	Validación de instrumento	42
3.7.2	Confiabilidad del instrumento	43
3.8	Procedimiento	43
3.9	Tabulación y análisis de datos.....	45

3.10 Consideraciones éticas	46
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	47
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	86
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91
ANEXO	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Peculiaridades de la población de los trabajadores del gobierno regional	38
Tabla 2 Características sociodemográficas de los trabajadores del gobierno regional...	39
Tabla 3 Cuadro de ficha de valoración de instrumento	42
Tabla 4 Prueba estadística de fiabilidad	43
Tabla 6 Edades de los colaboradores	47
Tabla 7 Sexo de los colaboradores	48
Tabla 8 Tiempo de servicio de los colaboradores.....	48
Tabla 9 Rangos y valor final del compromiso organizacional	49
Tabla 10 Tabla de frecuencia de la variable compromiso organizacional.....	49
Tabla 11 Rangos y valor final de la dimensión compromiso organizacional afectivo ...	51
Tabla 12 Tabla de frecuencia de la dimensión compromiso organizacional afectivo	51
Tabla 13 Rangos y valor final de la dimensión compromiso organizacional continuidad	52
Tabla 14 Tabla de frecuencia de la dimensión compromiso organizacional de continuidad.....	53
Tabla 15 Rangos y valor final de la dimensión compromiso organizacional normativo	54
Tabla 16 Tabla de frecuencia del compromiso organizacional normativo	54
Tabla 17 Lazos emocionales de familiaridad	56
Tabla 18 Lazos emocionales personales	57
Tabla 19 Lazos emocionales con la institución	58
Tabla 20 Sentimientos de pertenencia.	60
Tabla 21 Sentimientos de satisfacción en el trabajo.	61
Tabla 22 Solvencia en las necesidades	63
Tabla 23 Sueldo por el trabajo en la institución	64
Tabla 24 Cumplimiento de propósitos profesionales	66
Tabla 25 Logros personales	67
Tabla 26 Asensos por trabajar en la institución	69
Tabla 27 Afectación en la vida laboral	70
Tabla 28 Falta de oportunidades laborales	72
Tabla 29 Reconocimiento por parte de la institución	73
Tabla 30 Consideración por parte de la institución	75
Tabla 31 Obligación por términos de contrato	76

Tabla 32 Compromiso con el personal de la institución.....	78
Tabla 33 Fidelidad con la organización	79
Tabla 34 Lealtad con la institución.....	81
Tabla 35 Agradecimiento con la institución	82
Tabla 36 Sentimiento de culpabilidad	84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Teorías X y Y como concepciones diferentes sobre la naturaleza humana	25
Figura 2 Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional.....	30
Figura 4 Dimensiones del compromiso organizacional.....	33
Figura 5 Flujograma del procedimiento de la investigación.....	45
Figura 6 Compromiso organizacional de los colaboradores administrativos	50
Figura 7 Compromiso afectivo de los colaboradores administrativos.....	52
Figura 8 Compromiso de continuidad de los colaboradores administrativos.....	53
Figura 9 Compromiso normativo de los colaboradores administrativos	55
Figura 10 Lazos emocionales de familiaridad	56
Figura 11 Lazos emocionales personales.....	58
Figura 12 Lazos emocionales con la institución	59
Figura 13 Sentimientos de pertenencia	60
Figura 14 Sentimientos de satisfacción en el trabajo.....	62
Figura 15 Solvencia en las necesidades	63
Figura 16 Sueldo por el trabajo en la institución	65
Figura 17 Cumplimiento de propósitos profesionales	66
Figura 18 Logros personales.....	68
Figura 19 Ascensos por trabajar en la institución.....	69
Figura 20 Afectación en la vida laboral.....	71
Figura 21 Falta de oportunidades laborales	72
Figura 22 Reconocimiento por parte de la institución	74
Figura 23 Consideración por parte de la institución	75
Figura 24 Obligación por términos de contrato	77
Figura 25 Compromiso con el personal de la institución	78
Figura 26 Fidelidad con la organización.....	80
Figura 27 Lealtad con la institución	81
Figura 28 Agradecimiento con la institución.....	83
Figura 29 Sentimiento de culpabilidad	84

INTRODUCCIÓN

Se entiende que el compromiso organizacional es el grado de identificación y participación que tiene un empleado dentro de una organización, por lo tanto, se podría inferir que un trabajador que se encuentra altamente comprometido se esfuerza por hacer bien su trabajo y tiene menos probabilidades de renunciar.

Asimismo, para que una institución pública logre alcanzar su estabilidad es de suma importancia que los colaboradores pertenecientes a la institución se sientan altamente comprometidos. (López, 2021) Debido a que mientras mayor sea el nivel de compromiso organizacional se garantiza el éxito de un buen trabajo en la institución.

Por otro lado, siendo el Gobierno Regional una institución pública y que integra trabajadores dentro de su organización surge la siguiente pregunta ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023?

Es por ello que el presente trabajo de investigación se titula “Compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023”, el cual pretendió identificar el nivel del compromiso organizacional y de cada una de sus dimensiones y características sociodemográficas de los colaboradores administrativos del gobierno regional, sede central.

De esta manera en el capítulo I de la investigación detalla el problema de investigación, que a su vez contiene la fundamentación del problema de investigación, la formulación del problema, los objetivos, la justificación, limitaciones, hipótesis, variables, definición teórica y operacionalización de las variables de investigación.

El capítulo II, contiene el marco teórico, que consta de antecedentes, bases teóricas con conceptos y bases epistemológicas de la calidad de servicio y satisfacción del cliente.

En el capítulo III, se describe la metodología de la investigación que detalla el ámbito, la población, muestra y nivel y tipo de estudio, diseño de la investigación, métodos y técnicas e instrumentos, validación confiabilidad, procedimientos, tabulación y análisis de datos y consideraciones éticas.

Por último, en el capítulo IV y V se describen los resultados, discusión de resultados, con las debidas conclusiones y recomendaciones que aporato la investigación.

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación o situación del problema de investigación

Debido a los avances en el campo de la gestión de recursos humanos y la introducción de nuevas tecnologías, es crucial que las organizaciones cuenten con personas altamente calificadas que de alguna manera contribuyan a la consecución de los objetivos de la organización (Baez et al., 2019).

Sin embargo, la capacidad o el conocimiento no es suficiente para la resolución de problemas o alcanzar las metas que la entidad requiere; también es necesario contar habilidades y actitudes que abalen el compromiso del personal hacia una empresa u organización. El compromiso del trabajador se concibe como "la fuerza relativa de la identificación y el compromiso de un empleado con la empresa" (Steers y Porter, 1977, p.311)

En el caso de las entidades pública es importante que los servidores que laboran en dicha institución se sientan realmente comprometidos, debido a que es un componente importante del rendimiento, ya que garantiza la estabilidad y éxitos de la institución (López, 2021).

A nivel mundial a través de un estudio realizado por la consultora Deloitte se estima que el 87% de los líderes de talento humano y de negocios en el mundo considera que el problema que afrontan las compañías es la falta de compromiso por parte de los colaboradores. Asimismo, en el Perú el 50% de los ejecutivos considera que la falta de compromiso en la organización es una problemática muy importante. (Gestión, 2015)

La ausencia de compromiso organizacional, puede deberse por la poca adhesión emocional o afectiva del empleado hacia la empresa los pocos beneficios que obtiene por trabajar en la organización o la usencia del deber moral, es por ello que el compromiso organizacional es una variable que requiere mayor atención, por ser fundamental para el logro de objetivos y eficiencia en la gestión organizacional, pública o privada. (Fierro et al., 2018)

Por lo mencionado anteriormente la investigación de enfoque cuantitativo, descriptico y de diseño observacional, pretendió identificar el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de

Huánuco 2023, sede central, con la finalidad de aportar nuevos conocimientos y propuestas respecto al tema.

1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

P1: ¿Cuál es el nivel compromiso organizacional afectivo de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023?

P2: ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional de continuidad de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023?

P3: ¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional normativo de los de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023?

1.3. Formulación del objetivo general y específicos

1.3.1. Objetivo general

Identificar el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

O1: Estimar el nivel del compromiso organizacional afectivo de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.

O2: Estimar el nivel del compromiso organizacional de continuidad de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.

O3: Estimar el nivel del compromiso organizacional normativo de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

La presente investigación se justifica teóricamente porque las definiciones del compromiso organizacional no se encuentran estrictamente establecidos en la literatura, por lo cual se amplió las teorías que se tienen respecto a esta variable, permitiendo abordar las nuevas tendencias y principios del compromiso organizacional, con la finalidad de aportar al conocimiento existente los nuevos conceptos del compromiso organizacional.

1.4.2. Práctica

Posee justificación práctica porque pretende plantear estrategias y propuestas coherentes con respecto a la variable compromiso organizacional, que en un futuro podrían servir como sustento o base para ser aplicadas en investigaciones posteriores.

1.4.3. Metodológica

Se justifica metodológicamente, porque el desarrollo del instrumento de medición y recolección de datos referente a la variable compromiso organizacional (con sustento teórico de los autores Meyer y Allen) puede ser usado investigaciones posteriores o simplemente como sustento o base para mejorar otro instrumento de medición con respecto a la variable compromiso organizacional. de igual modo servirá de un modelo ideal para estudiantes de pre post grado en el uso de la lógica de la investigación.

1.5. Limitaciones

Los limitantes que tuvo la investigación fue la poca información teórica encontrada en la revisión sistemática de la literatura sobre la variable compromiso organizacional, asimismo la falta de colaboración por parte del personal administrativo del Gobierno Regional de Huánuco.

1.6. Formulación de hipótesis general y específica

1.6.1. Hipótesis general

H1: Existe un nivel significativo de compromiso organizacional en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.

H0: No existe un nivel significativo de compromiso organizacional en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.

1.6.2. Hipótesis específicas

H1: Existe un nivel significativo de compromiso organizacional afectivo en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.

H2: Existe un nivel significativo de compromiso organizacional de continuidad en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.

H3: Existe un nivel significativo de compromiso organizacional normativo en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.

1.7. Variables

1.7.1. Compromiso organizacional

A. Dimensiones

- **Afectivo** (Lazos emocionales)
- **Continuidad** (Remuneración, Realización personal, Ascensos, Valoración)
- **Normativo** (Deber, Agradecimiento, Falta de oportunidad)

1.8. Definición teórica y Operacionalización de variables

1.8.1. Definición teórica

(Compromiso organizacional). Robbins et al., “Es el nivel que un empleado se siente identificado con las metas de una organización y el sostenimiento de su relación con ella” (2013, p.79).

1.8.2. Definición operacional

La variable compromiso organizacional, se medirá mediante tres dimensiones: Afectiva, continuidad, normativa, para lo cual se hará uso de un cuestionario tipo escala de Likert. El cuál será elaborado, validado, y se someterá a una prueba de confiabilidad.

Cuadro de Operacionalización de variables.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO 2023							
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Técnica o instrumento	
Compromiso Organizacional	(Compromiso organizacional): Robbins et al., define como “Es el nivel que un empleado se siente identificado con las metas de una organización y el sostenimiento de su relación con ella.” (2013, p. 79).	La variable compromiso organizacional, se medirá mediante tres dimensiones: Afectiva, continuidad, normativa, para lo cual se hará uso de un cuestionario tipo escala de Likert. El cuál será elaborado, validado, y se someterá a una prueba de confiabilidad.	(Variable) Compromiso Organizacional	Afectiva	Lazos emocionales	Encuesta/Cuestionario	
				Normativa	Remuneración		Realización personal
					Ascensos		Valoración
Continuidad	Deber moral	Agradecimiento	Falta de oportunidad				

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Nacionales

Paulsen Cáceres (2021) presenta en su tesis titulada “Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos Ley 276 de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú, años 2019 – 2020” para optar el grado de licenciado en administración de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos Ley 276 de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, Perú, años 2019 - 2020. El tipo de investigación fue básica, con un diseño no experimental y de nivel correlacional, asimismo la muestra estuvo conformada por 178 trabajadores administrativos. Para medir la variable motivación y compromiso organizacional, se aplicó como instrumento el cuestionario tipo Likert. Los resultados que arrojarán el análisis estadístico, se evidenció que el 54,49% de las personas encuestadas mostrarán nivel regular respecto a la motivación y el 57,30% de los encuestados calificarán también un regular nivel del compromiso organizativo, así también se pudo comprobar que la motivación se relaciona significativamente entre la motivación y el compromiso organizacional.

Linares & Meza (2021), presenta en su tesis titulada “El compromiso organizacional desde la perspectiva del marketing interno : análisis de los trabajadores en una coyuntura de emergencia sanitaria nacional” para optar el grado de Licenciada en Gestión con mención en Gestión Empresarial presentada de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tuvo como propósito identificar los elementos del marketing interno que pueden tener mayor incidencia en el desarrollo de compromiso organizacional en los trabajadores de los sectores salud, educación, servicios financieros y alimentos, dentro de un contexto excepcional. el estudio fue de nivel y de alcance exploratorio por lo cual emplearon una metodología cualitativa la cual fue utilizada como sustento para el análisis los elementos del marketing

interno propuestos por el modelo de Saad, Rafiq y Ahmed 2002. El sujeto de análisis fueron los trabajadores que pertenecen a los sectores de salud, educación, servicios financieros y alimentos, asimismo, las diez primera personas pertenecientes a cada sector, han sido los contactados para ser parte del estudio. La investigación evidencio que entre los encuestados el compromiso normativo es predominante, el cual se fomenta por los elementos del marketing interno: coordinación interfuncional, el entorno físico y la formación y desarrollo; a diferencia del compromiso emocional, que se fomenta por el liderazgo senior.

Arroyo Rafael, (2022), en su investigación denominada “Niveles de compromiso organizacional del personal no docente en la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, región Junín – 2018” para optar el grado de Licenciado en Administración de la Universidad Peruana de los Andes. Tuvo como finalidad fue mejorar los Niveles de Compromiso Organizacional del Personal no Docentes en la UPLA. Para la metodología se utilizó un diseño no experimental, descriptivo correlacional, contando con una muestra de 112 trabajadores, por lo cual se utilizo un instrumento tipo escala Likert, para medir la relación de una variable con la otra. Los resultados mediante el coeficiente de correlación mostraron niveles altos de $R=0.974$ con una significancia menor de $p=0.000$ que es menor a 0.05. Se concluyó que existe relación alta directa y significativa entre el compromiso organizacional y el personal no docente.

Jimenez Vasquez (2021), en su investigación denominada “Compromiso organizacional en colaboradores de una planta industrial, Chiclayo agosto-diciembre 2018” para optar el grado de licenciado en psicología de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. La investigación tuvo como propósito determinar los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una planta industrial de Chiclayo. El estudio fue no experimental, de tipo descriptivo; contando con una muestra total de 341 personas. Para ello se empleó la técnica de la encuesta, para lo cual se utilizó como instrumento de recolección la escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen, la cual posee una validez por

constructo y confiabilidad de $\alpha = ,80$. Los resultados indicaron que los colaboradores se ubican en el nivel medio de compromiso. Así mismo, se encontró, tanto en las dimensiones, edad y en los grupos de trabajo, que en su mayor porcentaje se ubica en el nivel medio.

2.1.2 Internacionales

Romero Muñoz, (2017), presenta en su tesis “Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales” para optar el grado de magister en desarrollo de talento Humano de la Universidad Andina Simón Bolívar (Ecuador). El objetivo de la investigación fue determinar si las modalidades de contrato Ocasional y Nombramiento influyen en el Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos del Ministerio del Trabajo, para lo cual utilizo el método descriptivo, como instrumento de medición se aplicó la encuesta de Meyer & Allen a una muestra de 681 funcionarios. Como resultado se pudo verificar que el compromiso normativo no presentó una presencia significativa en el grupo estudiado. Además, lo que hemos considerado el compromiso político se confunde o se mezcla con el personificado y con el afectivo. Concluyendo que el comportamiento de los tres compromisos encontrados: Personificado, Afectivo e Instrumental no varían significativamente.

Aimacaña Mullo (2021), presenta su tesis de postgrado “Plan de mejoramiento del compromiso organizacional para los empleados de la empresa SEGUVID de la ciudad de Ambato” para optar el grado de magister en administración de empresas de la Universidad Técnica de Cotopaxi (Ecuador). La investigación tuvo como finalidad proponer actividades para mejorar el compromiso organizacional para los empleados de la empresa SEGUVID de la ciudad de Ambato, La metodología, se de la investigación fue tipo exploratorio. Los métodos utilizados fueron el deductivo, inductivo, con una muestra fue no probabilística de 30 trabajadores. La técnica que se utilizó fue cuestionario validado por el autor de Meller y allen. A través de los resultados se evidenciaron que existe un alto grado de apego emocional

respecto a compromiso normativo, es de decir, los colaboradores que realizan sus actividades en la organización lo hacen por deber moral. Se diseñó un modelo tridimensional basado en Meyer y Allen y las actividades que forjan el compromiso organizativo de los colaboradores y mejoran su productividad empresarial. Se concluyó que el comportamiento organizacional y el desempeño organizacional evidenciaron una una relación directa dependiente al contrastarlo con la prueba estadística el chi cuadrado.

Vargas & Machicao (2020), comunica en su artículo titulado “Estudio comparativo del compromiso organizacional entre trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresaindustrial en la ciudad de La Paz”, publicado de Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia 2020, tuvo como objetivo de comparar esta variable psicológica en el personal de una empresa de alimentos perteneciente al sector industrial en la ciudad de La Paz, en función de que tengan o no, hijos y que sean dependientes de los mismos. Se utilizó una metodología de tipo descriptivo comparativo, donde se determinó que existe una diferencia significativa del compromiso organizacional en los 119 empleados participantes. A partir de los resultados, se pudo determinar que la diferencia puntuada por ambos grupos (con hijos = 90,42 y sin hijos = 84,02) es significativa al 5% de error.

Aldana et al (2018) comunica en su artículo científico Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia de la revista Espacios 2018, tuvo como objetivo analizar la dinámica del compromiso de estas instituciones con su cliente interno Los resultados demostraón que los enfermeros tienen un compromiso organizacional que se basa en las necesidades de las preventas, desarrollo profesional y el tipo de contratación. Concluyéndose la necesidad de flexibilizar la relación empresa y empleado en beneficio de los objetivos comunes.

Sánchez y Franco (2019) en su estudio Evaluación del compromiso organizacional de Servidores Públicos en México, tu como finalidad evaluar el compromiso organizacional que servidores públicos. El estudio tuvo como de diseño transversal y de enfoque cuantitativos y nivel descriptivo, no experimental. Para lo cual , aplico el instrumento de medición autores Meyer y Allen (1991), el cual fue adaptado para posteriormente ser validado a través de juicio de expertos, el instrumento arrojó una fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de 0.824. Se evidenciarón mediante los resultados que el nivel de compromiso organizacionativo no rebasa el 60 por ciento siendo la dimensión afectiva la que presenta mayor tendencia positiva y la dimensión de continuidad la más baja. Asimismo se logró identificar que no existe ninguna relación entre las características sociodemográficas y el nivel de compromiso organizacional de los servidores públicos.

2.1.3 Local

Ramírez García (2021) presenta en su tesis titulada “El compromiso organizacional y la calidad de atención en el servicio de emergencia del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco - periodo 2019” para optar el grado de Maestro en Ciencias Administrativas, con Mención en Gestión Pública, de la Universidad de Huánuo. Tuvo como finalidad la determinación del vínculo del compromiso organizacional” y la “Calidad de la atención” en el Servicio de Emergencia del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco durante el período 2019. Esta investigación se avocó al enfoque cuantitativo deductivo y analítico y su diseño. fue transversal. Descriptivo, correlacional, no experimental, los datos se recopilaron mediante una encuesta de opinión exclusivamente del área usuaria representado por una muestra de 301 personas, Los resultados obtenidos a un nivel correlacional fue significativo de 0.776, interpretada con el coeficiente de Spearman. En la que se concluyó que existe una relación positiva alta entre el "Compromiso Organizacional" y la "Calidad del Atención".

2.2 Bases teóricas

Con respecto a las bases teóricas se tomará como sustento los distintos enfoques, teorías y principios, definidos por diversos autores.

2.2.1 Teoría de las necesidades de Maslow

Los autores Robbins & Coulter, basado en la teoría de Maslow, sugiere que existen cinco tipos de necesidades.

I.Necesidades fisiológicas: Alimento, bebida, vivienda, satisfacción sexual y otras necesidades físicas.

II.Necesidades de seguridad: garantía de que se seguirán satisfaciendo las necesidades físicas, así como seguridad y protección frente al peligro, tanto físico como emocional.

III.Necesidades sociales: constituyen el tercer grupo de demandas sociales.

IV.Necesidades de estima: aspectos internos y externos de la estima, como el estatus, el reconocimiento y la atención. Los componentes de la estima interna incluyen el respeto por uno mismo, la autonomía y los logros.

V.Necesidades de autorealización: del propio potencial y el sentirse satisfecho con uno mismo son necesarios para la autorrealización, al igual que el deseo de desarrollar todo aquello de lo que uno es capaz (2005, pp. 393-394).

Según la teoría de Maslow, cuando una necesidad se ha satisfecho, deja de ser un motivador del comportamiento., ya que una vez satisfecha una necesidad, la siguiente toma importancia.

2.2.2 Teoría X y teoría Y de McGregor

Una de las teorías para entender las realciones de las relaciones humanas es la teoría X, y el enfoque de las teoría Y.de Mc Gregor.

La visión que tiene la teoría X de las personas es fundamentalmente negativa. Asume que los empleados tienen pocas ambiciones, no les gusta su trabajo, quieren evitar sus responsabilidades y necesitan un control estricto para trabajar de manera efectiva. La teoría Y ofrece una perspectiva positiva. Asume que los empleados pueden administrarse a sí mismos, aceptar y buscar verdaderamente la

responsabilidad, y percibir el trabajo como una actividad natural. McGregor cree que los supuestos de la Teoría Y reflejan mejor la verdadera naturaleza de los empleados y deberían guiar las prácticas de gestión. (Robbins & Coulter, 2005, p.394)

Figura 1

Teorías X y Y como concepciones diferentes sobre la naturaleza humana



Nota: Tomado de Chiavenato (2006)

2.2.3 Teoría ERG de Alderfer

Según Bateman & Snell, la teoría ERG de Alderfer postula que existen tres necesidades básicas:

Las necesidades de supervivencia son materiales y fisiológicas. Las relaciones conllevan a relacionarse con otras personas, y esto sucede a través del intercambio mutuo de pensar y sentir. El crecimiento requiere motivar a los individuos a cambiarse a sí mismas o su entorno de manera productiva o creativa. La satisfacción de las necesidades de crecimiento proviene de la utilización plena de las capacidades personales y del desarrollo de nuevas capacidades. (p.484)

2.2.4 Teoría de la motivación e higiene de Herzberg

La teoría de la motivación e higiene de Herzberg menciona que existen dos factores que asocian con la satisfacción.

Los factores que se encuentran asociados con la satisfacción laboral son intrínsecos e incluyen atributos como el logro de objetivos, responsabilidad y reconocimiento. Cuando los individuos se sienten cómodos en el lugar de trabajo, tienden a atribuirse esas cualidades a sí mismos. Caso contrario sucede, cuando sienten insatisfacción, tienden a desarrollar factores extrínsecos, como las políticas y la gestión de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo. (Robbins & Coulter, 2005, p.395)

2.2.5 Teoría de las tres necesidades

David McClelland y otros han propuesto la teoría de las tres necesidades, que afirma que estas tres necesidades incluyen la necesidad de logro (nLog), que es el estímulo para sobresalir, obtener logros con relación a una serie de normas y luchar para tener éxito; la necesidad de poder (nPod), que es la necesidad de hacer que otros se comporten como no se comportarían de otro modo, y la necesidad de pertenencia (nPer). Las personas que tienen gran necesidad de logros luchan por obtener logros personales más que por los símbolos y recompensas del éxito. (Robbins & Coulter, 2005, p.397)

2.2.6 Teoría de las expectativas

En términos más prácticos, la teoría de las expectativas plantea que a los empleados los motivará desarrollar cierto nivel de esfuerzo cuando crean que eso los llevará a obtener una buena evaluación de su desempeño; que ésta conducirá a premios organizacionales como un bono, aumento de salario o ascenso; y que los premios satisfarán las metas personales de los empleados. Por tanto, la teoría se centra en tres relaciones. (Stephen & Judge, 2009, p.197)

2.2.7 Enfoque del comportamiento

El comportamiento representa las actitudes que tienen los profesionales o trabajadores en una organización.

El siguiente autor afirma.

El enfoque del comportamiento conocido como el conductista, desarrolla la influencia más relevante de las ciencias conductuales en la teoría de la administración y la búsqueda de nuevas soluciones democráticas, flexibles y humanas que guardan relación a la problemática organizacional (Chiavenato, 2004, p. 278)

Mientras el estructuralismo ha recibido influencia de la sociología (y más específicamente por la sociología organizacional), el enfoque conductual recibe fuerte influencia de las ciencias conductuales, y, más aún, de la psicología organizacional. El comportamiento es la forma en la que un individuo o una organización actúan o reaccionan en sus interacciones con su ambiente y en respuesta a los estímulos que de éste reciben. Las ciencias conductuales trajeron a la teoría administrativa una variedad de conclusiones sobre la naturaleza y características del ser humano. (Chiavenato, 2004, p. 278)

2.2.8 Actitudes

Existen tres tipos de actitudes y tres tipos de componentes. Según la definición Amorós.

❖ **Satisfacción en el trabajo:** “Hace mención a la actitud global de un individuo y el trabajo que realiza, si una persona está contenta con el trabajo que realiza, demostrará una actitud positiva”. (Amorós, 2007, p.73)

❖ **Compromiso con el trabajo:** Se define como el grado en que un individuo se identifica con la labor que realiza, participa activamente y además considera su desempeño como parte importante para la organización y valoración personal. (Amorós, 2007, p.73) Los colaboradores que poseen un nivel alto de compromiso con el trabajo, por lo general poseen menor tasa de ausentismo y de renuncia, pero sobre todo pronostica los niveles de rotación. (Amorós, 2007, p.73)

❖ **Compromiso organizacional:** Se refiere al grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas,

además su deseo por quedarse en ella como integrante, las investigaciones muestran que existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y el ausentismo y la rotación, sobre todo de este último, pues demuestra ser un mejor indicador de la rotación que la satisfacción en el puesto. (Amorós, 2007, p.73)

2.2.9 Compromiso organizacional

El compromiso con la organización va más allá de la lealtad e incluye una contribución activa para alcanzar las metas de la organización. El compromiso con la organización representa una actitud ante el trabajo más amplia que la satisfacción laboral, porque se aplica a toda la organización y no sólo al empleo. Es más, el compromiso por lo general es más estable que la satisfacción porque es menos probable que los acontecimientos diarios lo modifiquen. Como en el caso de la satisfacción laboral, las fuentes de compromiso con la organización varían de una persona a otra. El compromiso inicial de los empleados con una organización se determina en gran medida por sus características individuales (por ejemplo, valores culturales, personalidad y actitudes) y por la medida en que sus primeras experiencias laborales son acorde a sus expectativas. (Hellriegel & Slocum, 2009, p.57).

Asimismo cuando se examina la literatura sobre el compromiso organizativo, resulta evidente que existe poco consenso con respecto al significado del término. A medida que el área crecía y se desarrollaba, investigadores de diversas disciplinas atribuyeron sus propios significados (Mowday et al., 1982, p.20)

El tema de Compromiso Organizacional, ha sido tratado por diferentes autores los cuales le han dado diferentes conceptos.

Steers y Porter además de la forma en que se identifica con ella, la considera "la fuerza relativa de la identificación y el compromiso de un empleado con la empresa" (1977, p.311)

Según Meyer y Allen (1990), "Es un estado de ánimo inherente a la relación de un empleado con una organización que influye en la decisión

de seguir siendo miembro de la misma organización.” citado por (como cito Aldana et al., 2018, p.15)

Kruse (2013) al retomar el concepto de compromiso lo relaciona esto con la sensación de que un colaborador siente orgullo de su organización y piensa menos en salir a buscar otras oportunidades laborales ya que le resulta más fácil recomendar la organización a sus amigos. Esto demuestra no solo el fortalecimiento del proceso de retención de personal, sino también un producto igualmente atractivo, suficiente y que mejora la imagen de la empresa.. (como cito Aldana et al., 2018, p.16)

Chiang, et al. (2010) argumenta que el compromiso organizacional es un esfuerzo que desarrolla la organización a largo plazo, afirmando que se logra mediante la participación de los empleados, facilitando la comunicación jerárquica bidireccional entre gerentes y trabajadores y en última instancia, promoviendo el reconocimiento de los esfuerzos de los trabajadores. (citado por Aldana et al., 2018, p.16)

Frías (2014) menciona que la sostenibilidad de una organización se basa en que exista un compromiso de arriba hacia abajo y una supervisión constante de la alta dirección. La posición de los autores anteriores muestra claramente que el compromiso organizacional se eleva desde los niveles superiores. (citado por Aldana et al., 2018, p.16)

Es decir, existe compromiso hacia del colaborador cuando "la identidad del individuo se vincula a la organización" (Sheldon, 1971, p.143) o cuando "las metas de la organización y del colaborador cada vez son más integrados o congruentes". (Hall et al., 1970, p.176)

A. Modelos de compromiso organizacional

I. Modelo de 2 dimensiones

Existe controversia sobre la contribución de algunas de sus dimensiones a la comprensión del compromiso. (Cohen, 2007, p.337).

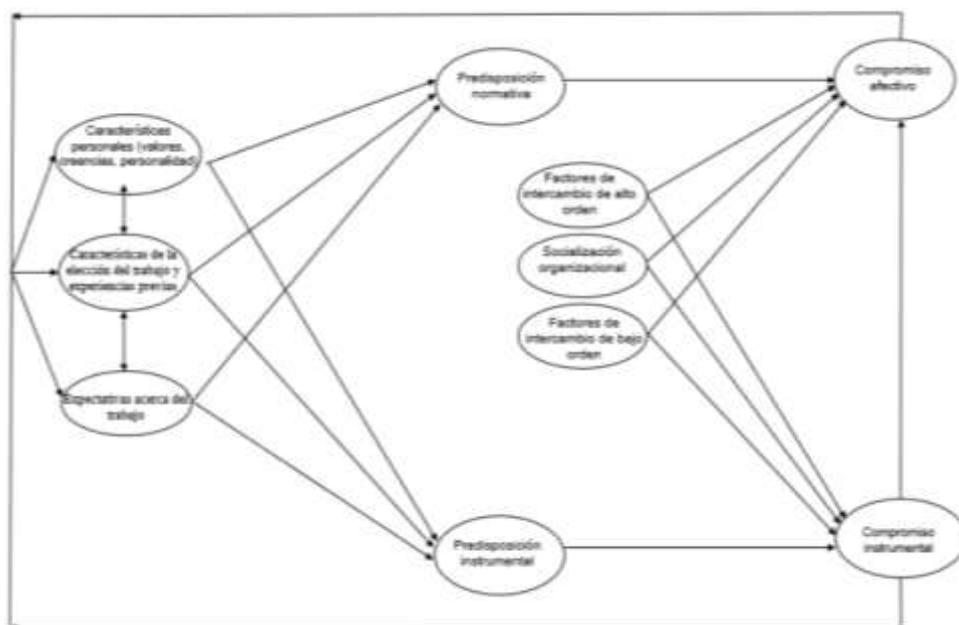
El solapamiento entre dos dimensiones (por ejemplo, el compromiso normativo y el afectivo) y la dimensionalidad poco clara de otra dimensión (por ejemplo, el compromiso de

permanencia) son algunas de las causas de la ambigüedad del enfoque actual del CO. La conceptualización sugerida del compromiso organizativo, sugiere dos dimensiones del compromiso: el momento del compromiso y las bases del compromiso. (Cohen, 2007, p.337).

El tiempo de compromiso difiere entre las disposiciones de compromiso creadas antes de unirse a la organización y el compromisos organizacional evoluciona después de integrarse a la organización. La segunda dimensión, la base de la implicación, distingue el compromiso basado en consideraciones instrumentales del compromiso basado en el apego psicológico.. (Cohen, 2007, p.337)

Figura 2

Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional



Nota tomado de Cohen (2007) y adaptado por Soto et.al (2021)

II. Modelo del compromiso organizacional según Hernández García

Se relaciona el compromiso organizacional con los aspectos emocionales y los costos percibidos por los empleados, los costos asociados con dejar la organización y el compromiso de seguir en la organización. En tal sentido, se reconocen tres componentes del compromiso. (Hernández Gracia, 2008, p.187)

i) la identificación, existe una vinculación con las metas de la organización y se identifican con las mismas creencias, propósitos, ideas y objetivos de la empresa. (Hernández Gracia, 2008, p.187)

ii) la membresía, es el deseo del trabajador de permanecer o ser miembro de la organización, se asocia con el sentimiento de pertenencia hacia la organización. (Hernández Gracia, 2008, p.187)

iii) la lealtad, el trabajador manifiesta el respeto y cumplimiento respeto hacia el lugar de trabajo u organización a través de acciones dirigidas a defenderla. (Hernández Gracia, 2008, p.187)

III. Modelo de las 3 dimensiones

Según la teoría de Meyer y Allen, que divide el compromiso en tres categorías afectivo, de continuación y normativo.

Los tres enfoques guardan relación de que el compromiso organizativo es un estado psicológico que

(a) Se caracteriza por la asociación del colaborador con la organización. (Meyer & Allen, 1991, p.69)

(b) tiene implicaciones para la decisión de continuar o no perteneciendo a la organización., sin embargo, cabe recalcar que el estado psicológico difiere según su naturaleza. (Meyer & Allen, 1991, p.69)

- ❖ El compromiso afectivo, se concibe como los lazos emocionales que posee el colaborador con la organización. Allen y Meyer señalaron que en el proceso de formación de tales lazos interviene la valorización que hace el empleado del apoyo y los beneficios recibidos por parte de la empresa. Si sus evaluaciones son positivas, comenzará a percibir los objetivos de la empresa como si fueran sus propios objetivos y deseará seguir perteneciendo a la misma porque la considera parte de su vida. (Omar et al., 2008, p.29)

- ❖ Compromiso continuo (necesidad): es el resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el colaborador. De acuerdo con este concepto, el colaborador asocia los beneficios que recibe con el trabajo, tales como plan de retiro y seguro de salud y los considera como incentivos para permanecer en la organización. Otro aspecto que toma en cuenta el colaborador son las oportunidades que tiene para conseguir un nuevo trabajo en condiciones similares. De esta manera, si el trabajador observa que tiene mayores posibilidades, entonces será menor su apego a la organización; por el contrario, mientras más reducidas sean las posibilidades, el resultado será un mayor apego a la organización. (Ríos Manríquez et al., 2010, p.109)

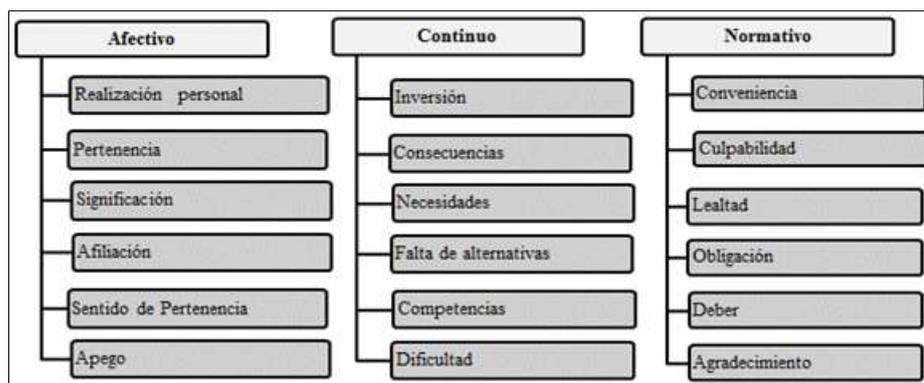
- ❖ El compromiso normativo (deber), se definió como el sentimiento de obligación de continuar en el empleo. Los empleados con un alto nivel de compromiso normativo sienten que deben permanecer en la organización (Meyer & Allen, 1991; p. 67). El compromiso normativo se ve afectado principalmente por la socialización y/o la cultura previa a la entrada en una organización (Cohen, 2007, p.342)

“Los individuos con alto grado de compromiso afectivo muestran deseos de dar todo su esfuerzo en su desempeño, los individuos con un compromiso de continuidad se sienten

necesitadas de permanecer en la organización y las personas que poseen un compromiso normativo sienten la obligación de permanecer”. (Chiang Vega, 2016, p.135) Estos modos de compromiso determinan una disposición diferente hacia la organización.

Figura 3

Dimensiones del compromiso organizacional



Nota. Tomado de (Baez-Santana et al., 2019, p. 16)

B. Etapas del compromiso organizativo

Según el autor Brickman El compromiso tiene cinco etapas de desarrollo.

Estas etapas, que caracterizan la interacción dinámica del individuo con el entorno, son la exploración, la prueba, la pasión, el aburrimiento tranquilo y la integración. Cada etapa crea las condiciones para la siguiente, pero el conocimiento de las cinco etapas permite comprender cómo se comprometen los individuos. La primera es la fase exploratoria del compromiso, en la que los individuos exploran las consecuencias de una relación positiva con la organización. Los compromisos comienzan cuando estas exploraciones conducen a una orientación positiva hacia la organización. La segunda fase es la fase de prueba del compromiso. Los individuos descubren elementos negativos de la organización y empiezan a evaluar su voluntad y capacidad para hacer frente a esos elementos. Los individuos pueden buscar más información que les ayude a decidir si continúan con la relación laboral (Liou, 2008, p. 121).

La tercera etapa es la etapa apasionada del compromiso. Tras sintetizar los elementos positivos y negativos de las etapas 1 y 2, los individuos desarrollan una actitud positiva hacia su aceptación la organización, están dispuestos a contribuir a su bienestar. La cuarta etapa es la etapa de compromiso tranquilo y aburrido. Los individuos sienten que las actividades de la organización han caído en la monotonía debido a los procedimientos rutinarios de su trabajo. Las personas pueden empezar a buscar un trabajo más estimulante. La quinta etapa es la etapa integrada de compromiso. Los individuos han integrado los elementos positivos y negativos de la organización en un compromiso que ahora es más flexible, complejo y duradero que las formas anteriores de vinculación. Los individuos son capaces de llevar a la práctica su compromiso como una cuestión de hábito. Además, su ambición por mantener una buena relación con la organización es mayor. (Liou, 2008, p. 121)

C. Temporalidad del compromiso organizacional

A menudo se ha considerado que el compromiso es un constructo estático, aunque, como estado psicológico, los niveles de compromiso pueden fluctuar. Los teóricos del compromiso han reconocido que éste es un proceso que se desarrolla a lo largo del tiempo, pero sorprendentemente se ha investigado muy poco sobre dicho proceso de desarrollo, la variación del compromiso dentro de los individuos a lo largo del tiempo o la disipación del compromiso. En cuanto a la formación del compromiso, existe un gran número de investigaciones transversales que examinan los correlatos del compromiso que probablemente sean antecedentes, pero relativamente pocas investigaciones longitudinales que examinen el desarrollo del compromiso como un proceso que se desarrolla a lo largo del tiempo (Klein y Park, 2015, p. 342).

El compromiso se estudia en una amplia variedad de disciplinas, lo que sugiere que es un concepto fundamental para comprender el comportamiento humano. Dentro del estudio de los fenómenos organizativos, el compromiso ha sido uno de los constructos examinados con mayor frecuencia. Como resultado de esa atención, se han logrado

grandes avances en nuestra comprensión de los antecedentes y las consecuencias del compromiso, pero muchas cuestiones merecen una mayor investigación y clarificación. Una mejor comprensión del compromiso es de importancia tanto científica como práctica para las organizaciones y los individuos por igual, ya que los cambios en la naturaleza de las organizaciones y el trabajo no han mitigado la necesidad de una fuerza de trabajo comprometida (Klein y Park, 2015, p. 343).

D. Los atributos que definen el compromiso

La literatura de investigación da a entender que el compromiso se dirige a "algo o alguien". En realidad, los individuos nunca están simplemente comprometidos con alguien, con algo o con ambos; también están vinculados psicológicamente. Por lo tanto, el compromiso puede tener múltiples contextos, pocos de los cuales se han estudiado en el ámbito de la enfermería. Dado que este artículo se centra en el compromiso en la organización, utiliza el término alguien para referirse a la entidad organizativa y el término algo para referirse a un objetivo o a un conjunto de valores mantenidos por la organización. (Klein y Park, 2015, p. 343)

2.3 Bases conceptuales

2.3.1 El compromiso organizacional y sus tres componentes distintos

I. Compromiso afectivo. deseo de permanecer como miembro de una organización debido a su vinculación emocional e implicación con la organización. Compromiso normativo: deseo de seguir perteneciendo a una organización porque se es consciente de los costes asociados al abandono de la organización. Compromiso de permanencia: deseo de seguir siendo miembro de una organización porque se siente obligado a permanecer en ella. (Hutagalung et al., 2020, p.3696)

II. Compromiso de continuidad. "Revela apego a la naturaleza material, que el colaborador posee hacia la organización y

conoce los riesgos y costos que se relacionan si deja la organización. (Ríos Manríquez et al., 2010, p.108)

III. Dedicación normativa. “Los experimentos que involucran el compromiso del colaborador para permanecer en la organización revelan que el sentido de compromiso de un colaborador en el trabajo”.(Ríos Manríquez et al., 2010, p.108)

2.3.2 Satisfacción en el trabajo

Según Robbins “Se refiere a la actitud general de una persona hacia su trabajo. Las personas con alta satisfacción laboral tienen actitudes positivas, a diferencia de las que están insatisfechas tienen actitudes negativas” (2004, p.72)

2.3.3 Motivación

Es la fuerza que inspira, dirige y sostiene el esfuerzo humano. Aparte de las respuestas involuntarias como parpadear (que tienen poco que ver con el control), todo comportamiento está motivado. Un colaborador proactivo trabajará arduamente para lograr sus propósitos. Utilizando sus habilidades potenciales, la comprensión del trabajo y la accesibilidad a los recursos idóneos, el colaborador será altamente productivo.. (Bateman & Snell, 2009, p.470)

2.3.4 Lealtad

Es la espera pasiva y optimista, a que las condiciones de trabajo mejoren; por ejemplo, defender de las críticas externas a la organización y poseer confianza en que la organización y su equipo administrativo “hacen lo correcto”. (Robbins, 2004, p.82)

2.3.5 Afecto.

“Aquellas actitudes positivas del colaborador que se encuentran vinculadas hacia la organización, esto se debe a que el individuo valora

positivamente a la organización o porque se identifica con ellos” (Ayensa & Menorca, 2007, p.3603)

2.3.6 Obligaciones

“Se determina mediante el enlace que existe entre el colaborador y la organización por el cual los colaboradores sienten obligación a permanecer en la organización” (Ayensa & Menorca, 2007, p.3605)

2.3.7 Desempeño

“Es la forma que los colaboradores cumplen sus respectivas funciones, obligaciones y tareas. El desempeño del colaborador puede afectar al grupo y condicionar a la organización”. (Chiavenato, 2009, p.13)

2.3.8 Fidelidad

La fidelidad a la organización contribuye a reducir la rotación de personal (turnover), es decir, el flujo constante de salidas (renuncias o despidos) y entradas (admisiones) de personas a la organización, o el ingreso de personas para compensar las salidas de integrantes de la organización. (Chiavenato, 2009, p.13)

2.3.9 Pertinencia al grupo

El primer grupo al que la mayor parte de personas pertenece es la familia, luego participa en muchos más a lo largo de su vida. Los cuantiosos papeles y experiencias por las que pasan los individuos en estos grupos son una fuente de diferencias en la personalidad. (Amorós, 2007, p.34)

Señala como las personas se sienten vinculadas a la organización debido a que el abandonarla le supondría la pérdida de ciertas condiciones o derechos adquiridos por falta de alternativas. (Ayensa & Menorca, 2007, p.3604)

CAPÍTULO III. METODOLOGIA

3.1 Ámbito

La investigación se realizó en el departamento de Huánuco, provincia de Huánuco, distrito de Amarilis, ubicado en calle Calicanto 145 Amarilis Huánuco, sede central del Gobierno Regional de Huánuco.

3.2 Población

La población estará constituida por los colaboradores administrativos de la gerencia regional de administración del Gobierno Regional sede central de Huánuco, que esta constituida por 99 trabajadores, entre nombrados, contrato CAS y modalidad terceros.

Tabla 1

Peculiaridades de la población de los trabajadores del gobierno regional

Personal	Frecuencia(99)	porcentaje
Mujeres	43 trabajadoras	44.00%
Hombres	56 trabajadores	57.00%

Nota. Elaboración propia.

3.3 Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se realizó la siguiente fórmula probabilística para muestras finitas.

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 \cdot N}{(N - 1)E^2 + z^2 \sigma^2}$$

Donde:

$z = 1,96$ para un nivel de confianza **95%**

$\sigma^2 = p \cdot q$ donde $p=0,5$ y $q=0,5$ (varianza poblacional cuando se desconoce).

$N = 99$ colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco (Población)

E= 5% Error máximo de estimación.

Los datos se reemplazan en la fórmula:

$$n = \frac{(1.96^2)(0.5)^2 \cdot 99}{(99 - 1)(0.05)^2 + 1.96^2(0.5)^2} = 79$$

Conclusión: El tamaño de la muestra es de 79 colaboradores administrativos, para un nivel de confianza del 95%.

Corrección del tamaño de muestra:

Según Martínez, se realiza la corrección del tamaño de una muestra cuando la división entre la muestra y la población es mayor al margen de error (2012, p.306)

$$\frac{n}{N} > E$$

Tenemos los datos: **E=0,05**; N=99 y n=79, se realiza la corrección si:

$$\frac{n}{N} > E, \text{ entonces } \frac{79}{99} = 0,80 > 0,05$$

Reemplazando en la fórmula:

$$n_0 = \frac{79}{1 + \frac{79-1}{99}} = 44,1864 \sim 44$$

$$n_0 = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

Conclusión: El tamaño de la corrección de la muestra es de **44** colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, para realizar la investigación, con un 95% de confianza y un error del 5%.

Tabla 2

Características sociodemográficas de los trabajadores del gobierno regional

Muestra	Frecuencia (n)	Porcentaje
Sexo	44 (C. Adm)	100.00%
Mujeres	21 trabajadores	48.00%

Hombres	23 trabajadores	52.00%
Edades	44 (C. Adm)	100.00%
18 a 25 años de edad	3 personas	7.00%
26 a 35 años de edad	17 personas	39.00%
35 a más años de edad	24 personas	54.00%
Condición laboral	44 (C. Adm)	100.00%
CAS	31 trabajadores	70.00%
Nombrado	6 trabajadores	14.00%
Tercero	7 trabajadores	16.00%
Tiempo de servicio	44 (C. Adm)	100.00%
0 a 1 año	5 trabajadores	11.00%
1 a 3 años	9 trabajadores	21.00%
3 a más años	30 trabajadores	68.00%

Nota. Elaboración propia.

3.4 Nivel y tipo de estudio

3.4.1 Nivel

El nivel de la investigación descriptivo fue aplicado en nuestra investigación, debido a que posee los siguientes criterios.

- Es de origen cuantitativo
- Posee una sola variable (Compromiso organizacional)
- Posee análisis estadístico univariado (se describen las frecuencias debido a que si la variable es categórica)
- Pueden tener hipótesis (Existe un nivel significativo de compromiso organizacional en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023).

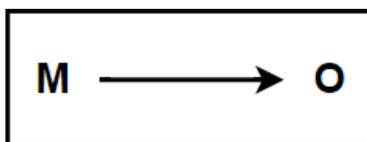
3.4.2 Tipo

- Es aplicada debido a que pretende buscar soluciones con problemas asociados a la variable compromiso organizacional

- Es de corte transversal ya que solo contará con una sola medición.
- Es observacional, porque no tiene como finalidad la intervención.
- Es prospectivo, debido a que cuenta con mediciones planeadas.

3.5 Diseño de investigación

Debido a que solo la intención del estudio es identificar el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del GRHCO , se opto por un diseño no experimental, esto se debe a que no se manipulo la variable deliberadamente, ya que solo se basa en la observación y mide los datos de la variable en un solo momento (solo se utilizo el cuestionario una sola vez no hubo pre ni poste test).



M= Colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco.

O= Compromiso organizacional.

3.6 Métodos, técnicas e instrumentos

3.6.1 Método inductivo

Para la investigación se hizo uso del método inductivo, porque se utilizó la observación como herramienta y asimismo las técnicas de medición de la variable para luego analizar los datos y construir una conclusión, partiendo de lo particular a lo general.

3.6.2 Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta, ya que a través de esta técnica se pudo construir preguntas recoger los datos de la muestra y su vez conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los participantes de la investigación.

3.6.3 Instrumento

Se elaboró un instrumento de medición como el cuestionario de veinte preguntas tipo escala de Likert con una puntuación del 1 al 5 donde cada número representa lo siguiente:

1: Totalmente de desacuerdo 2: Desacuerdo 3: Me es indiferente 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo.

El cuestionario estuvo sustentado bajo la teoría Meyer & Allen (1991, p.177), considerando las dimensiones del compromiso organizacional como: Afectivo, continuidad y normativo.

3.7 Validación y confiabilidad del instrumento

3.7.1 Validación de instrumento

La validación del instrumento de medición (validación de constructo y contenido) del instrumento que mide el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, esta validación se hizo mediante juicio de los siguientes expertos, Mg. José Luis Claudio Perez, Dr. Jorge Luis Jesús Aquino, Mg. Ivan Mancilla Chamorro. Para ello cada experto considero la valoración correspondiente del instrumento, dando como promedio final 90.24, considerándose aceptable ya que se encuentra entre los valores de muy buenos dentro del intervalo de 85 a 100. Por lo tanto, el instrumento fue adecuado y apto para ser aplicado a la muestra seleccionada en la investigación.

Tabla 3

Cuadro de ficha de valoración de instrumento

Evaluación experto	del Grado/ trabajo	Lugar de Especialidad	Valoración de la encuesta
Mg. José Luis Claudio Perez	Magister/ Municipalidad de Huánuco.	Administración	92.14

Dr. Jorge Luis Jesús Aquino.	Doctor/ Universidad UNHEVAL	Administración	87.86
Mg. Ivan Mancilla Chamorro	Magister/ Universidad UNHEVAL	Administración	90.71
Promedio de ponderación			90.24

Nota. Promedio de la ficha de valoración.

Elaboración propia

3.7.2 Confiabilidad del instrumento

Los resultados que se obtuvieron para determinar la fiabilidad o confiabilidad del cuestionario fueron mediante la prueba estadística del alfa de cronbach, cuyo resultado arrojó 0.82, encontrándose dentro de los rangos de una excelente confiabilidad, es decir el instrumento de medición es apto para ser aplicado a la muestra.

Tabla 4

Prueba estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.82	20

Nota. Elaboración propia

3.8 Procedimiento

Etapa 1: Búsqueda sistemática de la literatura.

Revisión de la literatura. A través de libros, capítulos de libros y artículos de revisión (de manera física y virtual), se determinó el concepto adecuado de la variable “Compromiso organizacional”.

Elaboración del instrumento de medición. Ya definido el concepto se elaboró el instrumento de medición con las bases teóricas correspondientes a la variable “Compromiso organizacional”.

Etapa 2: Validez y confiabilidad del instrumento del instrumento de medición:

Validez del instrumento. A través de un documento formal se solicitó a los docentes del área administrativa (maestros o doctores) expertos del tema (juicio de expertos), la aprobación sobre la validez y consistencia del instrumento.

Confiabilidad del instrumento. Una vez aprobado el instrumento por el juicio de expertos se procedió a determinar su confiabilidad, a la muestra total, mediante la prueba estadística el alpha de cronbach.

Etapa 3: Determinación de la muestra.

Selección de muestra. Se estableció la muestra a estudiar, esto se obtuvo a través de la fórmula para muestras finitas. Sin embargo por temas de tiempo se hizo la corrección de la muestra, lo que nos permitió la reducción de la muestra probabilística.

Etapa 4: Aplicación del instrumento.

Conocimiento informado: Mediante el conocimiento informado, las personas que conforman la muestra tomaron la decisión de participar o no en la investigación.

Etapa 5: Medición de la variable.

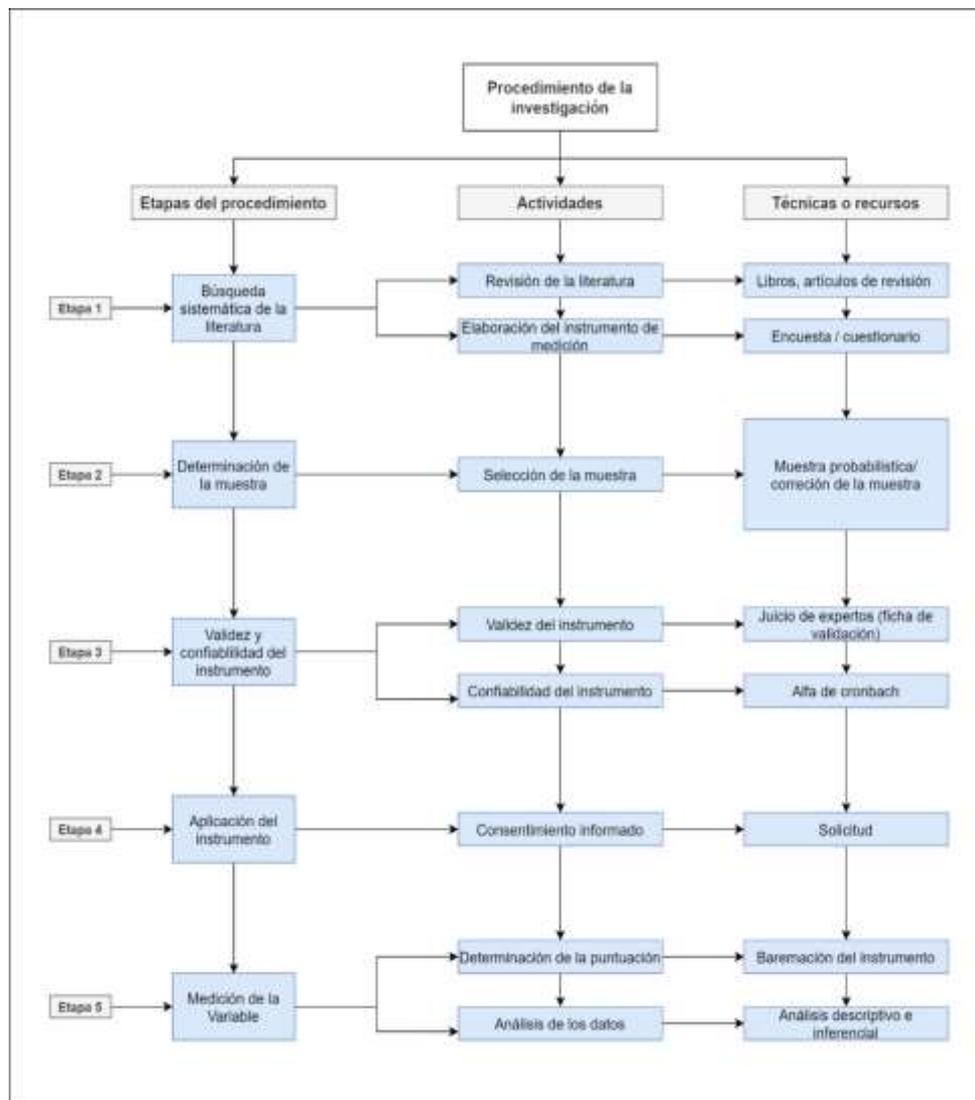
Determinación de la puntuación. Luego de haber aplicado el instrumento para la recolección de los datos, se determinó el grado o nivel y puntuación del compromiso organizacional del participante.

Análisis de prueba de prueba de normalidad. Mediante los prueba estadística de Shapiro wilk se va a determinar si la variable proviene de una distribución normal.

Análisis de los datos obtenidos. Se describieron los datos mediante la estadística descriptiva (se describió las frecuencias de la variable y de cada dimensión perteneciente al compromiso organizacional). Todo ello se realizó mediante el software estadístico SPSS y EXCEL.

Figura 4

Flujograma del procedimiento de la investigación



Nota. Elaboración propia

3.9 Tabulación y análisis de datos

La información se obtuvo mediante el instrumento de medición (encuesta), para lo cual su procedimiento fue de la siguiente manera:

- ❖ **Estadística descriptiva:** Respecto a los aspectos sociodemográficos, serán analizados a través de la estadística descriptiva.
- ❖ **Procedimientos estadísticos inferenciales:** Se aplicó la prueba correspondiente según el tipo de variable a través del software estadístico SPSS.

3.10 Consideraciones éticas

Respeto a los participantes

La privacidad de los participantes de la investigación estuvo protegida.

Consentimiento informado

Los individuos fueron debidamente informados acerca del propósito de la investigación y dar su consentimiento voluntario antes de convertirse en participantes de la investigación.

Validez científica

La investigación metodológicamente es coherente y nueva, de manera que los participantes de la investigación no perderán su tiempo con investigaciones repetidas.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

En este capítulo se detallan los resultados obtenidos a través la aplicación del cuestionario instrumento a una muestra de estudio que estuvieron conformados por 44 colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco (GOREHCO), cuyo propósito fue determinar “El compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno regional de Huánuco, 2023”

Para ello mediante el uso del software Microsoft Excel y SPSS, se tabulo los datos para posteriormente ser analizados en las siguientes tablas y figuras, que se demuestran a continuación:

Tabla 5
Edades de los colaboradores

Sexo	Edad			Total
	18 a 25	25 a 35	35 a más	
Hombre	1	9	13	23
Mujer	2	8	11	21
Total	3	17	24	44

Nota. Elaboración propia.

En la **Tabla 5** se observa que, la mayoría que representa el 30.00% (13) de los colaboradores administrativos del GORHCO son hombres y tienen más de 35 años, seguido del 20.00% (9) que sus edades oscilan entre 25 a 35 años, el 2.00% (1) de los hombres encuestados tienen entre 18 a 25 años. Por otro lado, el 25.00% (11) de los colaboradores administrativos son mujeres y son mayores de 35. También se aprecia que el 18.00% (8) de las mujeres tienen entre 25 a 35 años y sólo 7.00% (3), sus edades oscilan entre 18 y 25 años, del Gobierno Regional de Huánuco, sede central.

Tabla 6
Sexo de los colaboradores

Sexo	Condición laboral			Total
	CAS	Nombrado	Tercero	
Hombre	14	5	4	23
Mujer	17	1	3	21
Total	31	6	7	44

Nota. Elaboración propia.

En la **Tabla 7** se observa que, la mayoría que representa el 32.00% (14) de los colaboradores administrativos del GORHCO son hombres y tienen la condición laboral de CAS, seguido del 11.00% (5) son nombrados y el 9.00% (4) laboran bajo la condición laboral de terceros. Por otro lado, el 37.00% (17) de los colaboradores administrativos son mujeres y laboran bajo la condición CAS. También se aprecia que el 7.00% (3) de las mujeres son nombradas y finalmente el 16.00% (7) pertenecen a la condición laboral de terceros del Gobierno Regional de Huánuco, sede central.

Tabla 7
Tiempo de servicio de los colaboradores

Sexo	Tiempo de servicio			Total
	0 meses a 1 año	1 a 3 años	3 a más años	
Hombre	2	5	16	23
Mujer	3	4	14	21
Total	5	9	30	44

Nota. Elaboración propia.

En la **Tabla 7** se observa que, la mayoría que representa el 36.00% (16) de los colaboradores administrativos del GORHCO son hombres y tienen más de tres años de servicio, seguido del 11.00% (5) que vienen laborando entre 1 a 3 años y el 5.00% (2) trabajan en el gobierno menos de un año. Por otro lado, el 32.00% (14) de los colaboradores administrativos son mujeres y laboran en el gobierno más de tres años de servicio. También se aprecia que el 9.00% (4) de las mujeres laboran entre 1 a 3 años y finalmente el 5.00% (2) tienen menos de un año laborando en el Gobierno Regional de Huánuco, sede central.

Objetivo general para “Identificar el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023” se utilizaron las siguientes escalas de rangos.

Tabla 8

Rangos y valor final del compromiso organizacional

Media	Desviación estándar	Rangos	Valores
59.68	10.714	20-48	Bajo
		49-69	Medio
		70-100	Alto

Nota. Resultados de los datos mediante la baremación del instrumento de medición.

Tabla 9

Tabla de frecuencia de la variable compromiso organizacional

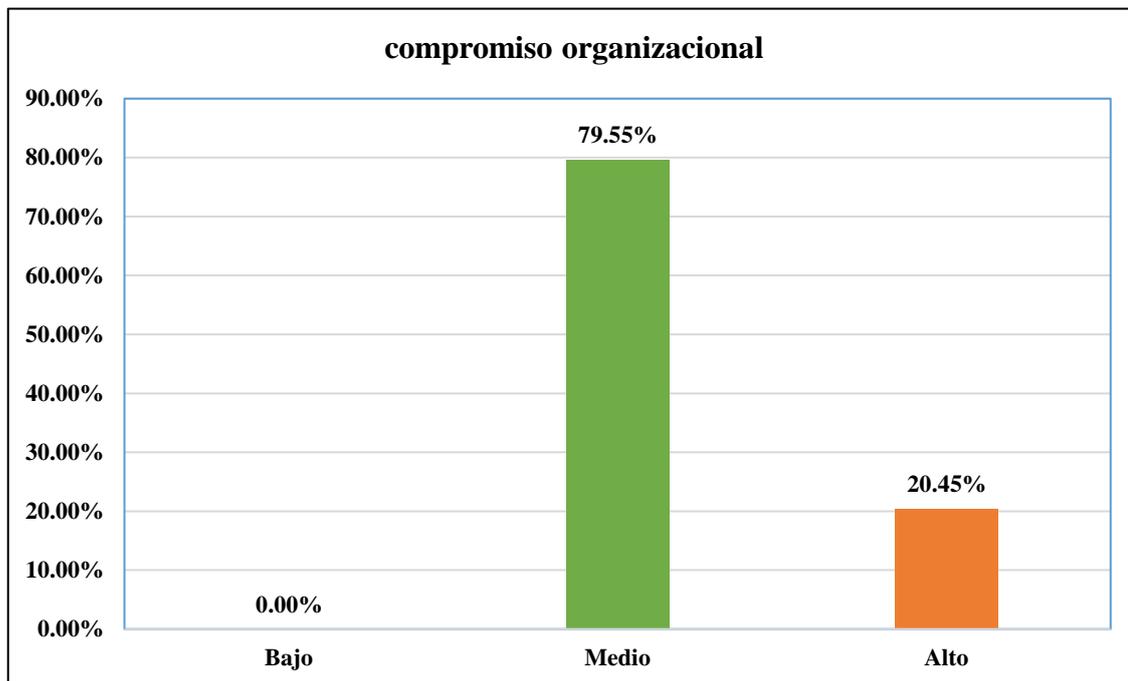
Categoría	Frecuencia (n=44)	%
Bajo	0	0.00%
Medio	35	79.55%
Alto	9	20.45%
Total	44	100%

Nota. Resultados de los datos mediante la aplicación del instrumento para medir el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del GOREHCO.

Elaboración propia.

Figura 5

Compromiso organizacional de los colaboradores administrativos



Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

Se aprecia en la figura n°5 que el 20.45 % (9 personas) de los encuestados califican como un “nivel alto” de compromiso organizacional. Asimismo, el 79.55% (35 personas) tienen un “nivel medio”, sin embargo, ninguno de los participantes de la investigación posee un nivel bajo de compromiso organizacional. Por lo tanto, se concluye que más del 70% de los colaboradores administrativo del GOREHCO poseen un nivel medio del compromiso organizacional.

Objetivo específico n°1: Estimar el compromiso organizacional afectivo de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.

Tabla 10

Rangos y valor final de la dimensión compromiso organizacional afectivo

Media	Desviación estándar	Rangos	Valores
17.3636	4.1545	5-13	Bajo
		14-22	Medio
		23-25	Alto

Nota. Resultados de los datos mediante la baremación del instrumento de medición.

Tabla 11

Tabla de frecuencia de la dimensión compromiso organizacional afectivo

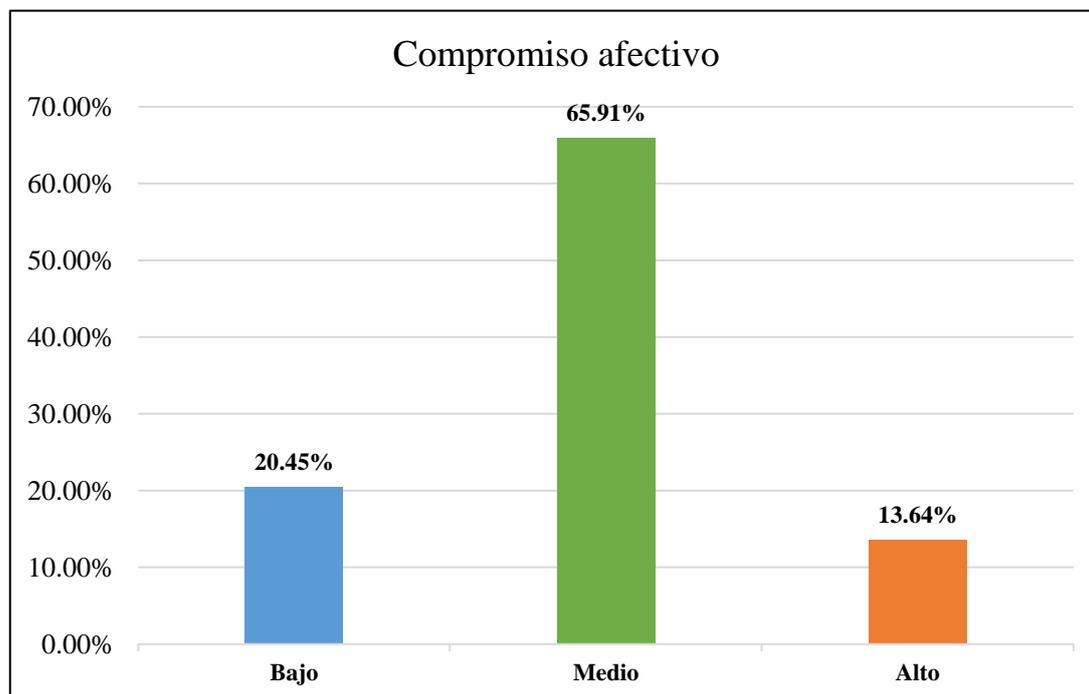
Categoría	Frecuencia (n=44)	%
Bajo	9	20.45%
Medio	29	65.91%
Alto	6	13.64%
Total	44	100%

Nota. Resultados de los datos mediante la aplicación del instrumento para medir el compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del GOREHCO.

Elaboración propia.

Figura 6

Compromiso afectivo de los colaboradores administrativos



Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

Se aprecia en la figura n°6, que el 13.64 % (9 personas) de los encuestados califican como un “nivel alto” de compromiso organizacional. Asimismo, el 65.91% (29 personas) tienen un “nivel medio”, y el 20.45% (6 personas) restante un “nivel bajo” de compromiso organizacional afectivo. Por lo tanto, se concluye que más del 60% de los colaboradores administrativo del GOREHCO poseen un nivel medio del compromiso organizacional afectivo.

Objetivo específico N°2: Estimar el compromiso organizacional de continuidad de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.

Tabla 12

Rangos y valor final de la dimensión compromiso organizacional continuidad

Media	Desviación estándar	Rangos	Valores
		9-19	Bajo
24.6491	5.28686	20-29	Medio

30-45

Alto

Nota. Resultados de los datos mediante la baremación del instrumento de medición.

Tabla 13

Tabla de frecuencia de la dimensión compromiso organizacional de continuidad

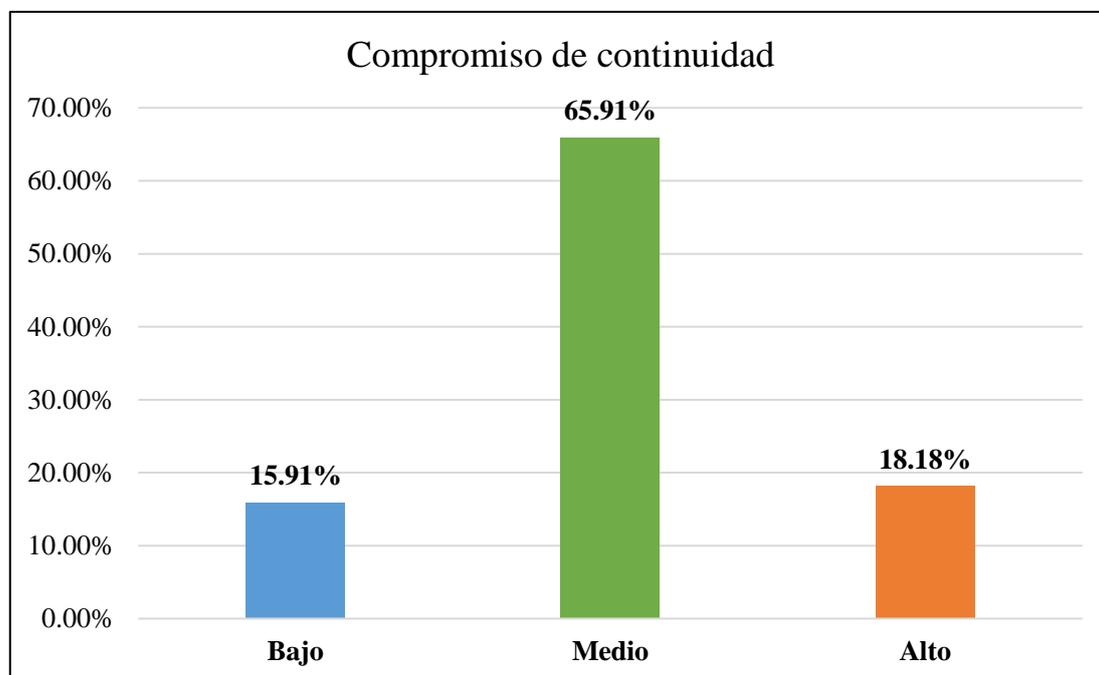
Categoría	Frecuencia (n=44)	%
Bajo	7	15.91%
Medio	29	65.91%
Alto	8	18.18%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos de los datos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 7

Compromiso de continuidad de los colaboradores administrativos



Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

Se aprecia en la figura n°7, que el 18.18 % (8 personas) de los encuestados califican como un “nivel alto” de compromiso organizacional. Asimismo, el 65.91% (29 personas) tienen un “nivel medio”, y el 15.91% (7 personas) restante un “nivel bajo” de compromiso organizacional de continuidad. Por lo tanto, se concluye que más del 60% de los colaboradores administrativo del GOREHCO poseen un nivel medio del compromiso organizacional de continuidad.

Objetivo específico N°3: Estimar el compromiso organizacional normativo de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.

Tabla 14

Rangos y valor final de la dimensión compromiso organizacional normativo

Media	Desviación estándar	Rangos	Valores
16.6591	4.53894	6-13	Bajo
		14-22	Medio
		23-30	Alto

Nota. Resultados de los datos mediante la baremación del instrumento de medición.

Tabla 15

Tabla de frecuencia del compromiso organizacional normativo

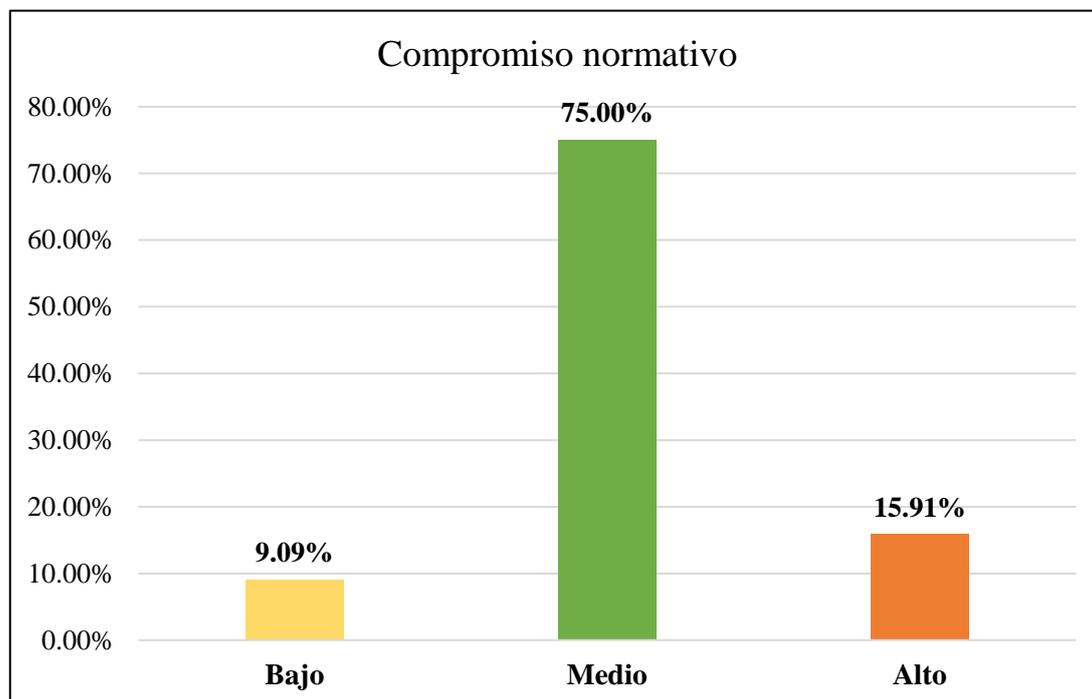
Categoría	Frecuencia (n=44)	%
Bajo	4	9.09%
Medio	33	75.00%
Alto	7	15.91%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos de los datos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 8

Compromiso normativo de los colaboradores administrativos



Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

Se aprecia en la figura n°8 que el 15.91 % (7 personas) de los encuestados califican como un “nivel alto” de compromiso organizacional. Asimismo, el 75.00% (33 personas) tienen un “nivel medio”, y el 9.09% (4 personas) restante un “nivel bajo” de compromiso organizacional de normativo. Por lo tanto, se concluye que más del 70% de los colaboradores administrativo del GOREHCO poseen un nivel medio del compromiso organizacional de normativo.

Objetivo específico N°4: Determinar si existen diferencias en el nivel de compromiso organizacional en función a las características sociodemográficas, de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco.

En las siguientes tablas y figuras se detallan las frecuencias y porcentajes por cada pregunta respondida por los participantes de la investigación.

Tabla 16

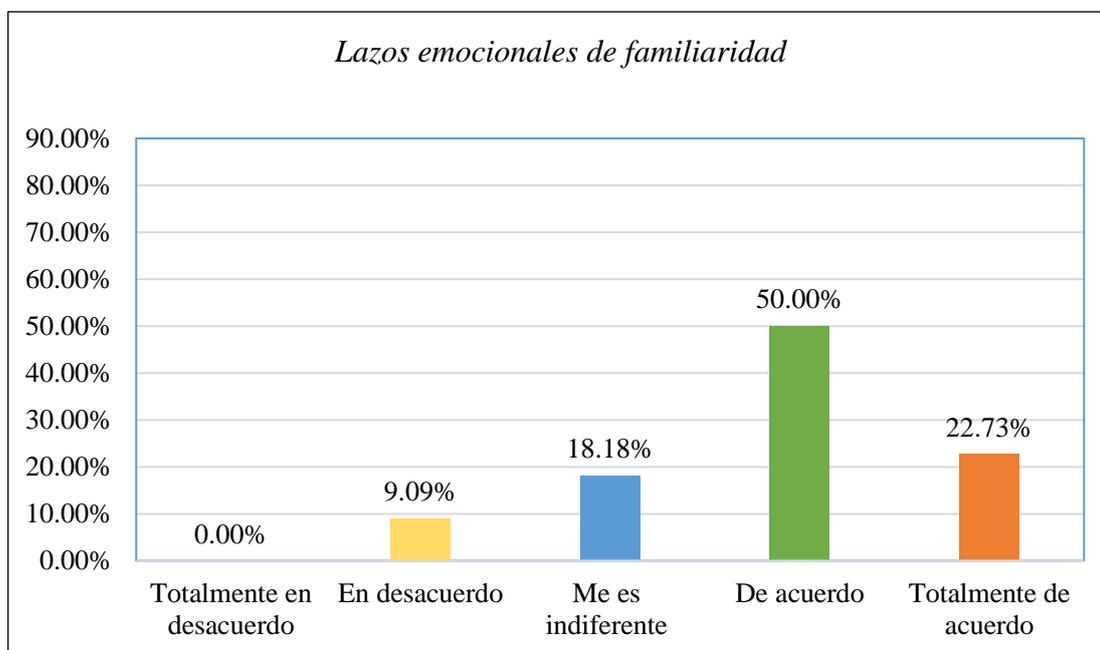
Lazos emocionales de familiaridad

Respuesta n°1	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	4	9.09%
Me es indiferente	8	18.18%
De acuerdo	22	50.00%
Totalmente de acuerdo	10	22.73%
Total	44	100%

Nota. Resultados de los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento.

Figura 9

Lazos emocionales de familiaridad



Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

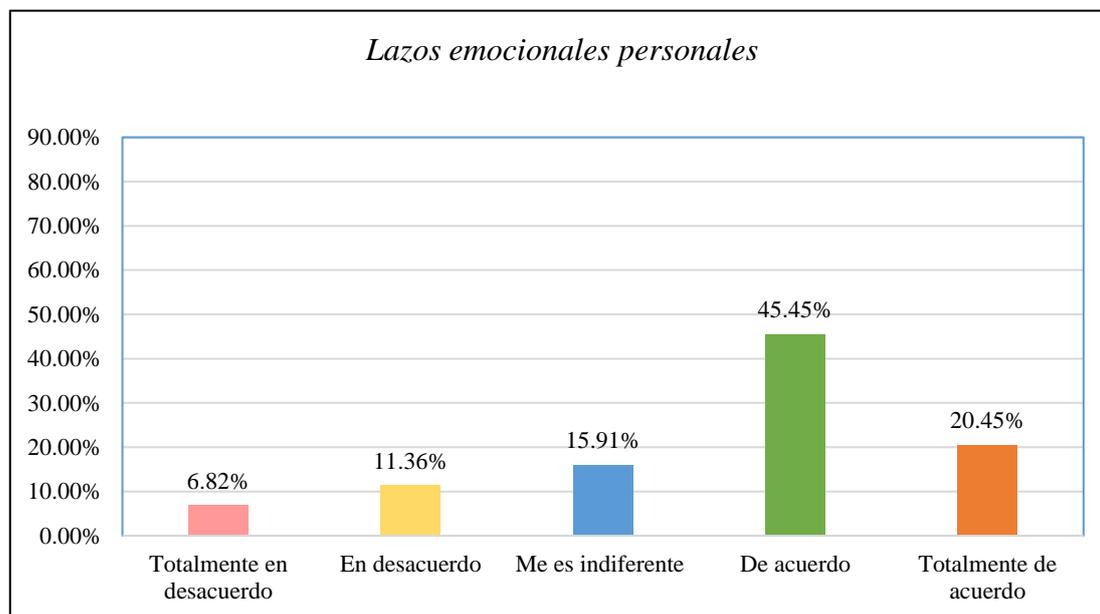
Se observa en la figura 9, respecto a la pregunta n° 1 ¿Esta institución es como una familia para mí?, que el 22.73% (10 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 50,00% (22 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 18.18% (8 personas) le es indiferente, asimismo el 9.09% (4 personas) en desacuerdo y finalmente el 0.00% totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que el 50% de los colaboradores administrativo del GOREHCO que representa la mayoría, están totalmente de acuerdo que la institución es como una familia para ellos.

Tabla 17*Lazos emocionales personales*

Respuesta n°2	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	6.82%
En desacuerdo	5	11.36%
Me es indiferente	7	15.91%
De acuerdo	20	45.45%
Totalmente de acuerdo	9	20.45%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos de los datos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 10*Lazos emocionales personales*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

Se observa en la figura 10, respecto a la pregunta N° 2, que el 20.45% (9) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 45.45% (20) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 15.91% (7) le es indiferente, asimismo el 11.36% (5) en desacuerdo y finalmente el 6.82% totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que más del 40% de los colaboradores administrativo del GOREHCO, está de acuerdo que la institución tiene un gran significado personal para ellos.

Tabla 18*Lazos emocionales con la institución*

Respuesta n°3	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	4.55%
En desacuerdo	8	18.18%

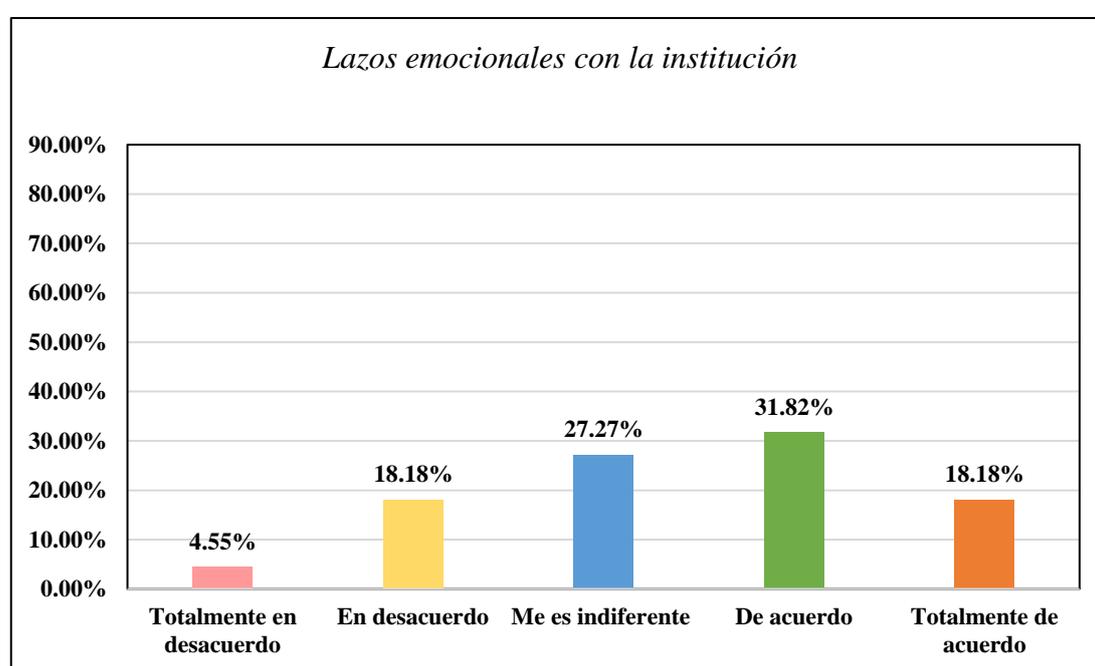
Me es indiferente	12	27.27%
De acuerdo	14	31.82%
Totalmente de acuerdo	8	18.18%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos de los datos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 11

Lazos emocionales con la institución



Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

Se observa en la figura 11, respecto a la pregunta n° 3, que el 18.18% (8 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 31,82% (14 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 22.27% (12 personas) le es indiferente, asimismo el 18.18% (8 personas) en desacuerdo y finalmente el 4.55% (2 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que más 30.00% de los colaboradores administrativo del

GOREHCO están de acuerdo en que disfrutan hablando de su trabajo en la institución con personas que no pertenece a ella.

Tabla 19

Sentimientos de pertenencia.

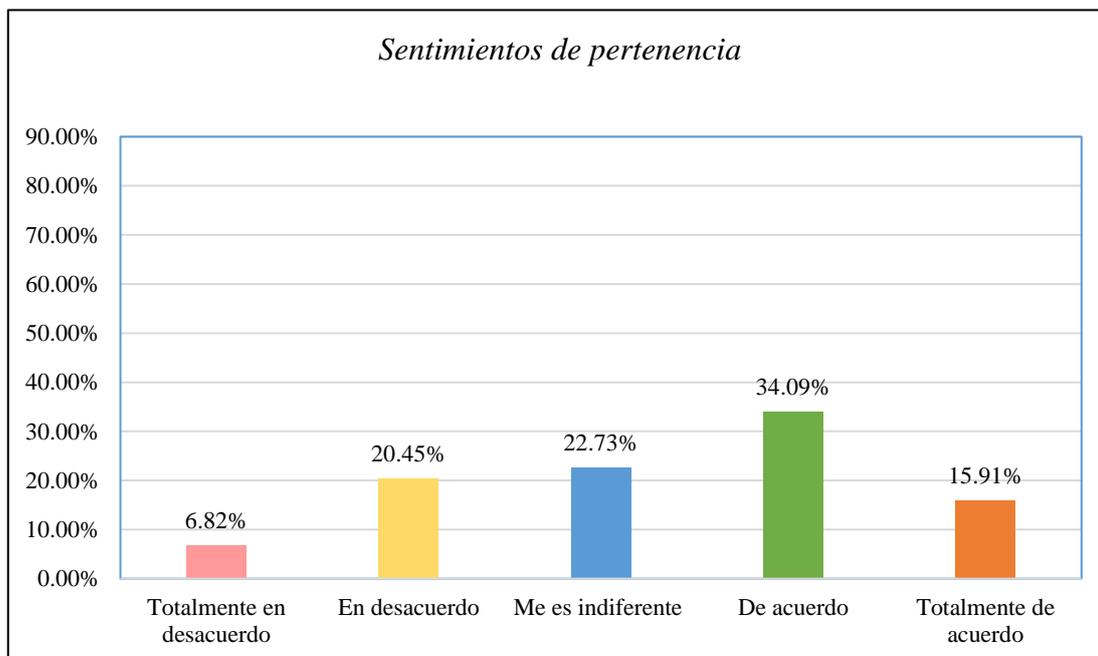
Respuesta n°4	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	6.82%
En desacuerdo	9	20.45%
Me es indiferente	10	22.73%
De acuerdo	15	34.09%
Totalmente de acuerdo	7	15.91%
Total	44	100%

Nota. Resultados de los datos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 12

Sentimientos de pertenencia



Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

Se observa en la figura 12, respecto a la pregunta N° 4, que el 15.91% (7 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 34,09% (15 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 22.73 (10 personas) le es indiferente, asimismo el 20.45% (9 personas) en desacuerdo y finalmente el 6.82% (3 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que el 30.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO están de acuerdo en que siempre quiso trabajar en esta institución.

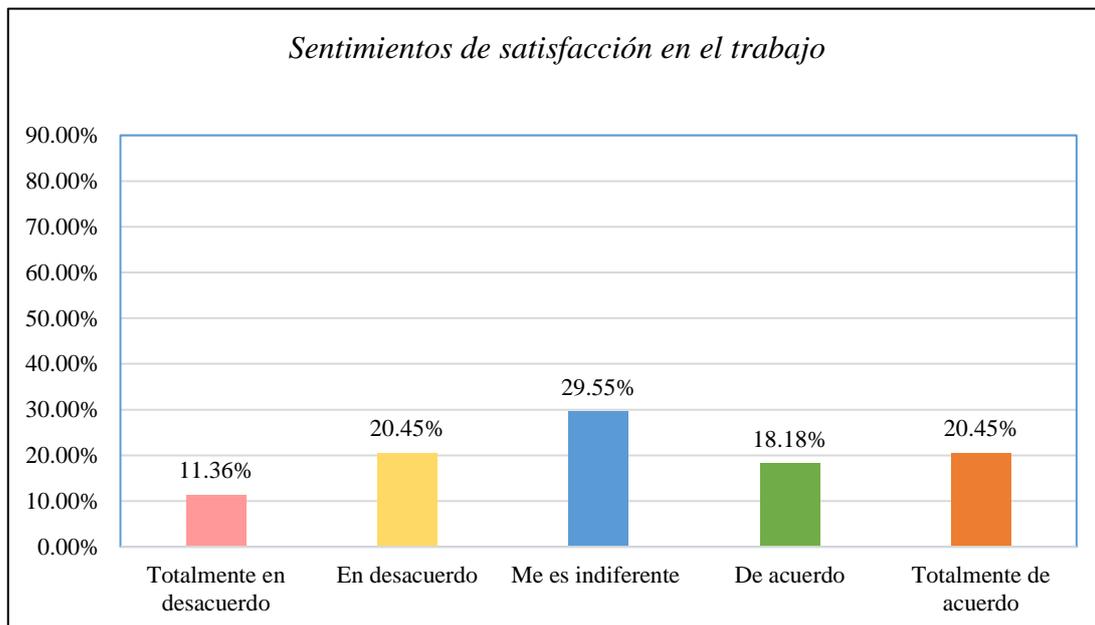
Tabla 20

Sentimientos de satisfacción en el trabajo.

Respuesta n°5	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	5	11.36%
En desacuerdo	9	20.45%
Me es indiferente	13	29.55%
De acuerdo	8	18.18%
Totalmente de acuerdo	9	20.45%
Total	44	100%

Nota. Resultados de los datos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 13*Sentimientos de satisfacción en el trabajo*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

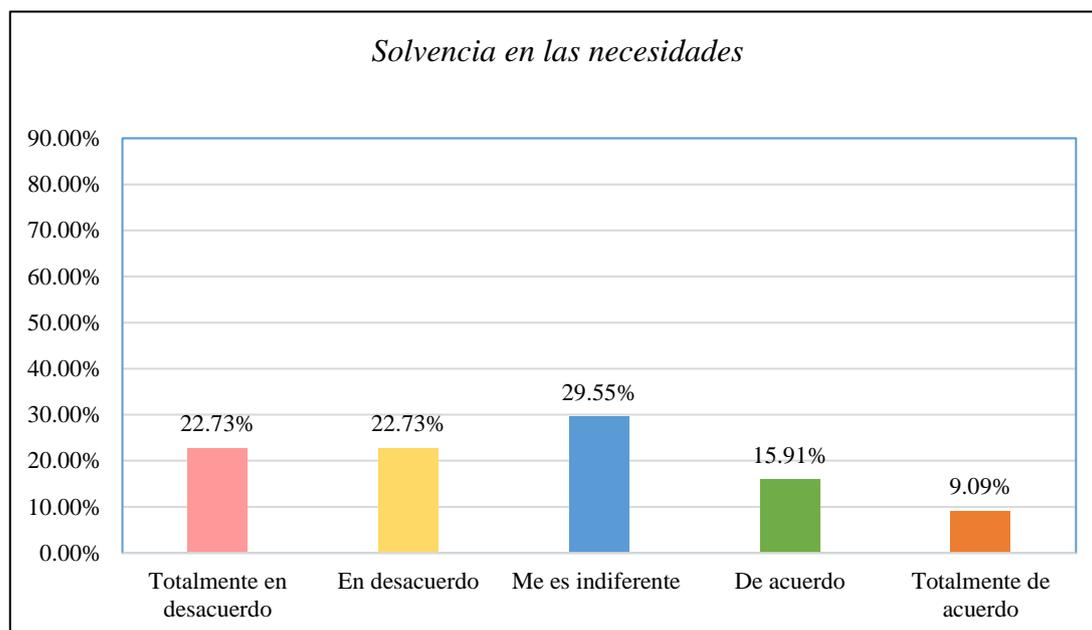
Se observa en la figura 13, respecto a la pregunta N° 5, que el 20.45% (9 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 18.18% (8 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 29.55 (13 personas) le es indiferente, asimismo el 20.45% (9 personas) en desacuerdo y finalmente el 11.36% (5 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que el 25.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO le es indiferente en que actualmente trabajan en esta institución por gusto que por necesidad.

Tabla 21*Solvencia en las necesidades*

Respuesta n°6	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	10	22.73%
En desacuerdo	10	22.73%
Me es indiferente	13	29.55%
De acuerdo	7	15.91%
Totalmente de acuerdo	4	9.09%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos de los datos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 14*Solvencia en las necesidades*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

Se observa en la figura 14, respecto a la pregunta N° 6, que el 9.09% (4 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 15.91% (7 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 29.55 (13 personas) le es indiferente, asimismo el 22.73 (10 personas) en desacuerdo y finalmente el 22.73 (10 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que alrededor del 30.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO le es indiferente en que el sueldo que recibe en esta institución, solventa todas mis necesidades por lo que es conveniente seguir en el trabajo.

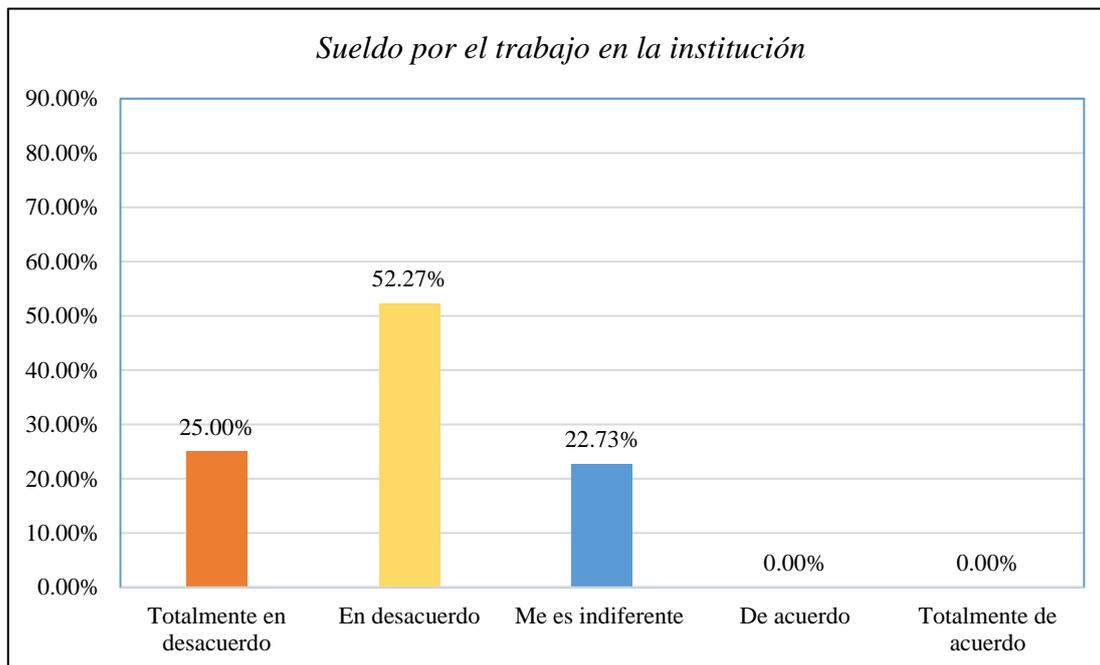
Tabla 22

Sueldo por el trabajo en la institución

Respuesta n°7	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	11	25.00%
En desacuerdo	23	52.27%
Me es indiferente	10	22.73%
De acuerdo	0	0.00%
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 15*Sueldo por el trabajo en la institución*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

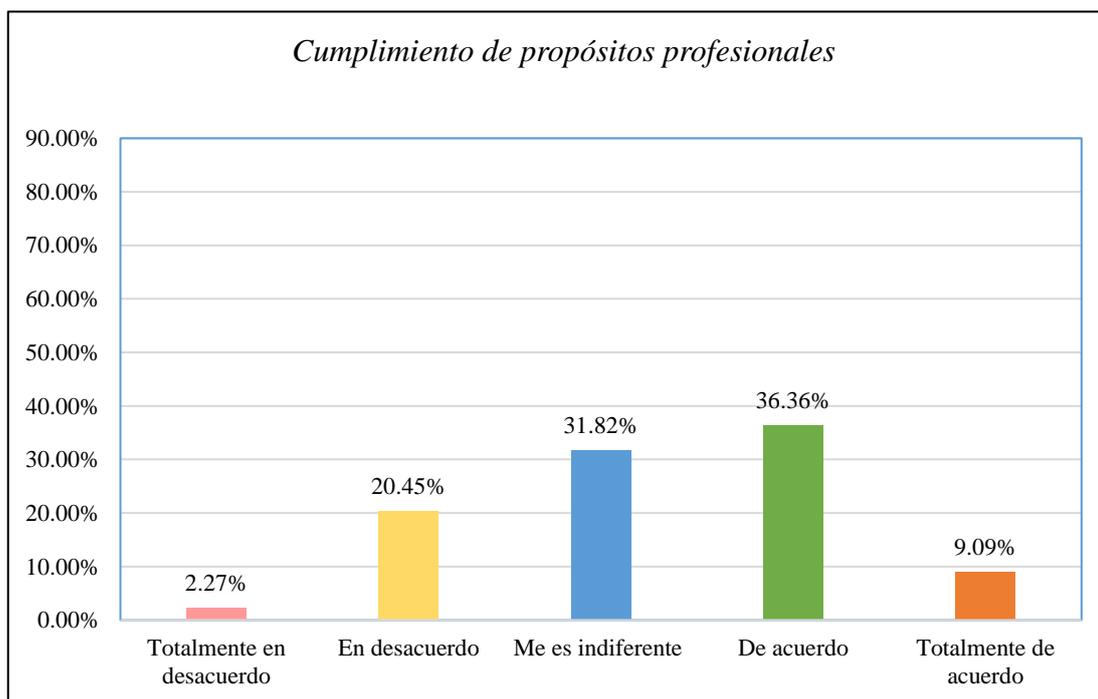
Se observa en la figura 15, respecto a la pregunta N° 7, que el 0.00% (0 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 0.00% (0 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 22.73 (10 personas) le es indiferente, asimismo el 52.27 (23 personas) en desacuerdo y finalmente el 25.00 (11 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que más del 50.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO está en desacuerdo en que trabaja en esta institución, porque otra empresa no podría igualar el sueldo que gana en la institución.

Tabla 23*Cumplimiento de propósitos profesionales*

Respuesta n°8	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	2.27%
En desacuerdo	9	20.45%
Me es indiferente	14	31.82%
De acuerdo	16	36.36%
Totalmente de acuerdo	4	9.09%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento

Elaboración propia.

Figura 16*Cumplimiento de propósitos profesionales*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

Se observa en la figura 16, respecto a la pregunta N° 8, que el 9.09% (4 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 36.36% (16 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 31.82% (14 personas) le es indiferente, asimismo el 20.45 % (9 personas) en desacuerdo y finalmente el 2.27% (1 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que más del 30.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO está de acuerdo en que trabajar en esta institución le va a permitir cumplir sus propósitos profesionales.

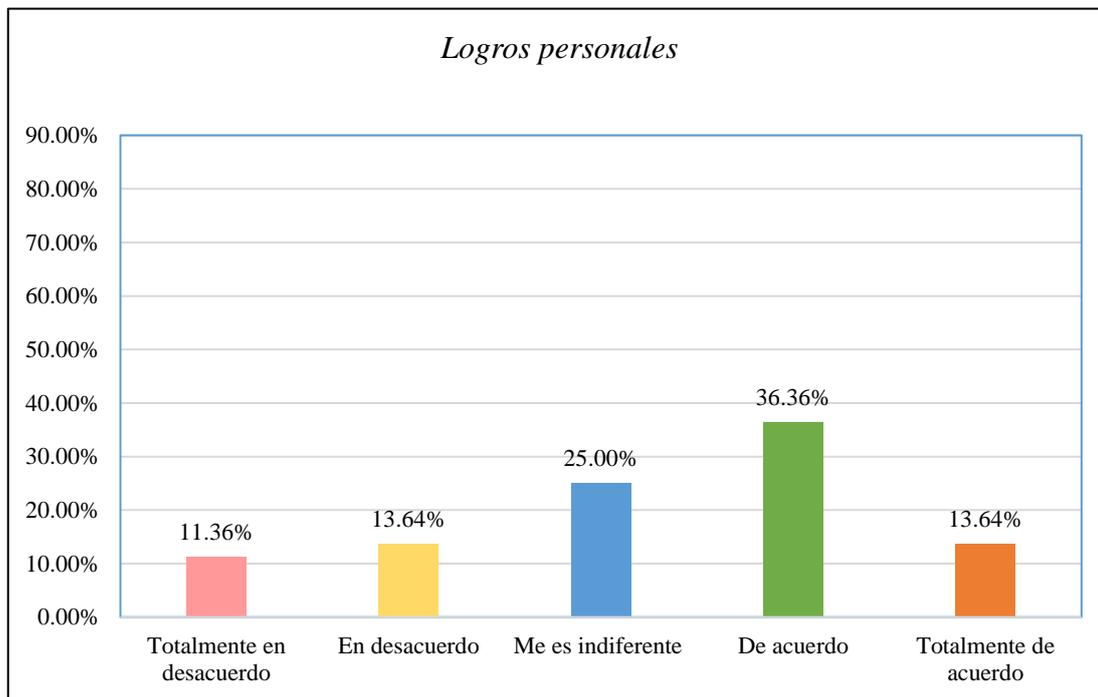
Tabla 24

Logros personales

Respuesta n°9	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	5	11.36%
En desacuerdo	6	13.64%
Me es indiferente	11	25.00%
De acuerdo	16	36.36%
Totalmente de acuerdo	6	13.64%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento

Elaboración propia.

Figura 17*Logros personales*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

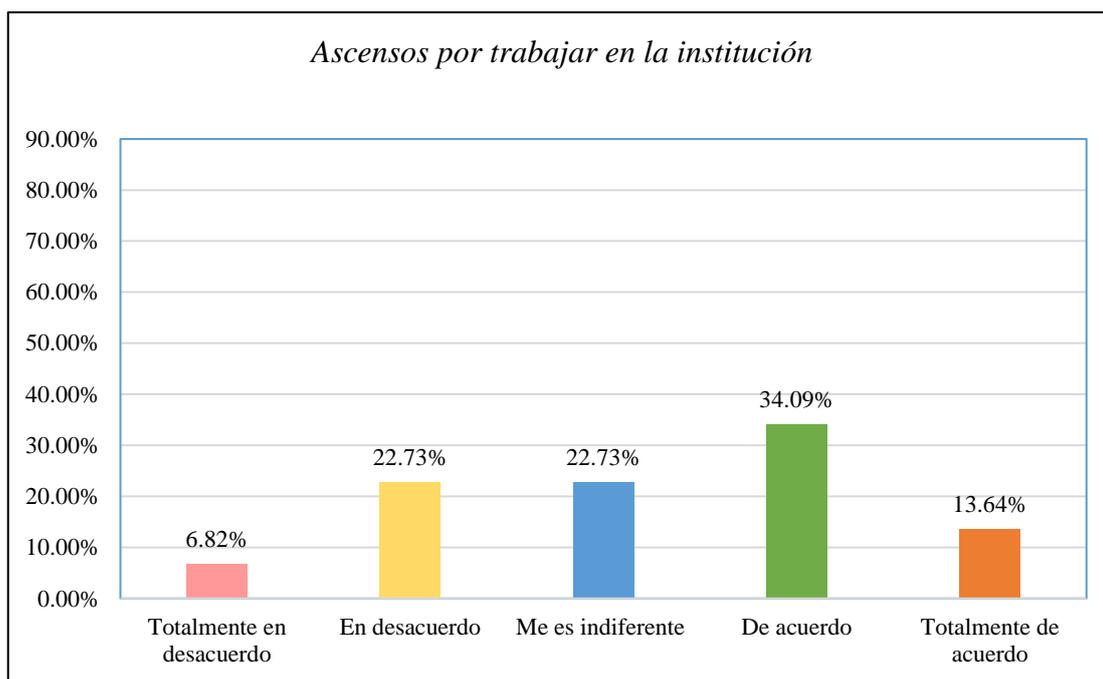
Interpretación:

Se observa en la figura 17, respecto a la pregunta N° 9, que el 13.64% (6 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 36.36% (16 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 25.00% (11 personas) le es indiferente, asimismo el 13.64% (6) en desacuerdo y finalmente el 11.36% (5 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que más del 30.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO está de acuerdo en que trabajar en esta institución es uno de sus logros personales.

Tabla 25*Ascensos por trabajar en la institución*

Respuesta n°10	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	6.82%
En desacuerdo	10	22.73%
Me es indiferente	10	22.73%
De acuerdo	15	34.09%
Totalmente de acuerdo	6	13.64%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento.
Elaboración propia.

Figura 18*Ascensos por trabajar en la institución*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

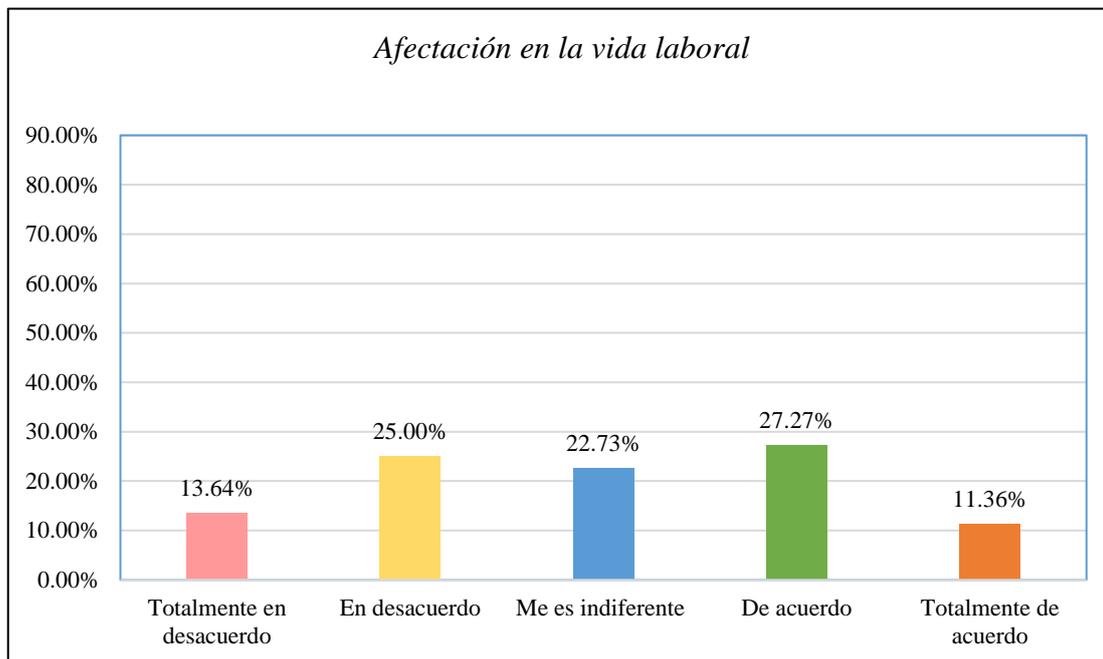
Se observa en la figura 18, respecto a la pregunta N° 10, que el 13.64% (6 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 34.09% (15 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 22.73% (10 personas) le es indiferente, asimismo el 22.73% (10 personas) en desacuerdo y finalmente el 11.36% (5 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que más del 30.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO está de acuerdo en que trabajar en esta institución le va a permitir subir de cargo en algún momento.

Tabla 26*Afectación en la vida laboral*

Respuesta n°11	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	6	13.64%
En desacuerdo	11	25.00%
Me es indiferente	10	22.73%
De acuerdo	12	27.27%
Totalmente de acuerdo	5	11.36%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 19*Afectación en la vida laboral*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

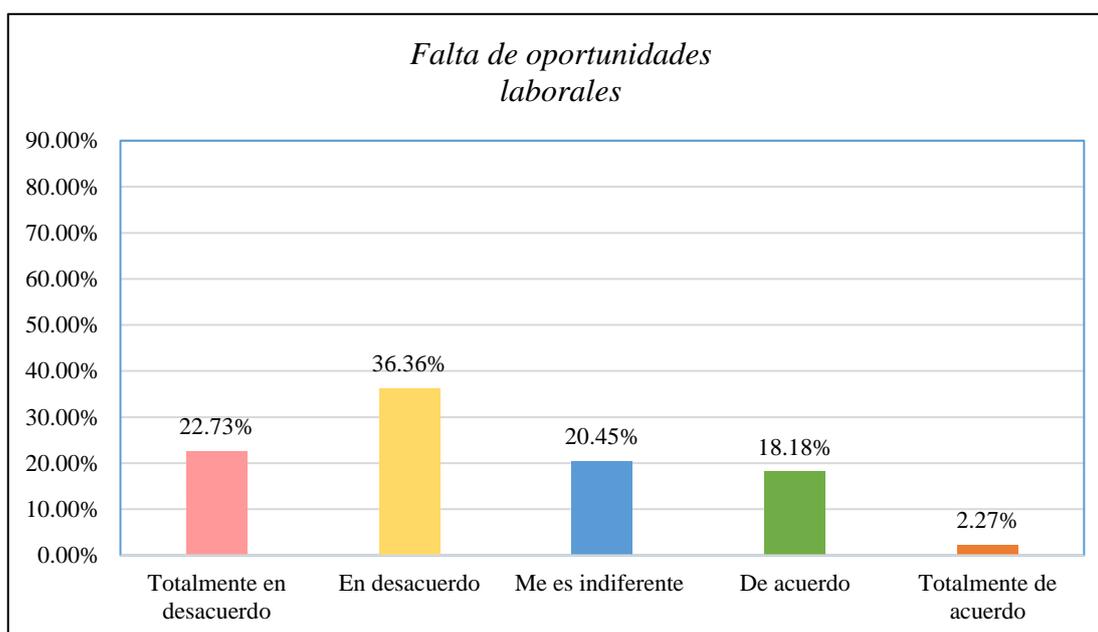
Se observa en la figura 19, respecto a la pregunta N°11, que el 11.36% (5 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 27.27% (12 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 22.73% (10 personas) le es indiferente, asimismo el 25.00% (11 personas) en desacuerdo y finalmente el 13.64% (6 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que más del 25.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO está de acuerdo en que gran parte de su vida laboral puede verse afectada si pierdo el trabajo.

Tabla 27*Falta de oportunidades laborales*

Respuesta n°12	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	10	22.73%
En desacuerdo	16	36.36%
Me es indiferente	9	20.45%
De acuerdo	8	18.18%
Totalmente de acuerdo	1	2.27%
Total	44	100%

Nota. Resultados de los datos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 20*Falta de oportunidades laborales*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

Se observa en la figura 20 respecto a la pregunta N°12, que el 2.27% (1 persona) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación

están totalmente de acuerdo, seguido del 18.18% (8 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 20.45% (10 personas) le es indiferente, asimismo el 36.36%(16 personas) en desacuerdo y finalmente el 22.73% (10 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que más del 30.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO está en desacuerdo en que cree que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.

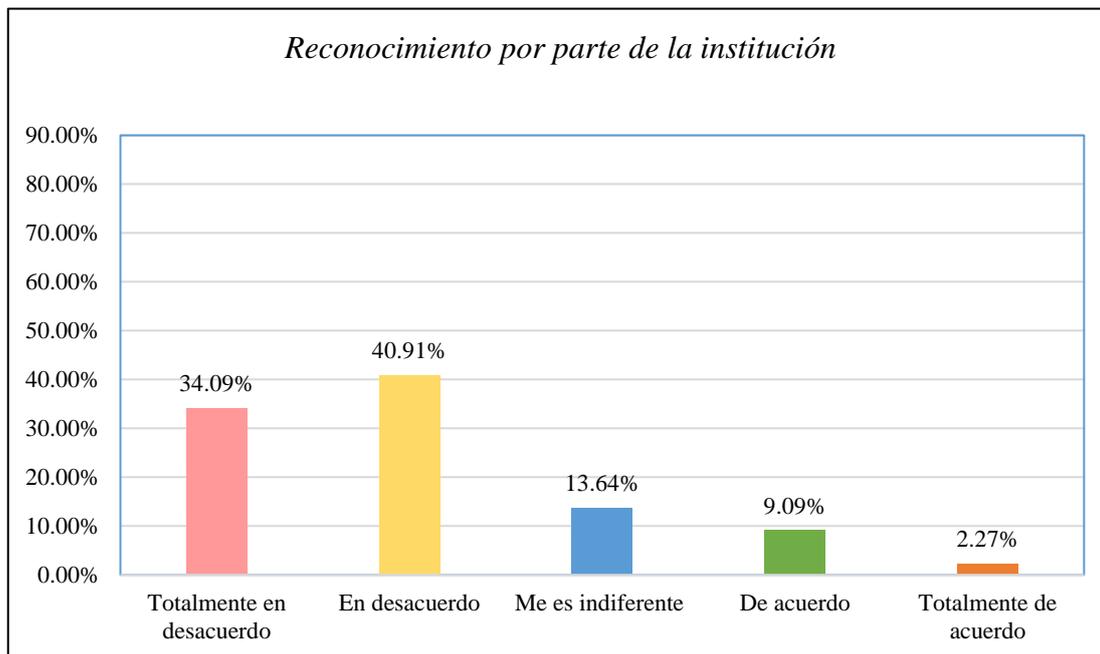
Tabla 28

Reconocimiento por parte de la institución

Respuesta n° 13	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	15	34.09%
En desacuerdo	18	40.91%
Me es indiferente	6	13.64%
De acuerdo	4	9.09%
Totalmente de acuerdo	1	2.27%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 21*Reconocimiento por parte de la institución*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

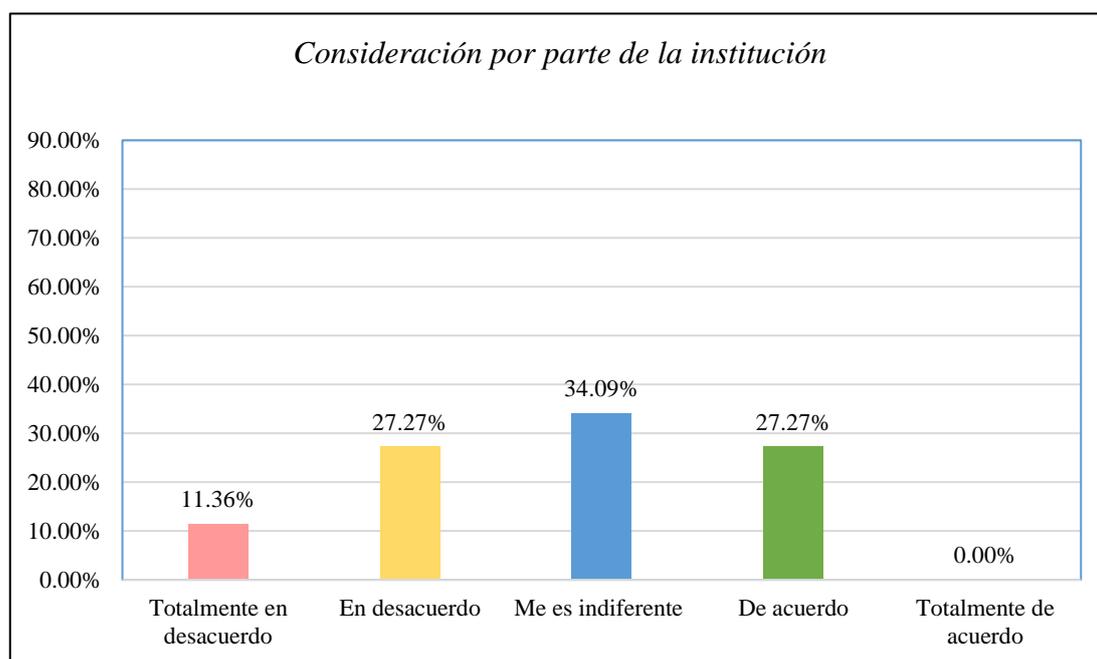
Se observa en la figura 21, respecto a la pregunta N° 13, que el 2.27% (1 persona) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 9.09% (4 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 13.64% (6 personas) le es indiferente, asimismo el 40.91% (18 personas) en desacuerdo y finalmente el 34.09% (15 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que más del 40.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO está en desacuerdo en que cree siempre reciben reconocimiento por parte de la institución cuando realiza un buen trabajo.

Tabla 29*Consideración por parte de la institución*

Respuesta n°14	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	5	11.36%
En desacuerdo	12	27.27%
Me es indiferente	15	34.09%
De acuerdo	12	27.27%
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 22*Consideración por parte de la institución*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

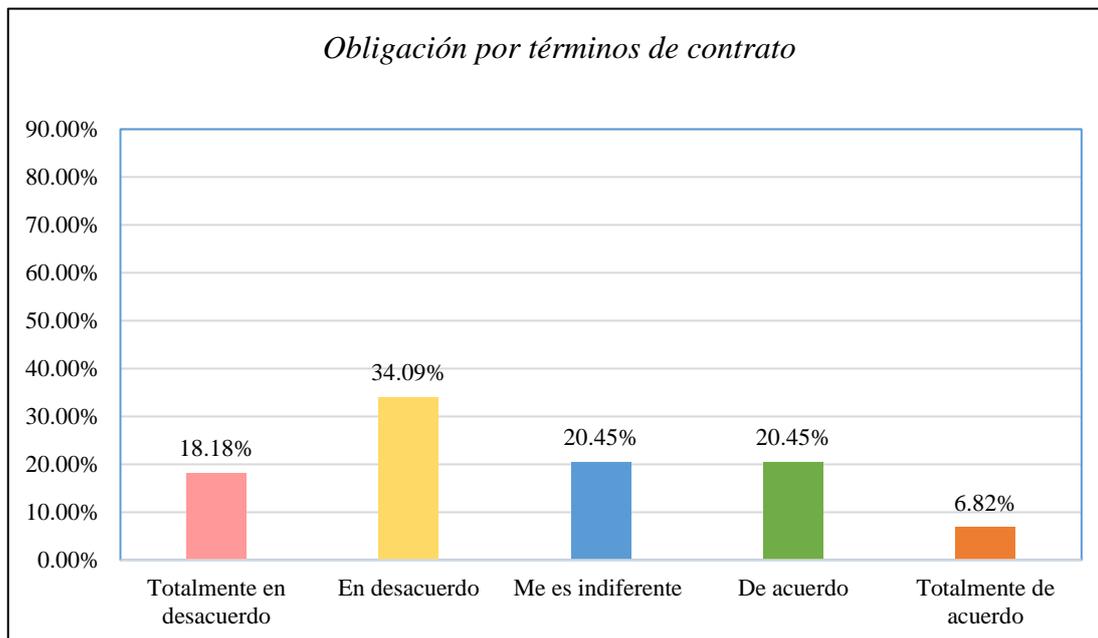
Se observa en la figura 22, respecto a la pregunta N° 14, que el 0.00% (0 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 27.27% (12 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 34.09% (15 personas) le es indiferente, asimismo el 27.27% (12 personas) en desacuerdo y finalmente el 11.36% (5 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que más del 30.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO le es indiferente en que la institución es considerada con su trabajo.

Tabla 30*Obligación por términos de contrato*

Respuesta n°15	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	8	18.18%
En desacuerdo	15	34.09%
Me es indiferente	9	20.45%
De acuerdo	9	20.45%
Totalmente de acuerdo	3	6.82%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 23*Obligación por términos de contrato*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

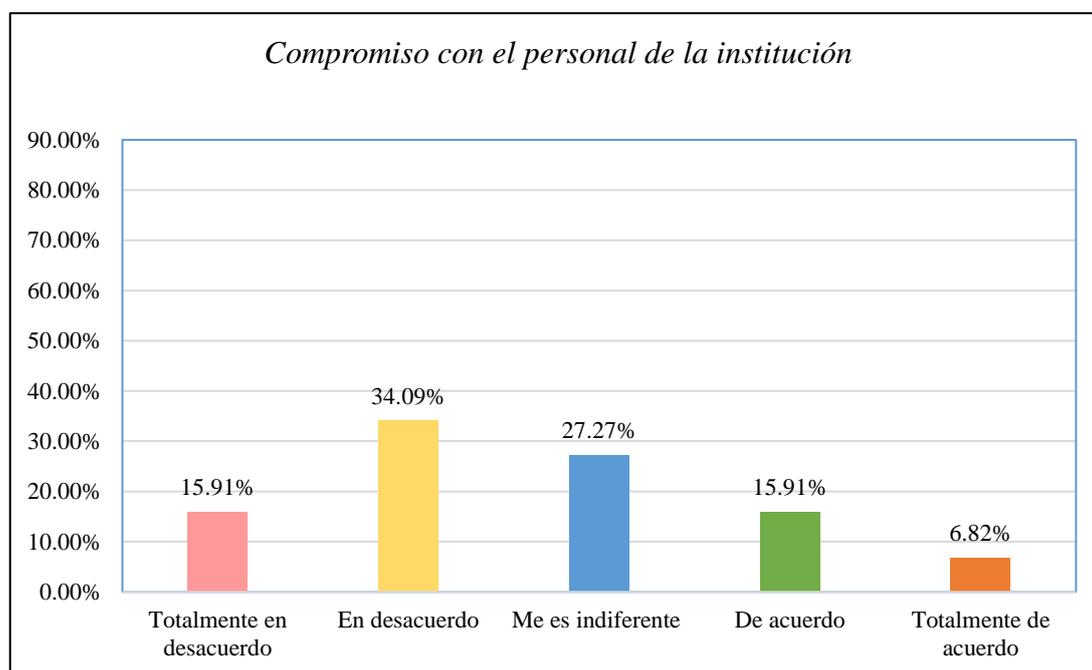
Se observa en la figura 23, respecto a la pregunta N° 15, que el 6.82% (3 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 20.45% (9 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 20.45% (9 personas) le es indiferente, asimismo el 34.09% (15 personas) en desacuerdo y finalmente el 18.18% (8 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que más del 30.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO están en desacuerdo que tiene que permanecer en su lugar de trabajo así no quiera, porque hay un contrato de por medio.

Tabla 31*Compromiso con el personal de la institución*

Respuesta n°16	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	7	15.91%
En desacuerdo	15	34.09%
Me es indiferente	12	27.27%
De acuerdo	7	15.91%
Totalmente de acuerdo	3	6.82%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 24*Compromiso con el personal de la institución*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

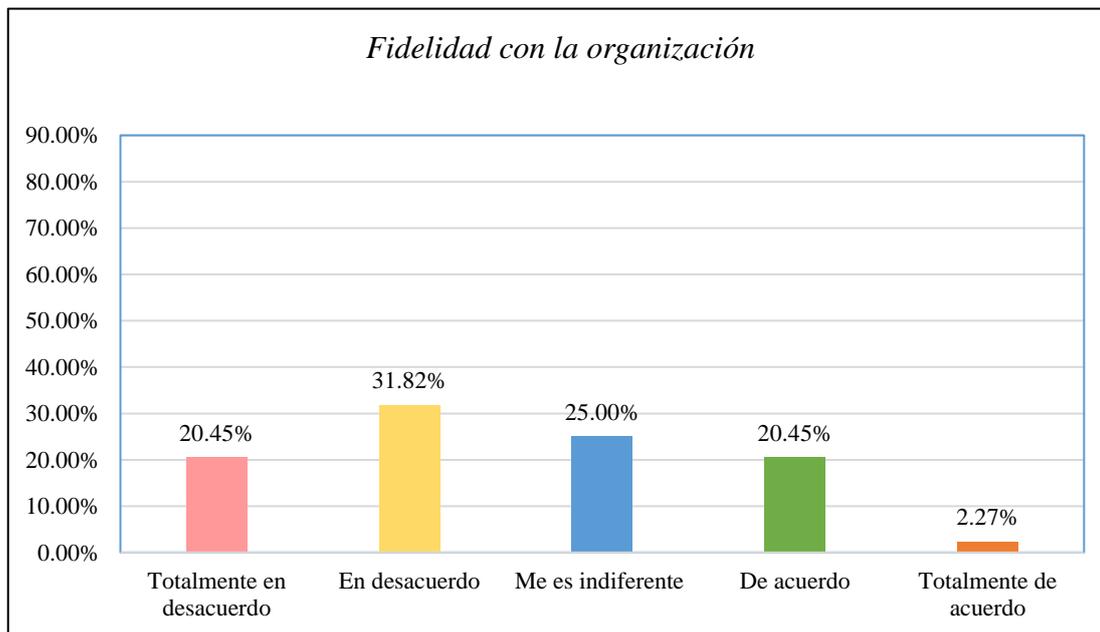
Se observa en la figura 24, respecto a la pregunta N° 16, que el 6.82% (3 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 15.91% (7 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 27.27% (12 personas) le es indiferente, asimismo el 34.09% (15 personas) en desacuerdo y finalmente el 15.91% (7 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que más del 30.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO están en desacuerdo en que no abandonaría la institución, porque se siente comprometido con todo el personal.

Tabla 32*Fidelidad con la organización*

Respuesta n°17	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	9	20.45%
En desacuerdo	14	31.82%
Me es indiferente	11	25.00%
De acuerdo	9	20.45%
Totalmente de acuerdo	1	2.27%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 25*Fidelidad con la organización*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

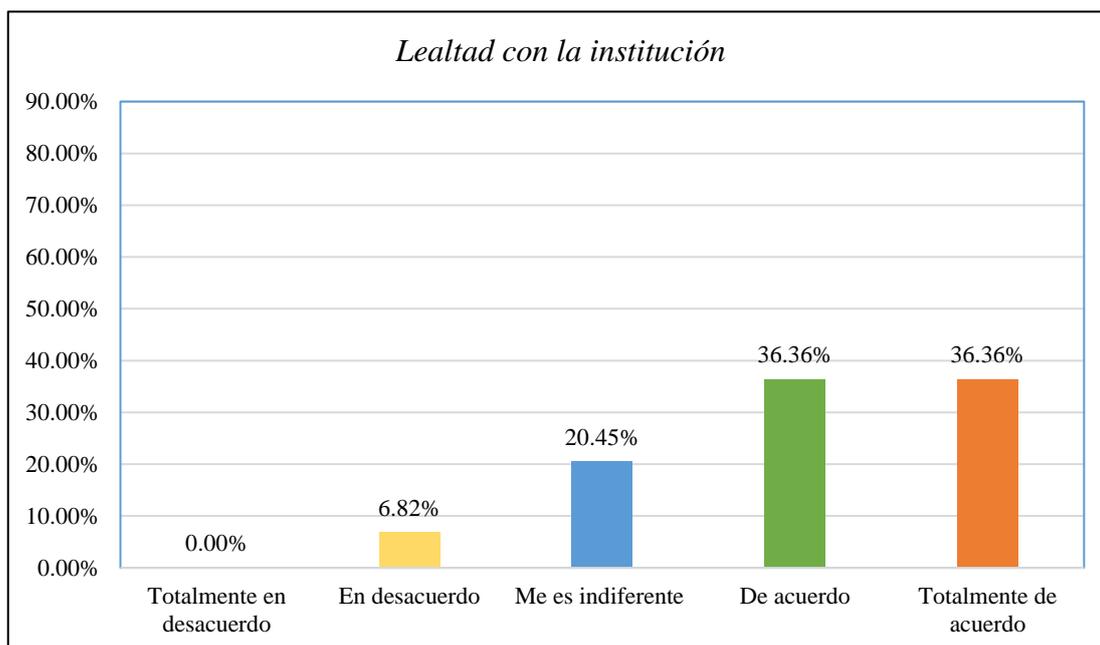
Se observa en la figura 25, respecto a la pregunta N°17, que el 2.27% (1 persona) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 20.45% (9 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 25.00% (11 personas) le es indiferente, asimismo el 31.82% (14 personas) en desacuerdo y finalmente el 20.45% (9 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que más del 30.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO están en desacuerdo en que por más que le aumentaran el sueldo en otra organización, no sería capaz de abandonar su puesto de trabajo.

Tabla 33*Lealtad con la institución*

Respuesta n°18	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	0	0.00%
En desacuerdo	3	6.82%
Me es indiferente	9	20.45%
De acuerdo	16	36.36%
Totalmente de acuerdo	16	36.36%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 26*Lealtad con la institución*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

Se observa en la figura 26, respecto a la pregunta N° 18, que el 36.36% (16 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 36.36% (16 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 20.45% (9 personas) le es indiferente, asimismo el 6.82% (3 personas) en desacuerdo y finalmente el 0.00% (0 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que más del 30.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO están totalmente de acuerdo en que la institución donde trabaja merece su lealtad.

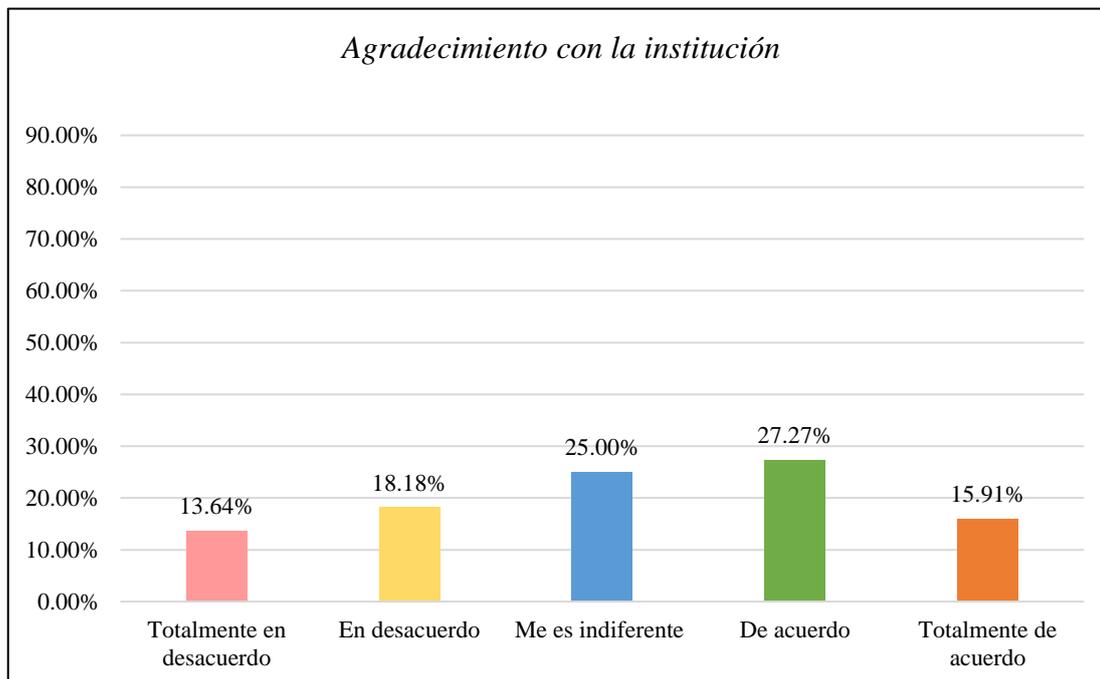
Tabla 34

Agradecimiento con la institución

Respuesta n°19	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	6	13.64%
En desacuerdo	8	18.18%
Me es indiferente	11	25.00%
De acuerdo	12	27.27%
Totalmente de acuerdo	7	15.91%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 27*Agradecimiento con la institución*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

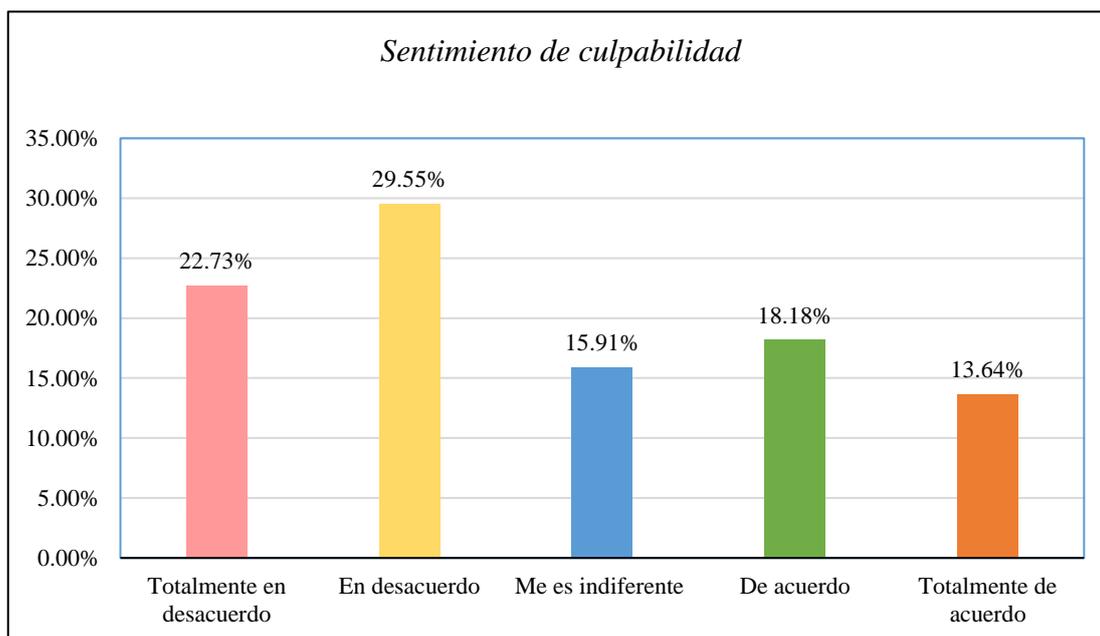
Se observa en la figura 27, respecto a la pregunta N° 19, que el 15.91% (7 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 27.27% (12 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 25.00% (11 personas) le es indiferente, asimismo el 18.18% (11 personas) en desacuerdo y finalmente el 13.64% (6 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que más del 25.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO están de acuerdo en que no abandonarían en estos momentos a la institución, porque le brindó la oportunidad que tanto deseaba.

Tabla 35*Sentimiento de culpabilidad*

Respuesta n°20	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	10	22.73%
En desacuerdo	13	29.55%
Me es indiferente	7	15.91%
De acuerdo	8	18.18%
Totalmente de acuerdo	6	13.64%
Total	44	100%

Nota. Resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento.

Elaboración propia.

Figura 28*Sentimiento de culpabilidad*

Nota. La figura muestra el porcentaje obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Interpretación:

Se observa en la figura 28, respecto a la pregunta N° 19, que el 13.64% (6 personas) de los colaboradores administrativos del GOREHCO que participaron en la investigación están totalmente de acuerdo, seguido del 18.18% (8 personas) que es tan de acuerdo, mientras que solo el 15.91% (7 personas) le es indiferente, asimismo el 29.55% (13 personas) en desacuerdo y finalmente el 22.73% (10 personas) totalmente en desacuerdo. Por lo tanto, se concluye que alrededor del 30.00% de los colaboradores administrativos del GOREHCO están desacuerdo en que se sentiría culpable si dejase ahora el lugar de trabajo considerando todo lo que me ha dado.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Objetivo General: “Identificar el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023”, se pudo verificar que la mayoría los de los colaboradores administrativos poseen un compromiso organizacional medio y alto representando el 79.55% y 20.45% de la muestra respectivamente. Confirmando la hipótesis de la investigación que existe un nivel significativo de compromiso organizacional en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.

Estos resultados coinciden con la investigación de Paulsen Cáceres (2021) donde se encontró que el 57.30% de la muestra estudiada calificaron también un regular nivel de compromiso organizacional, así también se comprobó que existe una relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores. Así también con el estudio de Jimenez Vasquez (2021), donde Los resultados indicaron que los colaboradores se ubican en el nivel medio de compromiso organizacional.

Lo mencionado tiene como base a la teoría de los factores intrínsecos y extrínsecos de Herzberg quién llegó a la conclusión de que las respuestas de las personas cuando se sentían positivas con respecto a su profesión eran muy diferentes de las que daban cuando se sentían negativas. Cuando las personas se sintieron bien en sus trabajos, mostraron la tendencia a atribuir estas características a ellas mismas. Por otro lado, cuando se sintieron insatisfechas, mostraron la tendencia a citar factores extrínsecos, como la política y administración de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales (Robbins & Coulter, 2005, p.395)

Objetivo específico n°1: Estimar el nivel del compromiso organizacional afectivo de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023, se pudo identificar que la mayoría los de los colaboradores administrativos poseen un compromiso organizacional alto con un 13.64% medio representado un 65.91% y bajo con un 20.45% de la muestra estudiada. Confirmando la hipótesis de la investigación que existe un nivel significativo de compromiso organizacional afectivo en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.

Estos resultados difieren con la investigación de Romero Muñoz, (2017), donde concluyen que el compromiso afectivo no varía significativamente.

Estas conclusiones guardan similitud con lo mencionado por Bateman & Snell, la teoría ERG de Alderfer postula que existen tres necesidades básicas: las de existencia, de relación y de crecimiento. Las de relación implican las relaciones con otras personas y se satisfacen compartiendo mutuamente pensamientos y sentimientos (p.484).

Objetivo específico n°2: Estimar el nivel del compromiso organizacional de continuidad de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023, se pudo identificar que la mayoría los de los colaboradores administrativos poseen un compromiso organizacional alto con un 18.18% medio representado un 65.91% y bajo con un 15.91% de la muestra estudiada. Confirmando la hipótesis de la investigación que existe un nivel significativo de compromiso organizacional de continuidad en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.

Estos resultados no coinciden con los resultados de Sánchez y Franco (2019) donde es su estudio evidenció que el grado de compromiso organizacional de continuidad era el más bajo.

El sustento de la dimensión del compromiso organizacional de continuidad se atribuyen al teoría de las necesidades de David McClelland, que afirma que la necesidad de logro (nLog), es el estímulo para sobresalir, obtener logros con relación a una serie de normas y luchar para tener éxito. (Robbins & Coulter, 2005, p.397)

Objetivo específico n°3: Estimar el nivel del compromiso organizacional de normatividad de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023, se pudo identificar que la mayoría los de los colaboradores administrativos poseen un compromiso organizacional alto con un 9.09% medio representado un 75.00% y bajo con un 15.91% de la muestra estudiada. Confirmando la hipótesis de la investigación que existe un nivel significativo de compromiso organizacional normativo en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.

Los resultados coinciden con Linares & Meza (2021). La investigación evidencio que, en la muestra entrevistada, predomina el compromiso normativo, el cual es fomentado principalmente por los siguientes elementos del marketing interno:

coordinación interfuncional, el entorno físico y la formación y desarrollo; mientras que, el compromiso emocional, por el liderazgo senior.

Lo mencionado guarda concordancia con lo el concepto de la teoría X Mc Gregor, que refiere que “los trabajadores tienen poca ambición, les disgusta trabajar, desean evitar la responsabilidad y necesitan un control estricto para trabajar con eficacia”. (Robbins & Coulter, 2005, p.394) asimismo con la teoría de la necesidad de poder (nPod), “que es la necesidad de hacer que otros se comporten como no se comportarían de otro modo, y la necesidad de pertenencia” (Robbins & Coulter, 2005, p.397)

CONCLUSIONES

Se identificó que existe un nivel significativo de compromiso organizacional en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023 sede central, ya que la mayoría los de los colaboradores administrativos poseen un compromiso organizacional medio y alto representando el 79.55% y 20.45% de la muestra respectivamente.

Se estimó que existe un nivel significativo de compromiso organizacional afectivo en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023 sede central, debido a que la mayoría los de los colaboradores administrativos poseen un compromiso organizacional alto con un 13.64% medio representado un 65.91% y bajo con un 20.45% de la muestra estudiada

Se estimó que existe un nivel significativo de compromiso organizacional de continuidad en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023 sede central, ya que la mayoría los de los colaboradores administrativos poseen un compromiso organizacional alto con un 18.18% medio representado un 65.91% y bajo con un 15.91% de la muestra estudiada.

Se estimó que existe un nivel significativo de compromiso organizacional de normatividad en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023 sede central, esto se debe a que la mayoría los de los colaboradores administrativos poseen un compromiso organizacional alto con un 9.09% medio representado un 75.00% y bajo con un 15.91% de la muestra estudiada.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

Se recomienda a los directivos de la gerencia regional administrativa del GRHCO, sede central fomentar vínculos emocionales, materiales y de lealtad para fomentar el compromiso hacia la organización de los colaboradores administrativos.

Se recomienda a los colaboradores administrativos del gobierno regional, de Huánuco sede central incrementar su nivel compromiso organizacional afectivo, mediante los lazos emocionales (compañerismo, cortesía) ya que el compromiso afectivo es la esencia del compromiso organizacional.

Se recomienda a los colaboradores administrativos del gobierno regional, de Huánuco sede central incrementar su nivel compromiso organizacional de continuidad, vinculando sus propósitos profesionales y logros personales con la organización.

Se recomienda a los colaboradores administrativos del gobierno regional, de Huánuco sede central incrementar su nivel compromiso organizacional de normativo, reconociendo el agradecimiento y la lealtad hacia la organización.

Se recomienda a los a los investigadores abordar temas acerca del compromiso organizacional, pero en otros niveles de investigación con la finalidad de aportar nuevos conocimientos sobre la variable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aimacaña Mullo, I. M. (2021). Plan de mejoramiento del compromiso organizacional para los empleados de la empresa SEGUVID de la ciudad de Ambato. Ecuador: Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi; UTC.
- Aldana, E., TAFUR, J., & LEAL, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia. *Revista Espacios*, 39(11).
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas.
- Arroyo Rafael, L. Y. (2022). Niveles del Compromiso Organizacional del Personal no Docente en la Universidad Peruana Los andes de Huancayo, región Junín-2018.
- Ayensa, E. J., & Menorca, M. L. G. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *Conocimiento, Innovación y Emprendedores: Camino Al Futuro*, 252.
- Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. O. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14–23.
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. Editorial McGraw Hill.
- Brickman, P. (1987). *Commitment, conflict, and caring*. Prentice Hall.
- Chiang, M., Vega, M. C., Martín, M. J., Rodrigo, M. J. M., & Partido, A. N. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Vol. 2). Universidad Pontificia Comillas.
- Chiang Vega, M. M., Gómez Fuentealba, N. M., & Wackerling Patiño, L. M. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(56), 134–138.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*.
- Claire Rocha, M., & Böhrt Pelaez, M. R. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UCBS*, 2(1), 77–83.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354.

- Gestión (21 de noviembre del 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 176–190.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). Comportamiento organizacional (Issue Sirsi a458263).
- Hernández Gracia, T. J. (2008). El Binomio Marketing Interno Compromiso Organizacional: Una herramienta clave en la generación de ventaja competitiva.
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 3693–3700.
- Jimenez Vasquez, M. A. (2021). Compromiso organizacional en colaboradores de una planta industrial, Chiclayo agosto-diciembre 2018.
- Klein, H. J., & Park, H. (2015). Organizational Commitment (J. D. B. T.-I. E. of the S. & B. S. (Second E. Wright (ed.); pp. 334–340). Elsevier. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22032-1>
- Linares Collantes, A. P., & Meza Ortiz, K. P. (2021). El compromiso organizacional desde la perspectiva del marketing interno: análisis de los trabajadores en una coyuntura de emergencia sanitaria nacional.
- Liou, S. (2008). An analysis of the concept of organizational commitment. *Nursing Forum*, 43(3), 116–125.
- López Armes, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 656–668.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meza Capcha, A. B. (2021). Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). 2 - Nature of Organizational Commitment (R. T. Mowday, L. W. Porter, & R. M. B. T.-E. L. Steers (eds.); pp. 19–43). Academic Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-509370-5.50006-X>
- Omar, A., Paris, L., & Vaamonde, J. D. (2008). El interjuego entre el compromiso organizacional y los valores personales.

- Paulsen Cáceres, V. N. (2021). Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos Ley 276 de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú, años 2019–2020.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603.
- Ramírez García, A. F. (2021). El compromiso organizacional y la calidad de atención en el servicio de emergencia del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco-periodo 2019.
- Ríos Manríquez, M., Téllez Ramírez, M. del R., & Ferrer Guerra, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y Administración*, 231, 103–125.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Octava Edición. Editorial Pearson. Educación México DF.
- Robbins, Stephen, & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México: Editorial Pearson Educación.
- Romero Muñoz, P. E. (2017). Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Sánchez, V. R., & Franco, F. de J. M. (2019). Evaluación del compromiso organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166–189.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 143–150.
- Soto, M. I. N., Rubio, P. R., & Uribe, E. F. G. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Infomática*, 10(29), 23–43.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 46–56.
- Vargas Aneiva, F. A., & Machicao, C. (2020). Estudio comparativo del compromiso organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de La Paz. *Fides et Ratio-Revista de Difusión Cultural y Científica de La Universidad La Salle En Bolivia*, 20(20), 17–36.

ANEXO

ANEXO 01: Matriz de consistencia

Compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicador
¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023?	Identificar el nivel compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.	Existe un nivel significativo de compromiso organizacional en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.	(Variable de caracterización) Compromiso organizacional	Afectivo	Lazos emocionales
Problemas específicos P1: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional afectivo de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023? P2: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de continuidad de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023? P3: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional normativo de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023?	Objetivos específicos O1: Estimar el nivel del compromiso organizacional afectivo de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023. O2: Estimar el nivel del compromiso organizacional de continuidad de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023 O3: Estimar el nivel del compromiso organizacional normativo de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023	Hipótesis específicos O1: Existe un nivel significativo de compromiso organizacional afectivo en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023. O2: Existe un nivel significativo de compromiso organizacional de continuidad en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023. O3: Existe un nivel significativo de compromiso organizacional normativo en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023.			Continuidad
				Realización personal	
					Ascensos
					Valoración
					Noramtivo
					Agradecimiento
					Falta de oportunidad

ANEXO 02: Validación de instrumentos

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN HUÁNUCO FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

Huánuco, 13 de enero de 2023

Señor
Mg. Iván Mancilla Chamorro

ASUNTO: Validación de instrumentos p

Validación de instrumentos por juicio de expertos. De mi mayor consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacer de su conocimiento que se viene realizando la tesis titulada: **“Compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023”**, trabajo que me permitirá concluir el curso de seminario de tesis II; en tal sentido con la finalidad de darle el rigor científico necesario, se requiere la validación de los instrumentos a través de la evaluación por juicio de expertos. Es por ello que recurro ante usted como especialista en el tema de investigación, apelando a su trayectoria como profesional y docente de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL y solicitarle emita su juicio como experto, lo que nos permitirá el recojo de datos durante el trabajo de campo; para el efecto se adjunta a la presente lo siguiente:

- FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.
- INSTRUMENTO A VALIDAR.

Agradeciéndole por su gentil colaboración que redundará en la culminación de la indicada investigación, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título: “Compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023”

Experto: Iván Mancilla Chamorro

Especialidad: Administración

Autores del Instrumento:

I. TABLA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO (Marque con una X)

N°	CRITERIOS DE VALAORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																	X			
2	Los ítems ayudan a describir el estudio.																		X		
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																		X		
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de los indicadores por cada																		X		



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN HUÁNUCO FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

Huánuco, 13 de enero
de 2023

Señor

Dr. Jorge Luis Jesús Aquino

ASUNTO: Validación de instrumentos por juicio

de expertos. De mi mayor consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacer de su conocimiento que se viene realizando la tesis titulada: **“Compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023”**, trabajo que me permitirá concluir el curso de seminario de tesis II; en tal sentido con la finalidad de darle el rigor científico necesario, se requiere la validación de los instrumentos a través de la evaluación por juicio de expertos. Es por ello que recorro ante usted como especialista en el tema de investigación, apelando a su trayectoria como profesional y docente de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL y solicitarle emita su juicio como experto, lo que nos permitirá el recojo de datos durante el trabajo de campo; para el efecto se adjunta a la presente lo siguiente:

- FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.
- INSTRUMENTO A VALIDAR.

Agradeciéndole por su gentil colaboración que redundará en la culminación de la indicada investigación, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título: “Compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023”

Experto: Dr. Jorge Luis Jesús Aquino

Especialidad: Administración

Autores del Instrumento:

I. TABLA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO (Marque con una X)

N°	CRITERIOS DE VALAORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																		X		
2	Los ítems ayudan a describir el estudio.																		X		
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																		X		
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de los indicadores por cada																X				



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Título: “Compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023”

Experto: Mg. José Luis Claudio Pérez

Especialidad: Administración

Autores del Instrumento:

I. TABLA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO (Marque con una X)

N°	CRITERIOS DE VALAORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																		X		
2	Los ítems ayudan a describir el estudio.																		X		
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																			X	
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de los indicadores por cada																		X		



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN HUÁNUCO FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

Huánuco, 16 de enero
de 2023

Señor

Mg. Jose Luis Claudio Perez

ASUNTO: Validación de instrumentos por juicio

de expertos. De mi mayor consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacer de su conocimiento que se viene realizando la tesis titulada: **“Compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco, 2023”**, trabajo que me permitirá concluir el curso de seminario de tesis II; en tal sentido con la finalidad de darle el rigor científico necesario, se requiere la validación de los instrumentos a través de la evaluación por juicio de expertos. Es por ello que recorro ante usted como especialista en el tema de investigación, apelando a su trayectoria como profesional y docente de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL y solicitarle emita su juicio como experto, lo que nos permitirá el recojo de datos durante el trabajo de campo; para el efecto se adjunta a la presente lo siguiente:

- FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.
- INSTRUMENTO A VALIDAR.

Agradeciéndole por su gentil colaboración que redundará en la culminación de la indicada investigación, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

ANEXO 03: Instrumento de medición

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

**FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**

**“Compromiso organizacional de los
colaboradores administrativos del Gobierno
Regional de Huánuco, 2023”**

CUESTIONARIO

El presente cuestionario es de carácter anónimo y confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para la investigación titulada.

**“Compromiso organizacional de los colaboradores administrativos del
Gobierno Regional Huánuco, 2023”.**

Se solicita marcar con una (X) la respuesta que considere de acuerdo con su criterio, se pide total veracidad, su apoyo es muy importante para la investigación.

Escala valorativa:

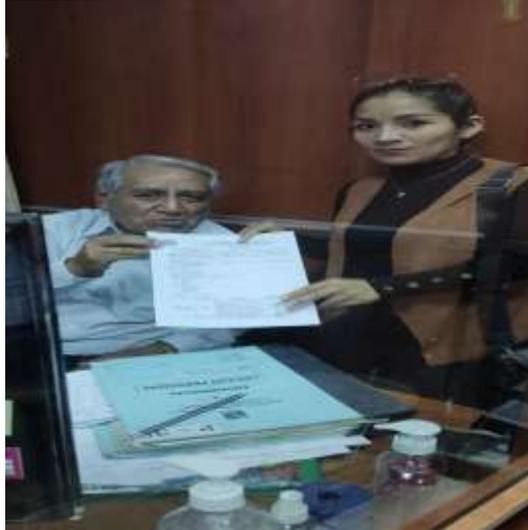
1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Me es indiferente 4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

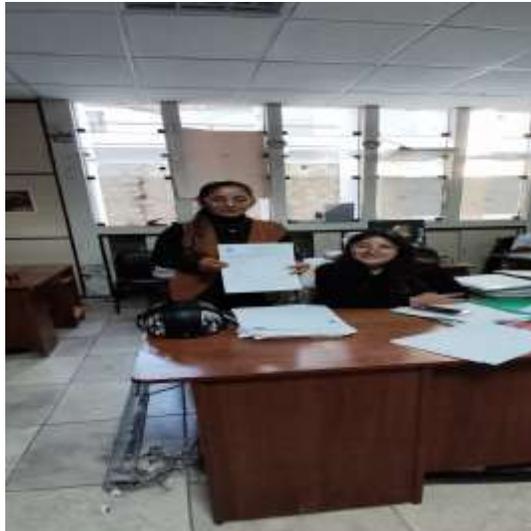
Variable: Compromiso organizacional

VARIABLE	DIMENSIONES	PREGUNTAS	ESCALA VALORATIVA				
			1	2	3	4	5
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	AFECTIVO	¿Esta institución es como una familia para mí?					
		¿Esta empresa tiene un gran significado personal para mí?					
		¿Disfruto hablando de mi trabajo en la institución con personas que no pertenece a ella?					
		¿Siempre quise trabajar en esta institución?					

	¿Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad?						
CONT INUID AD	¿El sueldo que recibo en esta institución, solventa todas mis necesidades por lo que es conveniente seguir en el trabajo?						
	¿Trabajando en esta institución, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo que tengo aquí?						
	¿Trabajar en esta institución me va a permitir cumplir mis propósitos?						
	¿Trabajar en esta institución es uno de mis logros personales?						
	¿Trabajar en esta institución me va a permitir subir de cargo en algún momento?						
	¿Gran parte de mi vida laboral puede verse afectada si pierdo el trabajo?						
	¿Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa?						
	¿Siempre recibo un reconocimiento por parte de la institución cuando realizo un buen trabajo?						
	¿La empresa es considerada con mi trabajo?						
NOR MATI VO	¿Tengo permanecer en mi lugar de trabajo así no quiera, porque hay un contrato de por medio?						
	¿Ahora mismo no abandonaré mi empresa, porque me siento obligado con todo el personal?						
	¿Por más que me aumentaran el sueldo en otra organización, no sería capaz de abandonar mi puesto de trabajo?						
	¿La empresa donde trabajo merece mi lealtad?						
	¿No abandonaré en estos momentos a esta organización, porque me brindó la oportunidad que tanto deseaba?						
	¿Me sentiría culpable si dejase ahora el lugar de trabajo considerando todo lo que me ha dado?						

ANEXO 04: Evidencias de la aplicación del instrumento





ANEXO 05**NOTA BIOGRÁFICA**

Bachiller Raul Giovanni Cervantes Robles, nació en el distrito de Huánuco Provincia de Huánuco del Departamento de Huánuco en el año 1986, en un hogar conformado por sus padres y dos hermanas.

Desde muy niño quise hacer realidad mi sueño de tener un negocio por lo que mis padres decidieron que debería estudiar en un colegio público, es así que estudio en un colegio público , es así como curso sus estudios primarios en la escuela 32004 San Pedro y la secundaria en el colegio nación mixto Illathupa, realizo sus estudios universitarios en la Universidad Alas Peruanas filial Huánuco, en la facultad de Administración y Negocios Internacionales, obteniendo el grado de bachiller el año 2019, actualmente emprendiendo un negocio en el rubro de reparación y mantenimiento de equipos celulares en el departamento de Huánuco, desarrollando conocimientos de Administración y negocios.

Un hombre apasionado por el mundo empresarial, que le gusta leer, investigar sobre la temática para innovar en los negocios a través de estrategias empresariales innovadoras.

NOTA BIOGRÁFICA



Bachiller, Yanina, Hilario Campos, nació en el Distrito de Amarilis Provincia y Departamento de Huánuco en el año 1992, en un hogar constituido por mis padres y hermanos.

Culminando sus estudios primarios y secundario en el colegio I.E.A Marcos Duran Martel, realizando sus estudios universitarios en la facultad de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas, obteniendo el grado de bachiller el año 2021, con Año de experiencia laboral en las entidades públicas y privadas como municipalidades, desempeñándose con responsabilidad, lealtad, comunicación, discreción, honradez e iniciativa y trabajo en grupo con relación directa con los Sub Gerentes de distintas áreas y personal en general.

Conocedora de su personalidad profesional y personal, lo cual permite ser un colaborador profesional para diferentes empresas del sector público o privado, entre otras; con criterio laboral, responsable, participativa, perseverante, entusiasta en aprender y desenvolver dentro del campo social, con capacidad para trabajar en equipo para el cumplimiento de metas y objetivos de las entidades.

NOTA BIOGRÁFICA



Bachiller, Pierina Ketsy Solis Toledo nació en 1990 en el distrito de Huánuco, provincia y departamento de Huánuco, en un hogar conformado por sus padres siendo ella la primogénita. Completó sus estudios secundarios en el colegio I.E.P. Corazón de María en Lima. Posteriormente, estudió Administración y Negocios Internacionales en la Universidad Alas Peruanas, donde obtuvo el grado de bachiller en 2022.

Cuenta con experiencia laboral en entidades públicas y privadas, incluyendo el Gobierno Regional de Huánuco, consultoras y universidades. Su desempeño se ha caracterizado por la responsabilidad, lealtad, comunicación efectiva, discreción, honradez e iniciativa.

Es una profesional con criterio laboral, responsable, participativa, perseverante y entusiasta por aprender y desarrollarse en el ámbito social. Su habilidad para trabajar en equipo está orientada al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales, tanto en el sector público como en el privado.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019- SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN**

En la ciudad universitaria de Cayhuayna a los cinco días del mes de agosto del año 2023, siendo las nueve horas, en cumplimiento del Reglamento General de Grados y Títulos, y a través de la plataforma de video conferencia Cisco Webwex: <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=mb613f11aea545deec16fcd0deabbd63> se reunieron los miembros del jurado, designados según **RESOLUCIÓN DE DECANO N°0334-2023-UNHEVAL/FCAT, de fecha 18.JUL.2023**, para participar en la sustentación de Tesis, Titulada **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, 2023”** presentado por los bachilleres, **RAUL GIOVANNI CERVANTES ROBLES, YANINA HILARIO CAMPOS Y PIERINA KETSY SOLIS TOLEDO** del PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO EN INVESTIGACIÓN-PROFI, para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración. Integrado por los siguientes Jurados:

Dra. MELIDA SARA RIVERO LAZO:	Presidente
Dr. PABLO WALTER MENESES JARA:	Secretario
Mg. JIMMY AUGUSTO TRUJILLO OLIVO:	Vocal

Los aspirantes: **RAUL GIOVANNI CERVANTES ROBLES, YANINA HILARIO CAMPOS Y PIERINA KETSY SOLIS TOLEDO** procedieron al acto de defensa de su tesis:

- Exposición de la tesis
- Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de los aspirantes al Título Profesional de Licenciado(a) en Administración, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Presentación personal
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTA	1° Miembro	2° Miembro	3° Miembro	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
RAUL GIOVANNI CERVANTES ROBLES	15	15	15	15	Quince
YANINA HILARIO CAMPOS	14	14	14	14	Catorce
PIERINA KETSY SOLIS TOLEDO	15	15	15	15	Quince

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas 10:15, en fe de lo cual firmamos.


Dra. Melida Sara Rivero Lazo
PRESIDENTE


Mg. Jimmy Augusto Trujillo Olivo
VOCAL


Dr. Pablo Walter Meneses Jara
SECRETARIO

Leyenda:

*Resultado: Aprobado o Desaprobado

*Mención según escala de calificación:(19 a 20: Excelente); (17 a 18: Muy Bueno); (14 a 16: Bueno)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD
N°012-2023-FCAT-UNHEVAL-DUI

De acuerdo con el Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 03412-2022 UNHEVAL de fecha 24 de octubre de 2022 y en atención a la 4ta. Disposición Complementaria, donde estipula que los trabajos de investigación y tesis de pregrado deberán de tener una similitud máxima del 35%.

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo - UNHEVAL, **hace CONSTAR** que después de aplicado el Software Turnitin, se evidencia una similitud del **11%** encontrándose bajo los parámetros reglamentarios, en consecuencia se considera **APTO**, adjuntando el reporte de similitud.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES
ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE
HUÁNUCO, 2023

Tesistas

Raúl Giovanni Cervantes Robles

Yanina Hilario Campos

Pierina Ketsy Solis Toledo

Asesor

Mg. Luis Alberto Bambaren Mata

Se expide la presente constancia para fines pertinentes.

Huánuco, 28 de marzo de 2023.

Dr. Reiter Lozano Dávila
Director de la Unidad de Investigación de la
Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo –
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, 2023.

AUTOR

CERVANTES ROBLES, RAUL GIOVANNI; HILARIO CAMPOS, YANINA; SOLIS TOLEDO, PIERINA KETSY.

RECUENTO DE PALABRAS

17729 Words

RECUENTO DE CARACTERES

101325 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

127 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.4MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 28, 2023 7:35 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 28, 2023 7:37 PM GMT-5

● 11% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

● 11% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unheval.edu.pe Internet	2%
2	tesis.pucp.edu.pe Internet	<1%
3	repositorio.unjbg.edu.pe Internet	<1%
4	repositorio.utc.edu.ec Internet	<1%
5	repositorio.upla.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.upla.edu.pe Internet	<1%
7	1library.co Internet	<1%
8	alicia.concytec.gob.pe Internet	<1%

9	yumpu.com Internet	<1%
10	Universidad Católica de Santa María on 2022-08-22 Submitted works	<1%
11	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-15 Submitted works	<1%
12	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-14 Submitted works	<1%
13	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2021-12-01 Submitted works	<1%
14	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%
15	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
16	repositorio.unajma.edu.pe Internet	<1%
17	coursehero.com Internet	<1%
18	Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-16 Submitted works	<1%
19	Universidad Continental on 2021-05-14 Submitted works	<1%
20	Universidad Andina del Cusco on 2017-04-12 Submitted works	<1%

21	scielo.org.bo	Internet	<1%
22	repositorio.upch.edu.pe	Internet	<1%
23	Universidad Cesar Vallejo on 2016-11-23	Submitted works	<1%
24	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2022-07-21	Submitted works	<1%
25	repositorio.upn.edu.pe	Internet	<1%
26	Universidad Continental on 2018-10-03	Submitted works	<1%
27	repositorio.udh.edu.pe	Internet	<1%
28	Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD on 2020-11-30	Submitted works	<1%
29	Universidad del Norte, Colombia on 2016-11-11	Submitted works	<1%
30	repositorio.upt.edu.pe	Internet	<1%
31	revistaespacios.com	Internet	<1%
32	Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-25	Submitted works	<1%

33	Universidad Continental on 2023-01-26 Submitted works	<1%
34	hdl.handle.net Internet	<1%
35	unasam on 2022-10-21 Submitted works	<1%
36	EP NBS S.A.C. on 2016-05-10 Submitted works	<1%
37	repositorio.unamba.edu.pe Internet	<1%



ANEXO N° 08

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	Segunda Especialidad		Maestro		Doctor	
-----------	--	--------------------	-------------------------------------	----------------------	--	---------	--	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
Escuela/Carrera Profesional	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Programa	
Grado que otorga	
Título que otorga	LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN

2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:		CERVANTES ROBLES RAUL GIOVANNI							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	43513570	
Correo Electrónico:	craulgiovanni@gmail.com								
Apellidos y Nombres:		HILARIO CAMPOS YANINA							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.		N° de documento:	48232676	
Correo Electrónico:	Yanihilario123@gmail.com								
Apellidos y Nombres:		SOLIS TOLEDO PIERINA KETSY							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	46332145	
Correo Electrónico:	pierinasolistoledo@gmail.com								

3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:		BAMBAREN MATA LUIS ALBERTO							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	43183838	
ORCID ID:	0000-0002-3116-1929								

4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	RIVERO LAZO MELIDA SARA
Secretario	MENESES JARA PABLO WALTER
Vocal	TRUJILLO OLIVO JIMMY AUGUSTO
Vocal	
Vocal	
Accesitario	

5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)							2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación		Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo Académico		Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	AFECTIVO		CONTINUIDAD		NORMATIVO		
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Cerrado*		Restringido*		Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:							



6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: *(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)*

COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, 2023

Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	CERVANTES ROBLES RAUL GIOVANNI	Firma	
Apellidos y Nombres	HILARIO CAMPOS YANINA	Firma	
Apellidos y Nombres	SOLIS TOLEDO PIERINA KETSY	Firma	

FECHA: Huánuco, 18 de junio del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).