



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Compromiso Organizacional y normas societales de los colaboradores
de la Municipalidad Distrital de Samanco – 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Amaya Toledo, Andrea Briggiet (ORCID: 0000-0003-3599-1409)

ASESOR:

Casusol Morales, David Omar Fernando (ORCID: 0000-0002-7580-6573)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de gestión del talento humano

**CHIMBOTE - PERÚ
2022**

Dedicatoria

Dedico a mis padres por su apoyo incondicional en las decisiones que yo tomé.

A mis compañeros, a quien le agradezco sus enseñanzas y su dedicación, hacia mi persona de igual manera a mi docente que me brindo su conocimiento para poder culminar con este trabajo.

Así mismo agradezco a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco por su colaboración para poder llevar a cabo el desarrollo de este trabajo ya que si ello no se hubiera hecho posible esta investigación.

Andrea Amaya

Agradecimiento

Agradezco a mis padres por brindarme su apoyo y ayuda en todo momento. De igual manera a mis compañeros por ofrecerme su apoyo, por sus palabras de aliento y demostrarme que sí se puede hacer las cosas que uno se propone.

Al Dr. David Omar Fernando Casusol Morales, a quien le expreso mis agradecimiento por brindarme sus enseñanzas y conocimientos.

Así mismo agradezco a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco por permitirme realizar esta investigación.

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización:	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	15
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Relación entre el compromiso organizacional y Normas societales.	188
Tabla 2. Coeficiente de correlación P. Pearson entre el compromiso organizacional y Normas societales.	19
Tabla 3. Nivel de Compromiso organizacional y sus dimensiones.	20
Tabla 4. Nivel de perspectiva del trabajo y sus dimensiones.	21
Tabla 5. Relación entre el compromiso organizacional y el trabajo como derecho	22
Tabla 6. Coeficiente de correlación P. Pearson entre el compromiso organizacional y el trabajo como derecho.	23
Tabla 7. Relación entre el compromiso organizacional y el trabajo como obligación	24
Tabla 8. Coeficiente de correlación P. Pearson entre el compromiso organizacional y el trabajo como obligación.	25

Índice de gráficos

	Pág.
Gráfico 1. Distribución porcentual del nivel de compromiso organizacional y sus dimensiones.	20
Gráfico 2. Distribución porcentual del nivel de perspectiva del trabajo y sus dimensiones.	21

RESUMEN

La investigación denominada “Compromiso organizacional y normas societales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco – 2021”. El objetivo de la Investigación fue: Determinar la relación entre compromiso organizacional y normas societales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco – 2021.

La metodología fue tipo básica, de diseño no experimental, transversal – correlacional. La población censal fue de 60 colaboradores; se emplearon dos cuestionarios uno sobre compromiso organizacional y otro sobre normas societales, ambos cumplieron con los requisitos de validez y confiabilidad, para el análisis de datos se aplicó estadística descriptiva, continuando con el análisis de los datos, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para muestras mayores a 50 unidades, el cual luego se aplicó el coeficiente de correlación P. de Pearson lo que nos ayudó a obtener las correlaciones de las variables y las dimensiones estudiadas. Por último, se ingresó los datos a tablas de contingencia, así como el uso de gráficos de barras para conocer el nivel de cada variable y dimensión.

Entre los resultados encontrados se evidencio que el compromiso organizacional y normas societales, se obtuvo una correlación de 0,523 con un nivel de significancia ,000 < 0.05 por lo cual existe una relación positiva moderada entre Compromiso organizacional y Las normas societales de la Municipalidad de Samanco

Palabras clave: compromiso, trabajadores, normas societales.

ABSTRACT

The investigation called "Organizational commitment and societal norms of the collaborators of the District Municipality of Samanco - 2021". The objective of the Research was: To determine the relationship between organizational commitment and societal norms of the employees of the District Municipality of Samanco - 202. The methodology was basic type, non-experimental, cross-correlational design. The census population was 60 collaborators; Two questionnaires were used, one on organizational commitment and the other on societal norms, both met the validity and reliability requirements, descriptive statistics were applied for data analysis, continuing with the data analysis, the Kolmogorov-Smirnov test was performed , for samples greater than 50 units, which was then applied Pearson's P. correlation coefficient, which helped us to obtain the correlations of the variables and the dimensions studied. Finally, the data was entered into contingency tables, as well as the use of bar graphs to know the level of each variable and dimension.

Among the results found, it was evidenced that organizational commitment and societal norms, a correlation of 0.523 was obtained with a significance level of, 000 <0.05, for which there is a moderate positive relationship between Organizational commitment and the societal norms of the Municipality of Samanco

Keywords: commitment, organizational, norms, societal.

I. INTRODUCCIÓN

Los empleados enormemente motivados contribuyen a un día más beneficioso, dedicado y cooperativo. Por consiguiente, las organizaciones tienen que entender diversos componentes respecto a cómo motivar a los empleados y enseñar su compromiso con las metas de la organización (Hieu y Cham, 2020).

El de hoy ámbito organizacional muestra un desequilibrio gremial, gracias a la desmotivación que muestran los ayudantes en la organización y que conforman un reto constante para las empresas. La verdad del colaborado peruano en este entorno crea e inseguridades a la permanencia en el trabajo hacia el futuro y a su propia supervivencia; del mismo modo necesitan elevados niveles de compromiso con la organización (Franco, 2018).

Canales y Quesquén (2021), destacaron que las empresas han desarrollado de forma intermedia el compromiso en sus organizaciones, mientras que un conjunto no se encuentra reconocido o no cuenta con la motivación requerida para fidelizarse con la organización, en resultado, podría mencionarse como punto de mejora el desarrollar planes de acción que permitan fortificar el nivel de compromiso e identificación con el empresario.

Así mismo, existe un tema importante dentro de las organizaciones que son las Normas societales, de las que se investigara si el trabajo es un derecho o un deber. Según Álvarez, (2014), Cuando el colaborador percibe si el trabajo es un deber u obligación las personas trabajan por que tienen que llevar un sustento mensual a su familia y por qué lo tienen que hacer, sin embargo, las personas que perciben si el trabajo es un derecho tiene la elección, condición, se sienten satisfechos, protegen su empleo, sin discriminación, con igualdad salarial (Vargas, 2007).

En el año 2001, en Argentina distintos actores sociales mencionan que las personas deben de acceder a un trabajo digno, y es ahí donde comenzaron a instalar el discurso “La cultura del trabajo” asunto que se aparecía generando con relación a la visión de las técnicas que empezó en los 90 (Filippi, 2008).

En esta averiguación, se localizó averiguaciones semejantes al nivel universal, tanto en segmento, como en contenido y porción; no obstante, en el poblado, no existe mucha información.

La presente investigación se realizará con los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco, a quienes se les aplicó un cuestionario teniendo como resultado que solamente un 15% de los colaboradores de la presente Municipalidad tenían conocimiento sobre la misión y visión de la organización, un 60% cumple con sus labores en mérito al horario establecido, un 40% no asumen el trabajo en equipo, y un 50 % de los colaboradores llegan tarde a su centro laboral. Por otro lado, se puede evidenciar que los colaboradores perciben el trabajo como un deber, es por ello que trabajan porque lo tienen que hacer y llevar un sustento económico a sus familias.

Por ello, el reciente estudio procura profundizar en el compromiso organizacional y las normas societales, con el fin que los colaboradores de dicha municipalidad conozcan las metas de la organización, cumplan con el horario establecido, trabajan en equipo y que llegan temprano a su centro laboral.

La investigación será importante para lograr alcanzar a la organización investigada un diagnóstico en las cuales se brindará recomendaciones de mejora en el compromiso organizacional que tienen sus colaboradores actualmente.

Se formuló el problema de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre el Compromiso Organizacional y las normas societales en los

colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco -2021?

En cuanto a la justificación teórica las hipótesis sobre la problemática de análisis, dejará que los colaboradores guíen bien sus conocimientos, la forma de apropiación, entrega y aplicabilidad de los mismos y les posibilite efectivizar su compromiso en la Municipalidad Distrital de Samanco, del mismo modo el punto de vista que tengas los colaboradores si el trabajo es un derecho a un deber. En cuanto la justificación social se estima que con esta indagación se buscara la interacción existente entre los dos cambiantes.

Por otro lado, para la justificación práctica, con los resultados obtenidos los beneficiarios directos van a ser los colaboradores quienes van a poder hacer reajustes y proponer tácticas para gestionar correctamente sus conocimientos y mejorar su nivel de compromiso organizacional, así como la perspectiva que tengan del trabajo.

Al final, la justificación metodológica de la actual averiguación busca ser fuente de consultas para los demás estudiosos que pretendan hacer estudios involucrados a las cambiantes, Además, va a poder ser usada para habitantes semejantes del sector público.

Se formuló el objetivo general, determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Normas Societales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco – 2021, el primer objetivo específico, determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco -2021; el segundo objetivo específico, determinar la perspectiva del trabajo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco -2021; el tercer objetivo específico, establecer si existe relación entre compromiso organizacional y la perspectiva si el trabajo es un derecho o un deber en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco-2021.

En respuesta a la pregunta de investigación, se formuló la siguiente hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre Compromiso Organizacional y Normas Societales en los colaboradores de la

Municipalidad Distrital de Samanco – 2021; y como hipótesis nula, no existe relación directa y significativa entre Compromiso Organizacional y Normas Societales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco-2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los trabajos previos se menciona a:

Carlos et al. (2021), Realizaron la investigación “Determinantes del compromiso organizacional de los educando de dos instituciones de educación superior mexicanas, uno de aquellos componentes es el tipo de contratación que destaca por su efecto en condiciones del trabajo de enorme trascendencia para la paz y la vida gremial como la remuneración, las prestaciones y la jornada gremial, entre otras. Otras cambiantes como el género, la edad, la escolaridad, el perfil académico, el tipo de contratación, la organización en la que se labora y la antigüedad, podrían estar ejerciendo un efecto en el grado de compromiso organizacional. Los resultados logrados no mostraron una diferencia significativa respecto al tipo de contratación, no obstante, varias otras cambiantes como la edad y la antigüedad en la organización argumentan cierta alteración.

Yeimer et al. (2021), Investigaron los recursos del Compromiso organizacional y su interacción con los componentes demográficos que propician el ausentismo gremial del sector franquicias de comida instantánea en Barranquilla, Colombia. La metodología ha sido de tipo detallada, de campo, la muestra escogida ha sido de 155 sujetos, quienes laboran en restaurantes de comida instantánea del distrito Barranquilla. Los resultados presentan que los recursos del compromiso hacia la organización permanecen bastante presentes en el proceso de incorporación gremial, como por ejemplo identificación organizacional, involucramiento en el trabajo y la lealtad hacia la organización, ello sugiere existente un enorme sentido de pertenencia. Aunado a ello se concluye que, aunque existe un grado elevado de ausentismo gremial, este se relaciona con componentes sociodemográficos, como por ejemplo el elaborado de que el personal femenino tiene compromiso con sus hijos, apoyo a el núcleo familiar, el estado civil y la edad.

Herrera y De las Heras (2020), Contrato psicológico y compromiso organizacional, demostraron el grado de interacción causal que poseen los

dos conceptos y su trascendencia sobre la eficiencia de las empresas empresariales.

Cerrato et al. (2017), tuvieron como objetivo investigar sobre “Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo e identidad social en la sociedad postindustrial”, tuvieron como propósito examinar la interacción que existe en medio de las novedosas representaciones sociales del trabajo emergentes en la sociedad postindustrial y el papel que el trabajo lleva a cabo en la configuración de la identidad del sujeto en la sociedad posmoderna. La conjetura general de la que se parte es que en la actualidad está teniendo sitio una transformación en las representaciones sociales del trabajo propiedades de la sociedad industrial, en las que el trabajo podría ser uno de los más importantes agentes de socialización y jugaría un papel central en la identidad social de las personas, hacia nuevos posicionamientos frente a el trabajo que estarían involucrados con una definición más difusa de lo cual es, y de lo cual no es, el trabajo así como de su sentido. Dichos nuevos posicionamientos relacionadas al trabajo podrían ser consistentes con los valores postmaterialistas y con una pérdida de centralidad del trabajo en favor de otras magnitudes sociales pertenecientes al mundo del "no-trabajo" y del tiempo libre. Las damas, los adolescentes y los desempleados son las categorías sociales mejor caracterizadas por las funcionalidades discriminantes, siendo por consiguiente estas 3 categorías sociales de personas esas en las que se manifestarían en más grande medida dichos nuevos posicionamientos frente a el trabajo.

Orgambidez et al. (2019), Realizaron el presente trabajo titulado “Autoeficacia y compromiso organizacional entre enfermeras españolas”, la finalidad de este análisis ha sido comprobar el papel mediador del compromiso gremial entre la autoeficacia y el compromiso organizacional afectivo basándose en el Modelo de Demandas-Recursos Laborales en una muestra de personal de enfermería español. No obstante, las interrelaciones entre autoeficacia, compromiso gremial y compromiso afectivo con la organización fueron poco analizadas en el entorno de la

enfermería. Resultados: Los resultados mostraron que el compromiso organizacional afectivo ha sido predicho de manera positiva por la autoeficacia y el compromiso gremial. El compromiso gremial tuvo un impacto directo en el compromiso organizacional afectivo, mientras tanto que el impacto de la autoeficacia en el compromiso afectivo estuvo mediado plenamente por el compromiso gremial. Conclusiones: Los resultados otorgan apoyo experimental al Modelo de Demandas-Recursos Laborales, que expone el papel mediador del compromiso gremial entre autoeficacia (recurso personal) y compromiso organizacional afectivo (resultado organizacional).

Osorio et al. (2016), Valores particulares y compromiso organizacional, Se concluyó que la interacción entre los constructos propuestos implica más cambiantes, siendo más apropiado si se incluye un estudio de la coherencia de los valores declarados y vivenciados organizacionalmente y los valores de las personas en funcionalidad del compromiso organizacional.

Romero (2021), título de la investigación “Motivación Laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque, su propósito fue determinar la relación entre las variables de los colaboradores de la Red de Salud de Lambayeque, tuvo como diseño no experimental, transeccional descriptivo – correlacional, obtuvo como resultados altos niveles de motivación laboral y compromiso organizacional, así como relación entre ambas variables en su dimensión afectivo y de continuidad.

Muñoz (2020), realizó una investigación titulada “Gestión del conocimiento y compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ica, 2020”, tuvo como propósito comprobar la relación entre ambas variables, se utilizaron dos cuestionarios sobre ambas variables estudiadas, se aplicó la estadística descriptiva, se obtuvo como resultado que se evidencia que ambas variables presentan altos niveles de relación.

Ibarra (2019), El contemporáneo trabajo de estudio se titula “comodidad laboral y concierto Organizacional de los empleados de la corporación de transportes San Martín de la localidad de Huacho- 2018”, tuvieron como

neutral cronometrar de qué forma influye la paz sindical en la gestión organizacional, la observación es segmento transversal y de grado aclaratorio.

Mendoza (2019), “Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de la empresa de telecomunicaciones- Lima”, como iniciativa establecieron interacción entre ambas variables en los trabajadores de la compañía telecomunicaciones de Lima. Los recursos usados para el compendio de datos fueron: El R-Maws de motivación sindical y el cuestionario de Meyer y Allen para la valoración del arreglo organizacional. Llegaron a el fin existente afinidad unirse la motivación gremial y el acuerdo organizacional, por lo cual, no obstante, mantienen un bajo grado, se corresponden entre sí positivamente.

Salvador, Sánchez (2018). “Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional”, tuvo como ecuánime calibrar la afinidad que existe en liderazgo administrador y el tratado de los docentes de la Red Educativa N°22- unidad de administración 01, Utilizaron la metodología elemental, cuantitativa, expresivo – correlacional, La vislumbre fue tipo imprevisto, llegaron a la proposición que existe afinidad entre liderazgo y compromiso organizacional de la Red Educativa, se aplicó 2 principios validados y confiables. Se obtuvo resultado que existe una afinidad entre el liderazgo administrador y condición organizacional en los profesores.

De la Cruz (2017), “El compromiso organizacional” tuvo como finalidad cronometrar el tipo y el nivel de negociación que se da en los colaboradores de una cierta organización, como es la facultad de ciencias empresariales y del trabajo, pluralidad de averiguación transversal debido a que los datos se han aceptado en un etapa esmirriado de sesión y en un periquete alguien, tuvo como amago a 35 maestros quienes laboran en la facultad de ciencias empresariales, referente a los formularios, fueron enviados 35 formularios de los cuales 1 ha sido repugnancia por inexistencia del email, después que 22 fueron contestados perfectamente

y devueltos adentro del asamblea condicionado. Se obtuvieron las próximas conclusiones del análisis son la existencia y exactitud de importancia de las magnitudes de ajuste: el cordial, el profesor y el de continuidad.

En cuanto la primera variable, se define al “compromiso como un estado psicológico que caracteriza la interacción entre una persona y una organización, la cual muestra la elección de seguir en la organización o dejarla”. (Meyer y Allen, 1991).

Katz y Kahn (citados por Zamora 2009) manifiestan la existencia de un convenio organizacional como la identidad del colaborar con los objetivos, predicación y sueño de la organización. Por otro lado, Chiavenato (2006) menciona que es una índole en la cual un individuo se equilibra con la entidad y su inclinación a la misma.

Se ha opto por seleccionar la postura de Meyer y Allen quienes determinan que el compromiso organizacional es un parentesco psicológico en la interacción de un colaborador y la organización donde trabaja, que perjudica el nivel en que el individuo se identifique con los valores y fines de la organización.

Meyer y Allen proponen tres dimensiones

Dimensión 1: Afectivo, Favorece a un pensamiento que involucra un reconocimiento de que hay un objetivo fundamental en lo cual uno está llevando a cabo en una organización caracterizada por el quiero de continuar un curso de acción y hacer un esfuerzo para poder hacer las metas organizacionales (Meyer y Allen 1991). Para otros colaboradores se identifican con las actividades de su distribución (Modway ,1998), son lazos emocionales (identidad – involucración) que el colaborador crea en su centro de trabajo (Edel, García y Casiano, 2007).

Por medio de este compromiso, los trabajadores se piensan orgullosos de ser parte de la organización y disfrutan de las ocupaciones que hacen (Luthans, 2008).

El colaborador se batalla por enseñar sus elevados niveles de manejo y avanzar laborando en esa organización, del mismo modo en esta magnitud los asistentes se identifican con la organización y continúan haciendo un trabajo allí ya que anhelan realizarlo (Salazar, 2018).

Dimensión 2: Continuidad nace de las percepciones que presentan los colaboradores con base a los recursos invertidos en la organización, tomando en cuenta el funcionamiento, tiempo, sueldo y el miedo de perder todo si renuncia a su centro de trabajo, o sea, los ayudantes sienten a la organización como una necesidad. (Meyer y Allen, 2001).

Existe un lazo el colaborador y la organización durante su labor y que llevan a que continúe en su centro de labores para no derrochar las inversiones ganadas (Becker,1960). Así además está dado puesto que el colaborador ha supuesto cuanto le cuesta cambiar de organización considerando cambios realizadas y alternativas laborales disponibles (Edel, García y Casiano,2007).

Para el análisis de compromiso de continuidad se desarrollan los siguientes indicadores: conveniencia y permanencia.

Dimensión 3: Normativo, los colaboradores suelen cumplir con los valores de la organización porque consideran que es lo correcto y necesario (Robbins y Judser, 2013).

Es por esa razón que los individuos con elevado compromiso normativo practican sus funcionalidades y cumplen metas según los valores de la organización, cabe señalar que, los servidores creen que poseen la obligación de ser leales. (Soberanes y Fuentes, 2009).

Los servidores piensan la necesidad de perdurar en la organización puesto que en su instante esa organización le otorga beneficios extras como diplomados gratuitos, o capacitaciones sucesivas, dando la posibilidad de aumento personal y profesional. (Meyer y Allen, 1991).

A partir de las costumbres de socialización que destacan la comodidad de persistir leales a la organización (Wiener ,1982). Se manifiesta al haber admitido beneficios por la formación que hacen que el colaborador se sienta con la necesidad de corresponder a su organización (Scholl, 1981).

Para el análisis de compromiso de Normativo se desarrollan los siguientes indicadores: retribución.

De acuerdo a la segunda variable “Normas Societales”

MOW (1987), señala que existen dos categorías de creencia normativas: Deberes u Obligaciones laborales: Normas que socialmente subyacen para todos los colaboradores, en el contexto del deber y obligación (Ruiz Quintanilla, 1989).

Se refiere de la percepción que la gente formula cuando realiza acerca del trabajo”. Se refiere normas societales a las necesidades y expectativas que una persona ha desarrollado en la sociedad, existe dos creencias sobre las obligaciones y derechos del trabajador, así como también de la sociedad. En conclusión, se refiere en la percepción que tiene una persona si el trabajo es un derecho o un deber. (Guizar, 2013)

Ambicho (2020), Los colaboradores que perciben si el trabajo es una obligación, supone vivir de tratado con afirmaciones como: es la responsabilidad de cada individuo contribuir con la sociedad mediante su trabajo, ahorrar sus ingresos para un futuro, el colaborado debe de sentirse valorado con su compromiso.

El pacto con esta dirección normativa es la perspectiva que tenga un colaborador así el trabajo, visto el ámbito a través del cual se contribuye al

buen funcionamiento de la comunidad y que se debe velar por un futuro (Ruck, 2015).

Por otro lado, los colaboradores que perciban si el trabajo es un derecho, se sienten satisfecho al momento de realizar sus actividades laborales, lo consideran que el trabajo como un derecho manifestando que todas las personas no solo lo ven como un empleo, si no como un trabajo interesante y con sentido, se sienten motivados, participan en las decisiones referente a su trabajo, cuenta con la capacidad para afrontar el trabajo (Asencios, 2017).

Frente al título predominante que se mantuvo durante años sobre el trabajo, muchos fenómenos han llevado a que actualmente predomine si el trabajo es un deber o un derecho, así como una mayor inquietud por la calidad de vida que llevan cada ser humano” (como lo citaron Peiro & Prieto, 1996).

Las dimensiones son propuestas por MOW (1987):

Dimensión 1: Creencias del trabajo como obligación, esta crítica realizan dato a las obligaciones de cualquier persona respecto de todo el mundo con interacción al encargo, cuya entrada se puede emplazar en las enseñanzas de los reformistas Calvino y Lutero en el s XVI. (Robbins y Coulter, 2010)

Esta alucinación decente del encargo estima que las personas poseen la afinidad de ayudar a la sociedad por medio de su deber, de clasificar y economizar para su verdadero futuro y la tarea de calcular su incumbencia sea cual fuera su naturaleza. (Tamashiro, 2004)

Dimensión 2: Los individuos que piensan si el trabajo es derecho se sienten satisfecho al instante de hacer sus ocupaciones laborales, de igual manera se sientes involucrados a llevar a cabo sus metas (Pérez, 2013).

Las personas que consideran si el trabajo es derecho se sienten satisfecho al momento de realizar sus actividades laborales, así mismo se sientes comprometidos a cumplir sus metas. (Stiglitz, 2002).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es básico, está dirigida a una comprensión completo a través de la visión de los aspectos esenciales de los fenómenos, de los hechos visibles o de las relaciones que establecen (CONCYTEC, 2018).

Diseño de Investigación

La investigación presenta es de tipo no experimental y transversal, visto que las variables no serán manipuladas, se centra en el estudio tal y como existe en la realidad, de diseño correlacional que pretende llevar a cabo el sondeo del nivel de afinidad que existe entre ambas variables; Transversal por que la recopilación de datos se lleva a cabo en un determinado momento y sobre esa base se procesa los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Representación gráfica del diseño correlacional



3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Compromiso Organizacional

Definición Conceptual: un estado psicológico que caracteriza la interacción entre una persona y una organización. Las dimensiones son Compromiso Afectivo, continuidad y Normativo (Meyer y Allen, 1991).

Definición Operacional: Compromiso Organizacional será evaluado

con las siguientes dimensiones compromiso afectivo, continuidad y normativo.

Indicadores: De la dimensión Compromiso Afectivo, Lazos emocionales y Sentido de pertenencia; indicadores de la dimensión compromiso de Continuidad, Conveniencia y Permanencia e indicadores de la dimensión de compromiso normativo, Retribución.

Escala de Medición: Ordinal (Likert).

Variable 2: Normas Societales

Definición Conceptual: Se trata de afirmaciones que la gente formula cuando realiza valoraciones normativas acerca del trabajo (Mow, 1987).

Las dimensiones Creencia del trabajo como obligación y Creencia del trabajo como derecho.

Definición Operacional: Normas Societales será medida con las siguientes dimensiones Creencia en el trabajo como obligación y Creencia en el Trabajo como derecho.

Indicadores: De la dimensión de Creencia en el trabajo como obligación, el trabajo es un deber; indicador de la dimensión Creencia en el trabajo como derecho, El trabajo es un derecho.

Escala de Medición: Ordinal (Likert).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el grupo de sujetos o cosas con una o más propiedades en usual, en una cierta área o región alterándose con el drama del plazo (Vara-Horna, 2015, p. 221).

En esta exploración la población de prospección está conformada por la generalidad de 60 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco- 2021.

- **Criterios de inclusión**

Todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco, cuyas edades oscilan entre los 25 a 65 años, colaboradores de ambos sexos, tiempo de servicio 01 año mínimo realizando labores administrativas en el sector público.

- **Criterios de exclusión**

Personal que al momento del estudio se encontró con licencia, vacaciones, que no estén dentro del rango de edad. (locación de servicio)

Muestra

La población está conformada por 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, el procedimiento que se usará va a ser Censal en donde la muestra es toda la población, esta clase de procedimiento se usa una vez que se necesita saber las opiniones de todos los trabajadores. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Unidad de análisis: Está formada por cada un trabajador de la Municipalidad Distrital de Samanco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Los instrumentos de medición: Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991) y el Cuestionario de Normas Societales MOW (1987). De los cuales serán adaptados para la aplicación al sector Público.

3.5. Procedimiento

Se solicitó la autorización de la autoridad de la Municipalidad Distrital de Samanco, se les informara a los trabajadores la aplicación de los cuestionarios así mismo el anonimato de que colaborador para que nos brinden la información solicitada para los objetivos de la investigación, después de recopilar los datos se procesaran en el Excel 19 y se trataron estadísticamente con el uso del SPSS 26 para los análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el análisis descriptivo para organizar los datos en tablas y figuras, así mismo se aplicó la estadística inferencial para la prueba de correlación.

3.7. Aspectos éticos

En beneficencia, se planteó resoluciones de optimización para la entidad, si de esta forma lo aprueba el gerente. No maleficencia, los resultados logrados por los funcionarios y colaboradores de la entidad pública, van a ser utilizados rigurosamente con objetivos académicos. Justicia, cada colaborador de la entidad pública, es independiente de escoger su colaboración en el análisis, acostándose sus derechos (todo es en futuro).

IV. RESULTADOS

Para esta investigación se utilizó una muestra de 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samanco, por otro lado, se utilizaron 2 cuestionarios el Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991) que está conformado por 21 ítems y para medir la variable Normas Societales, se utilizó el cuestionario de Normas Societales MOW conformado por 10 ítems, ambos son de aplicación colectiva.

Así mismo se realizó la aplicación de los instrumentos de manera presencial, obteniendo los puntajes el cual fue codificado en una base de datos en el programa Microsoft Office 2019 y luego exportados a una base del programa estadístico IBM SPSS V26 en el cual mediante la suma de los puntajes se halló los totales de las dimensiones y variables; continuando con el análisis de los datos, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para muestras mayores a 50 unidades, el cual luego se aplicó el coeficiente de correlación P. de Pearson lo que nos ayudó a obtener las correlaciones de las variables y las dimensiones estudiadas. Por último, se ingresó los datos a tablas de contingencia, así como el uso de gráficos de barras para conocer el nivel de cada variable y dimensión.

Objetivo general. Determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Normas Societales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco – 2021.

Tabla 1.

Relación entre el compromiso organizacional y Normas societales en colaboradores.

		Normas Societales							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Compromiso Organizacional	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	2	3,3%	7	11,7%	13	21,7%	22	36,7%
	Eficiente	0	0,0%	5	8,3%	33	55,0%	38	63,3%
	Total	2	3,3%	12	20,0%	46	76,7%	60	100,0%

Fuente: Extraído de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y Cuestionario de Normas Societales MOW.

Interpretación: Según la tabla 1 la variable compromiso organizacional el 63.3% de colaboradores de ubicaron en un nivel eficiente, del mismo modo se obtuvo un nivel eficiente de normas societales (55%), así como un nivel regular (8.3%); también el 36.7% de colaboradores obtuvieron un nivel regular de compromiso organizacional, con un nivel eficiente en cuanto a las normas societales (21.7%), un nivel regular (11.7%) y un nivel deficiente (3.3%).

Tabla 2.

Coeficiente de correlación P. Pearson entre el compromiso organizacional y Normas societales.

		Compromiso organizacional	Normas Societales
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	1	0,523
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Al ejecutar el Coeficiente de correlación P. Pearson, se obtuvo una correlación de 0,523 con un nivel de significancia ,000 < 0.05 por lo cual existe una relación positiva moderada entre Compromiso organizacional y Las normas societales de la Municipalidad de Samanco. Por ello el compromiso organizacional influye directamente con las normas societales.

Objetivo 1. Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco -2021.

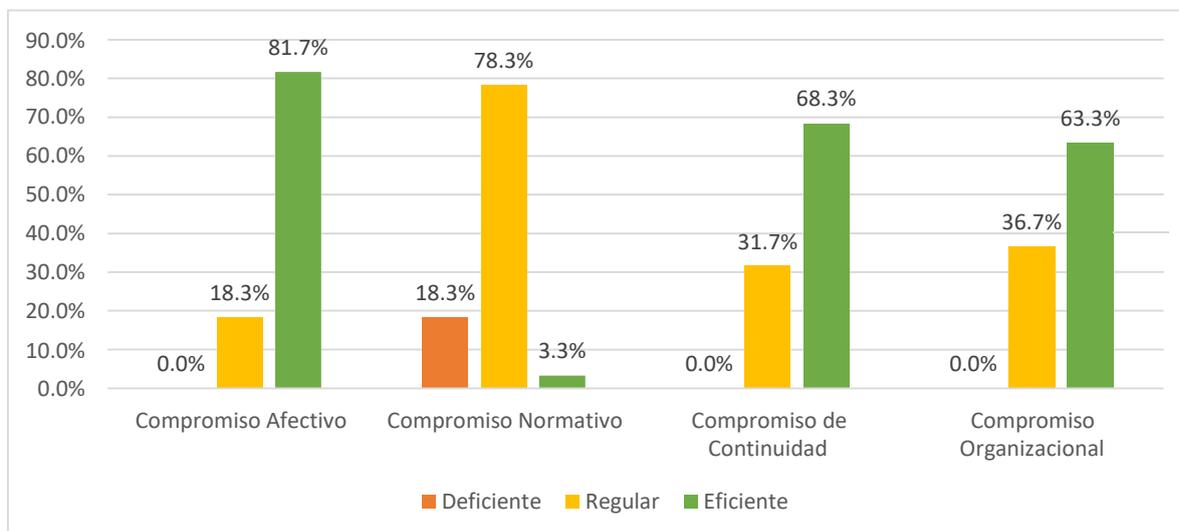
Tabla 3.

Nivel de Compromiso organizacional y sus dimensiones de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco.

Nivel de compromiso organizacional	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Compromiso Afectivo	0	0,0%	11	18,3%	49	81,7%	60	100,0%
Compromiso Normativo	11	18,3%	47	78,3%	2	3,3%	60	100,0%
Compromiso de Continuidad	0	0,0%	19	31,7%	41	68,3%	60	100,0%
Compromiso Organizacional	0	0,0%	22	36,7%	38	63,3%	60	100,0%

Fuente: Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, Noviembre 2021.

Gráfico 1. Distribución porcentual del nivel de compromiso organizacional y sus dimensiones.



Interpretación: Según la tabla 3, el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores se ubica en un nivel eficiente con un 63%, en cuanto a sus dimensiones el compromiso afectivo se ubicó en un nivel eficiente con un 81.7%, por otro lado, en la dimensión normativa se encuentra en un nivel regular con un 78.3% y por último en la dimensión compromiso por continuidad se ubica en un nivel eficiente con 68.3%.

Segundo Objetivo específico. Determinar la perspectiva del trabajo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco -2021.

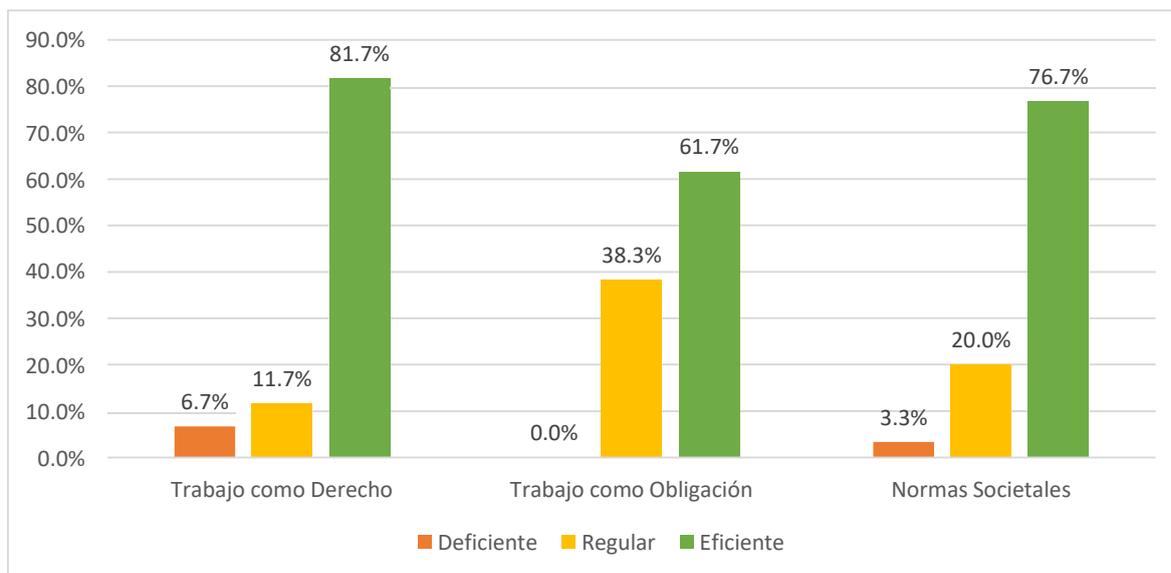
Tabla 4.

Nivel de perspectiva del trabajo y sus dimensiones en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco.

Nivel de Normas societales	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Trabajo como Derecho	4	6,7%	7	11,7%	49	81,7%	60	100,0%
Trabajo como Obligación	0	0,0%	23	38,3%	37	61,7%	60	100,0%
Normas Societales	2	3,3%	12	20,0%	46	76,7%	60	100,0%

Fuente: Extraído del Cuestionario de Normas Societales MOW, noviembre 2021.

Gráfico 2. Distribución porcentual del nivel de perspectiva del trabajo y sus dimensiones.



Interpretación: Según la tabla 4, en el nivel de normas societales los colaboradores se ubican en un nivel eficiente con un 76.7%, en cuanto a su dimensión trabajo como derecho los trabajadores lo perciben eficientemente con un 81.7%, otra de sus dimensiones es el trabajo como obligación, ubicándose también en un nivel eficiente con un 61.7%.

Objetivo 3. Establecer si existe relación entre compromiso organizacional y la perspectiva si el trabajo es un derecho o un deber en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco-2021.

Tabla 5.

Relación entre el compromiso organizacional y el trabajo como derecho en colaboradores.

		Trabajo como derecho							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Compromiso Organizacional	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	4	6,7%	4	6,7%	14	23,3%	22	36,7%
	Eficiente	0	0,0%	3	5,0%	35	58,3%	38	63,3%
	Total	4	6,7%	7	11,7%	49	81,7%	60	100,0%

Fuente: Extraído de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y Cuestionario de Normas Societales MOW.

Interpretación: Según la tabla 5, en la variable compromiso organizacional el 63.3% de los trabajadores se ubicaron en un nivel eficiente, percibiendo al trabajo como derecho eficientemente (58.3%), así como en un nivel regular en el trabajo como derecho (5%), a su vez un 36.7% se ubicaron en un nivel regular en cuanto al compromiso organizacional y un nivel eficiente del trabajo como derecho (23.35%) y un nivel regular (6.7%).

Tabla 6.

Coefficiente de correlación P. Pearson entre el compromiso organizacional y el trabajo como derecho.

		Compromiso organizacional	Trabajo como derecho
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	1	0,447
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Al ejecutar el coeficiente de correlación P. Pearson, se obtuvo una correlación de 0,447 con un nivel de significancia de 0,000 <0.05 por lo cual existe una relación positiva moderada entre Compromiso organizacional y Trabajo como derecho en los colaboradores de la Municipalidad de Samanco. De este modo el compromiso organizacional influye de manera directa en el trabajo como derecho.

Tabla 7.

Relación entre el compromiso organizacional y el trabajo como obligación en colaboradores.

		Trabajo como obligación							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Compromiso Organizacional	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	12	20,0%	10	16,7%	22	36,7%
	Eficiente	0	0,0%	11	18,3%	27	45,0%	38	63,3%
	Total	0	0,0%	23	38,3%	37	61,7%	60	100,0%

Fuente: Extraído de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y Cuestionario de Normas Societales MOW.

Interpretación: Según la tabla 7, en la variable compromiso organizacional el 63.3% se ubicaron en un nivel eficiente, percibiendo al trabajo como obligación eficientemente (45%), así como en un nivel regular de la percepción del trabajo como obligación (18.3%), a su vez el 36.7% obtuvieron un nivel regular en cuanto al compromiso organizacional y el trabajo como obligación se ubicó en el nivel eficiente (16.7%) y un nivel regular (20%).

Tabla 8.

Coeficiente de correlación P. Pearson entre el compromiso organizacional y el trabajo como obligación.

		Compromiso organizacional	Trabajo como obligación
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	1	0,552
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Al ejecutar el Coeficiente de correlación P. Pearson, se obtuvo una correlación de 0,552 con un nivel de significancia de ,000 < 0.05 por lo cual existe una relación positiva moderada entre el Compromiso Organizacional y el Trabajo como Obligación de los colaboradores de la Municipalidad de Samanco. Es por eso que el compromiso organizacional influye de manera directa en el trabajo como obligación.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a las variables estudiadas son contenidos significativos para las organizaciones, ya que todos los trabajadores deben sentirse satisfechos con las actividades que realicen dentro de su centro de trabajo, así como, además, cada persona debe respetar la cultura que cada persona tiene sobre el sentido del trabajo.

En lo cual respecta al objetivo general, Establecer la relación entre ambas variables en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco – 2021. Se observa en la tabla 1, una correlación de 0,523 con un grado de significancia $,000 < 0.05$ por lo que hay una interacción positiva moderada entre Compromiso organizacional y Las reglas societales de la Municipalidad de Samanco. Por esto el compromiso organizacional influye de manera directa con las reglas societales.

A medida que un sujeto considere la obligación de laborar por su bienestar y la de su familia, más significativo será el compromiso organizacional, mostrando conductas que demostrarán un buen manejo y el cumplimiento de sus compromisos en su área de trabajo, mostrando precisión en relación a su jornada gremial y cumplimiento de sus pendientes, efectividad al realizar sus funcionalidades, y proactividad para proponer y realizar diferentes proyectos de optimización.

Respecto al primer objetivo específico, Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco - 2021, el compromiso organizacional de los trabajadores se ubica en un nivel eficiente con un 63%, es decir se sienten involucrados con sus actividades y su cultura organizacional, tienen conocimiento de los valores organizacionales, de la visión y misión de la institución donde se encuentran laborando. En este sentido los resultados obtenidos muestran diferencias con los resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores teniendo como resultado que solamente un 15% de los colaboradores de la presente Municipalidad tenían conocimiento sobre la misión y visión de la organización, un 60% cumple con sus

labores en mérito al horario establecido, un 40% no asumen el trabajo en equipo, y un 50 % de los colaboradores llegan tarde a su centro laboral.

Es por ello necesario seguir incentivándolos con salarios emocionales, brindar apoyo emocional e interés en ellos como seres humanos. Estas actividades ayudaran a que lo trabajadores se sientan identificados con los objetivos organizacionales, y sus objetivos personales, esto manifestó Montoya (2016).

En cuanto las dimensiones del compromiso organizacional, se observa en la tabla 3 que el compromiso afectivo se ubicó en un nivel eficiente con un 81.7%, por otro lado, en la dimensión normativa se encuentra en un nivel regular con un 78.3% y por último en la dimensión compromiso por continuidad se ubica en un nivel eficiente con 68.3%, evidenciando que los trabajadores de la Municipalidad Distrital presentan un nivel eficiente con el compromiso afectivo, es decir los trabajadores se sienten identificados de ser parte de la organización y gozan de las ocupaciones que hacen. El colaborador se batalla por enseñar sus elevados niveles de manejo y avanzar laborando en esa organización, del mismo modo en esta magnitud los asistentes se identifican con la organización y continúan haciendo un trabajo allí ya que anhelan realizarlo (Meyers, 2014).

Chiavenato (2017), mencionan que es un intenso efecto de quedar en la organización, sienten que existe lazos emocionales de cuales se identifican con la organización y todo ello con lleva a quedarse laborando en dicha organización. Las herramientas que se usaron fueron hechas por Fernando Arias Galicia, cuyo cuestionario está construido por las próximas magnitudes Compromiso afectivo, de conveniencia o continuidad y sentimiento de permanencia o normativo.

Los resultados muestran una tendencia que los trabajadores tienen un compromiso afectivo, de igual manera con el compromiso afectivo (Peña, 2016).

En la tabla 4, se observa que el 81.7% de los colaboradores perciben que trabajo es un derecho y un 61.7% perciben que el trabajo es un deber. Es decir, las personas que consideran si el trabajo es derecho se sienten satisfecho inmediatamente de hacer sus actividades laborales, del mismo modo se sientes relacionados a realizar sus metas.

Esta perspectiva moral del trabajo estima además que toda la gente posee el derecho de ayudar a la sociedad por medio de su trabajo, de esperar y ahorrar para su futuro y el deber de ver su trabajo sea como sea su naturaleza (Rivera, 2010).

Por último, es establecer si existe relación entre compromiso organizacional y la perspectiva si el trabajo es un derecho o un deber en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco-2021, se puede evidenciar en la tabla 5 que la variable compromiso organizacional el 63.3% de los trabajadores se ubicaron en un nivel eficiente, el 58.8% de los trabajadores perciben al trabajo como derecho y el 45% percibe que el trabajo es un deber, esto quiere decir que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco se sienten más comprometidos cuando perciben que el trabajo es un derecho, ya que disfrutan de sus actividades que realizan en sus centros de labores así mismo se sienten involucrados ,valorados e identificados con su cultura, visión y misión de la Institución donde se encuentran laborando (Morales,2004).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe una correlación de 0,523 con un nivel de significancia ,000 < 0.05 por lo cual existe una relación positiva moderada entre Compromiso organizacional y Las normas societales de la Municipalidad de Samanco.

Segunda: El nivel de compromiso organizacional de los trabajadores se ubica en un nivel eficiente con un 63%.

Tercera: En cuanto a la variable normas societales se ubican en un nivel eficiente con un 76.7%, en cuanto a su dimensión trabajo como derecho los trabajadores lo perciben eficientemente con un 81.7%.

Cuarta: El 63.3 % de los colaboradores manifiestan un compromiso organizacional eficiente, percibiendo al trabajo como derecho eficientemente un 58.3% y un 45% perciben el trabajo como obligación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a la Sub Gerencia de Recursos Humanos efectuar programas de incentivos (salario emocional) que permita motivar al trabajador de manera extrínseca, para así seguir logrando un compromiso eficiente con la institución.

Segunda: Se propone que la gerencia se encuentre atento a las necesidades de los trabajadores, que se sientan escuchados, reconocer su esfuerzo en la cual se realicen reuniones para resaltar su labor que realizan. Puesto que ello llevara que el colaborador se sienta comprometido con la institución.

Tercera: Se debe realizar futuros estudios utilizando muestras probabilísticas tanto en grupos ocupaciones, ya que existe muy poca información de dicha variable en nuestro país.

Cuarta: Es necesario que con los resultados de este trabajo permitan la atención a las dificultades, necesidades y potenciales que las personas tienen del trabajo. De esta manera se podrá ejecutar actividades sociales que ayuden a mejorar la situación de los peruanos.

REFERENCIAS

- Álvarez Millán, R. (25 de 01 de 2014). Cultura Organizacional Y Comunicación Interna. (F. Cristancho Dueñas, Entrevistador), Obtenido de Acendoblog: <https://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-comunicacion-interna-enlasorganizaciones/>
- Ambicho, A. (2020). Comunicación interna y cultura organizacional en los trabajadores de un hipermercado en Chimbote, 2020. (Tesis de maestría de la universidad Cesar Vallejo, Perú) recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48144>
- Asencios, C., (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. (Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo de Lima, Perú.).Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Asencios_TC.pdf
- Canales, A. y Quesquén, N. (2020). Compromiso Organizacional y Estrés Laboral en el Personal Administrativo de una Entidad Publica de Lima Metropolitana, 2020 (tesis de maestría).
- Carlos, C., Rodríguez, M. y Herrera, S. (2021). Determinantes del compromiso organizacional de los profesores de dos instituciones de educación superior mexicanas (61), 1405-5597. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8039422>
- Cerrato, J. et al. (2017). Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo sociales del trabajo e identidad social en la sociedad postindustrial. *Revista de psicología social aplicada*, 13(2), 79-123. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1299850>
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México, D.F: Editorial Mc Graw- Hill.

- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V
- De La Cruz, E. (2017). El Compromiso Organizacional (Trabajo de fin de grado).<http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFG-O%201123.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Edel, R., García, A., Casiano, R. (2007) Clima y Compromiso Organizacional. (I), versión electrónica gratuita. Texto completo. <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Franco, F (2018). Clave para las empresas en época de crisis. (Lima, Perú). Recuperado de <http://www.economistasonline.com>
- Filippi, G. (2008). El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio-laborales de Argentina en los albores del siglo XXI (Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires, Argentina). <http://www.econ.uba.ar/www/servicios/biblioteca/bibliotecadigital/bd/te>
- Guizar, R. (2013). Desarrollo Organizacional. En R. Guizar - Recursos Humanos (4.a ed.). México D.F.: McGraw- Hill Education
- Hieu, V. y Cham, P. (2020). Examining the Impact of the Employee Motivation to the Organizational Commitment in General Insurance Corporations in Ho Chi Minh City, Vietnam. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, <https://www.researchgate.net/publication/341312822>
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Batista, M. (2014). Metodología de la investigación. (6.a ed.). México: McGraw Hill.
- Herrera, J. y Heras, R. (2020). Contrato psicológico y compromiso organizacional. Revista Internacional de Organizaciones, (24), 241-

271. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7655637>

Ibarra, L. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de la empresa de transportes San Martín de Porras de la ciudad de Huacho (tesis de maestría). [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3284/LISSE TH%20MARIELA%20IBARRA%20ESTUPI%C3%91AN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3284/LISSE%20MARIELA%20IBARRA%20ESTUPI%C3%91AN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Luthans, F. (2008). Comportamiento Organizacional. México D.F.: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.

Mendoza, A. (2019). Motivación Laboral Y Compromiso Organizacional En Colaboradores De Empresas De Telecomunicaciones De Lima (Tesis para obtener el grado de Bachiller).

file:///C:/Users/HP/Desktop/MAESTRIA/2019_Mendoza-Casaverde.pdf

Meyer, J; Allen, N. (1991): Un triple - conceptualización componente del compromiso organizacional, humano. Recursos de Revisión por la Dirección. http://www.researchgate.net/publication/222453827_A_thre

Meyer, J. y Allen, C. (2001). HRM practices and organizational commitment: test of a mediation model. *Journal of Administrative Science*, 17(4).

Meyers, M. (2014). The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda. *Revista Journals & Books*, 49(2), 192-203. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1090951613000795#>

Montoya, A. (2014). El compromiso organizacional como herramienta para mantener un clima organizacional y un desempeño laboral óptimo frente a los cambios del entorno., (Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/11448>

- Morales, J. (2004). *Fidelidad*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Mowday, R.T. (1998): "Reflections on the study and relevance of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, 8(4).
- Mow grupo internacional de investigadores (1987): Significado del trabajo – Un punto de vista internacional, *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, (26).
<http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S15759622010000300002&script>
- Muñoz, R. (2020). *Gestión del conocimiento y compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ica, 2020* (tesis de maestría).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65117/Mu%c3%b1oz_FRT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Orgamibidez, A. et al. (2019). Autoeficacia y compromiso organizacional entre enfermeras españolas el rol del compromiso laboral. *Revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, 66(3), 408-416.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7589679>
- Osorio et al. (2016). Valores personales y compromiso organizacional. *Revista de Psicología y Ciencias de Comportamiento de la U.A.C.J.S*, 7(2), 33-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5925173>
- Peiró, J. Y Prieto, F. (1996) *Tratado de Psicología del trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo*. España: Editorial síntesis, S.A.
- Peña, M. y et al. (2016). El comportamiento organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.
- Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. Monterrey, Nuevo León. México.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con*

- variables demográficas. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Romero, D. (2021). Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque (tesis de maestría). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53239>
- Robbins, S Y Coulter, M. (2010). Administración. México: Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson.
- Ruiz, Q. (1989). Sentido y significado del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas. Revista Javeriana (10). <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/415/79>
- Rück, J. (2015). Importancia de la cultura organizacional en el desarrollo e intercambio de conocimientos. (Ecuador). Revista de Estudios Interdisciplinarios en Conocimientos Sociales, 22(1), 184-203. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7200012>
- Salvador, E y Sánchez, J. (marzo 2018). Revista de investigación Altoandinas (20). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572018000100011&script=sci_arttext&tIng=pt
- Salazar, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso Organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana (Master'sthesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).<http://repositorionew.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- Sepahvand, F. et al. (2019). Factors Affecting Nurses' Perceived Organizational Commitment: A Qualitative Study. Bangladesh Journal of Medical Science, 18(2), 303-311. <https://doi.org/10.3329/bjms.v18i2.40701>
- Soberanes, L. y De la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. <https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/producto.php?producto=1660>

- Scholl, R. (1981) Diferenciar el compromiso de la expectativa como fuerza Motivadora. *Academy of Management Review*, 6-589-599
- Stiglitz, J. (2002). *El malestar en la globalización*. Madrid: Taurus
- Tamashiro, M (2004). Reseña de "Comportamiento organizacional" de Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman. *Revista Persona* (1). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147117764009>.
- Vara, H. (2015). Instituto de Investigación Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/investigadores/aristides-vara-horna/>
- Vargas, J. (2007). *La Culturocracia organizacional en México*. México: Juan Carlos MartínezColl.
- Wiener, Y. (1982). Compromiso en las organizaciones: una visión normativa. *Academy of Management Review*, 7,418-428.
- Yeimer, M., Romero, C., Muñoz, I. y Sierra, J. (2021). Compromiso Organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla- Colombia. *Revista de ciencias sociales*, 27(2), 163-179. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927657>
- Zamora, G. (2009). Compromiso Organizacional de los profesores chilenos y los suyos relación a la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología* (41). <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v41n3/v41n3a05>

ANEXOS

Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso Organizacional	Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual muestra consecuencias respecto a la votación de continuar en la organización o dejarla. Las dimensiones son Compromiso Afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso Normativo (Meyer y Allen, 1991).	La variable Compromiso Organizacional será medida con las siguientes dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.	Compromiso afectivo	- Lazos emocionales - Sentido de pertenencia	Ordinal tipo likert
			Compromiso de continuidad	- Conveniencia - Permanencia	
			Compromiso normativo	- Retribución	
Normas Societales	Se trata de afirmaciones que la gente formula cuando realiza valoraciones normativas acerca del trabajo (Mow, 1987). Las dimensiones Creencia del trabajo como obligación y Creencia del trabajo como derecho.	La variable Normas Societales será medida con las siguiente dimensiones	Creencia del trabajo como obligación	- El trabajo es un deber	Ordinal tipo likert
			Creencia del trabajo como derecho	- El trabajo es un derecho	

Fuente: Elaboración propia

CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

Estimado trabajador te solicitamos marca la alternativa que consideres la respuesta correcta.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO					
1. Los valores que rigen en la institución me dan seguridad como trabajador					
2. Me he integrado plenamente con la institución.					
3. Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.					
4. Esta institución tiene un gran significado para mí.					
5. Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.					
6. Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					
7. Siento apego emocional a la institución.					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
8. Cuento con diversas opciones de trabajo.					
9. He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.					
10. Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo					
11. Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
12. Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.					
13. Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.					
14. Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.					
15. Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.					
COMPROMISO NORMATIVO					
16. Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.					
17. He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.					
18. Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.					
19. Tengo una sensación de deuda con la institución.					
20. Soy leal a la institución.					
21. Tengo la obligación de permanecer en la institución.					

FICHA TÉCNICA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Denominación: Cuestionario de compromiso organizacional.

Tomado de: Meyer y Allen (1991)

Ámbito de aplicación: Municipalidad Distrital de Samanco

Tiempo: 40 minutos

Forma de Administración: Colectivo

NORMAS SOCIETALES

Cada persona tiende a opinar o emitir un juicio referente al trabajo o empleo, sobretodo el cómo debería de ser. Las siguientes afirmaciones intentan expresar algunos juicios, léalo

0	1	2	3	4
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo

y luego evalúe con la graduación siguiente:

1	Si un empleado queda "desactualizado", la Institución o empresa tiene la obligación de capacitarle y reubicarle.	
2	Es obligación de todo ciudadano capacitado, contribuir a la sociedad con su trabajo	
3	Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerza razonablemente.	
4	Las personas deberían ahorrar parte de sus ingresos en vistas al futuro.	
5	Cuando van a hacer cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir sugerencias a los trabajadores antes de hacerlo.	
6	De un trabajador se debe esperar que piense la forma de hacer mejor su trabajo.	
7	Cualquier persona tiene derecho a un trabajo interesante y con sentido.	
8	El trabajo monótono y aburrido es aceptable si la paga es buena.	
9	A toda persona que quiera trabajar se le debería de dar un trabajo.	
10	Cualquier trabajador debería valorar su trabajo, aunque este sea aburrido o poco agradable.	

FICHA TÉCNICA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Denominación: Cuestionario de Normas societales

Tomado de: MOW 1987

Ámbito de aplicación: Municipalidad Distrital de Samanco

Tiempo: 40 minutos

Forma de Administración: Colectivo

Índice de confiabilidad

Análisis de confiabilidad: Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	23	100
Excluido ^a	0	0
Total	23	100

Estadística de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
,929	21

Análisis de confiabilidad: Normas Societales

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	23	100
Excluido ^a	0	0
Total	23	100

Estadística de fiabilidad

Alfa de Crombach	N de elementos
,929	10

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL ESTUDIO:

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Compromiso Organizacional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				SI	NO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Lazos emocionales	Esta institución tiene un gran significado para mí.									x		x				
			Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					x					x		x			
			Siento apego emocional a la institución.										x		x			
		Sentido de pertenencia	Los valores que rigen en la institución me dan seguridad como trabajador.											x		x		
			Me he integrado plenamente con la institución.											x		x		
			Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.					x						x		x		
			Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.											x		x		

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO:

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Compromiso Organizacional

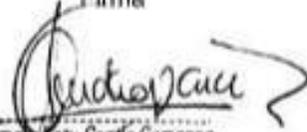
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				SI	NO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Lazos emocionales	Esta institución tiene un gran significado para mí.			X	✓					X	X			
			Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					X				X	X			
			Siento apego emocional a la institución.									X	X			
		Sentido de pertenencia	Los valores que rigen en la institución me dan seguridad como trabajador.							X				X	X	Podría agregarse que los valores de la institución están alineados a los valores del colaborador o son los mismos / similares.
			Me he integrado plenamente con la institución.											X	X	
			Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.											X	X	Podría sumarse al final "por lo que me siento parte del grupo", ayudará a no perder la línea de "pertenencia".
			Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.											X	X	

Compromiso de continuidad	Conveniencia	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta Institución.			X				X	X		
		Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta Institución.					X		X	X		
		Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución						X	X			
	Permanencia	Cuento con diversas opciones de trabajo					X		X			
		Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo						X	X			
		Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.						X	X			
		Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera						X	X			
	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.						X	X				

			Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.								X	X		"Estrechar"
			He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.								X	X		
	Compromiso Normativo	Retribución	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.			X		X			X	X		
			Tengo una sensación de deuda con la institución.								X	X		
			Soy leal a la institución.								X	X		
			Tengo la obligación de permanecer en la institución.								X	X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere

Firma



Patricia Cecilia Campana

PSICOLOGA
CIP 51336
DNI 47267813

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO:

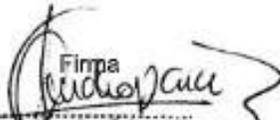
NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de NORMAS SOCIETALES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				SI	NO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
NORMAS SOCIETALES	Creencia del trabajo como obligación	El trabajo es un deber	Si un empleado queda "desactualizado", la institución o empresa tiene la obligación de capacitarle y reubicarle.								X		X		Suele usarse más el término "colaboradores" en vez de empleados o trabajadores.	
			Es obligación de todo ciudadano capacitado, contribuir a la sociedad con su trabajo									X		X		Quitar coma de la oración.
			Las personas deberían ahorrar parte de sus ingresos en vistas al futuro.			X		X				X		X		
			De un trabajador se debe esperar que piense la forma de hacer mejor su trabajo.									X		X		Podría reemplazarse "trabajador" por "colaborador".
			El trabajo monótono y aburrido es aceptable si la paga es buena.									X		X		
	Creencia del trabajo como derecho	El trabajo es un derecho	Nuestro sistema educativo debería preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerza razonablemente.			X		X				X		X		El ítem sonaría más oclético si se reemplaza la palabra "debería" por diferencias del otro indicador. Podría ser "Nuestro sistema educativo necesita preparar a todas las personas para desempeñar un buen trabajo, si se esfuerza razonablemente"
											X		X		Igual al ítem anterior.	

			Cuando van a hacer cambios en los métodos de trabajo, el jefe debería pedir sugerencias a los trabajadores antes de hacerlo.									Considerar forma de pregunta similar del cuestionario ISTAS 21. Podría ser: "Cuando van a hacer cambios en los métodos de trabajo, es necesario que el jefe pida sugerencias a los trabajadores antes de hacerlo."
			Cualquier persona tiene derecho a un trabajo interesante y con sentido					X			X	
			A toda persona que quiera trabajar se le debería de dar un trabajo.					X			X	Para reemplazar el "debería", el ítem podría ser "A toda persona que quiera trabajar se le podría facilitar un empleo".
			Cualquier trabajador debería valorar su trabajo, aunque este sea aburrido o poco agradable.					X			X	

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere


 Firma
 Patricia María Centurión
 Psicóloga
 En su firma
 DNI 47267813

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL ESTUDIO:

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Compromiso Organizacional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				SI	NO	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Lazos emocionales	Esta institución tiene un gran significado para mí.													
			Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.					X			X		X			
			Siento apego emocional a la institución.								X		X			
		Sentido de pertenencia	Los valores que rigen en la institución me dan seguridad como trabajador.									X		X		
			Me he integrado plenamente con la institución.									X		X		
			Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.				X					X		X		Especificar qué tipos de necesidades se refiere, ¿laborales o personales?
			Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.								X					Mejorar la redacción del ítem Me hace poner dar mi 100% en mis actividades laborales para contribuir con el éxito de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Nuevo Chimbote, 10 de noviembre de 2021

Señor(a):
Abog. Kevin Jhyro Obeso Julca
GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMANCO

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

REG. N°	1096-2021- K06
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMANCO	
10 NOV 2021	
RECEPCION	
HORA:	09:44
Mesa de Partes	

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). ANDREA BRIGGIET AMAYA TOLEDO identificado con DNI No. 70013999 y código de matrícula No. 5000082423, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y NORMAS SOCIETALES EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMANCO 2021

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Dra. Rosa María Salas Sánchez
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20186461615
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMANCO	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
KEVIN JHYRO OBESO JULCA	71054091

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y NORMAS SOCIETALES EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMANCO 2021	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
ANDREA BRIGGIET AMAYA TOLEDO	70013999

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 10 de noviembre del 2021

Firma: 
 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMANCO
ABUG. KEVIN OBESO JULCA
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASUSOL MORALES DAVID OMAR FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso Organizacional y normas societales de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Samanco - 2021", cuyo autor es AMAYA TOLEDO ANDREA BRIGGIET, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 06 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASUSOL MORALES DAVID OMAR FERNANDO DNI: 17636498 ORCID 0000-0002-7580-6573	Firmado digitalmente por: DOFCASUSOLM el 06- 01-2022 11:34:12

Código documento Trilce: TRI - 0255254