



FACULTAD DE NEGOCIOS

TESIS

**NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAVARI,
AÑO 2024**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORAS: HILORIO ZUMAETA ANGELA
 VARGAS SORIA KARINA**

**ASESOR: LIC. ADM. SEGUNDO WILFREDO FASANANDO
 GARCÍA Mgr.
 CODIGO ORCID N° 0000-0003-2300-7283**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS
 ORGANIZACIONES PUBLICAS Y
 PRIVADAS.**

**Iquitos – Perú
2025**

DEDICATORIA

Agradezco profundamente a todas las personas que, con su apoyo, paciencia y confianza, han sido parte fundamental en la realización de este proyecto. A mi familia, por brindarme su amor incondicional y por estar siempre a mi lado en cada paso de este proceso. A mis asesores y docentes, por sus valiosas orientaciones y enseñanzas que me han permitido crecer tanto académica como personalmente. A mis amigos y compañeros de estudios, por su compañía y por compartir este recorrido de aprendizajes. Esta tesis es el reflejo de sus enseñanzas y del esfuerzo colectivo, y es un testimonio de lo que se puede lograr cuando se trabaja con dedicación y pasión.

Angela Hilorio Zumaeta

Dedico esta tesis a mi familia, cuyo amor, apoyo y comprensión han sido mi mayor fuente de fortaleza a lo largo de este camino. A mis profesores y asesores, por su orientación, sabiduría y paciencia, que me han permitido superar los retos que este proceso implicó. A mis amigos, por su compañía constante y por hacer que el camino fuera más llevadero. Esta investigación es el resultado de sus esfuerzos, y de todo lo aprendido y compartido en cada paso de esta experiencia.

Karina Vargas Soria

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a la realización de esta tesis. Agradezco profundamente a mis asesores por su valiosa orientación, por su tiempo y por brindarme siempre el apoyo necesario para llevar a cabo este proyecto de manera exitosa. A mi familia, por su amor incondicional y por ser mi pilar fundamental en cada etapa de este proceso. A mis amigos y compañeros, por su apoyo y por compartir su conocimiento y experiencias. Sin todos ustedes, este logro no habría sido posible.

Angela Hilorio Zumaeta

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han sido parte fundamental de este proceso. A mis asesores, por su valiosa orientación, paciencia y por brindarme su tiempo y conocimiento en cada etapa de esta investigación. A mi familia, por su apoyo incondicional, comprensión y motivación, que me dieron la fuerza para seguir adelante. A mis amigos y compañeros, por su compañía y por ser un constante apoyo moral. Sin todos ustedes, este logro no habría sido posible. Gracias por estar siempre a mi lado.

Karina Vargas Soria

ACTA DE SUSTENTACIÓN

FACULTAD DE
NEGOCIOS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con Resolución Decanal N° 769-2024-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 10 de octubre del 2024 se designó jurado.

Con Resolución Decanal N° 527-2025-UCP-FAC.NEGOCIOS, del 10 de julio del 2025, se autorizó la sustentación.

Siendo las 12:00 horas del día 15 de julio se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa de la Tesis NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAVARI, AÑO 2024.

Presentado por:

HILORIO ZUMAETA ANGELA

Para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas

VARGAS SORIA KARINA

Para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas

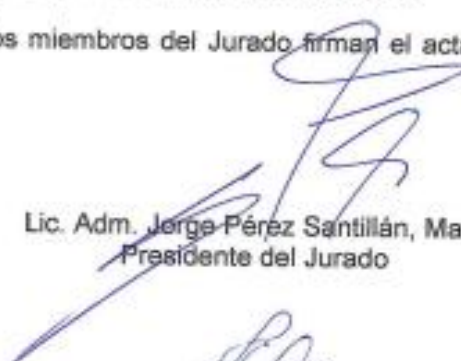
Asesor: Lic. Adm. Segundo Wilfredo Fasanando García, Mag.

Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

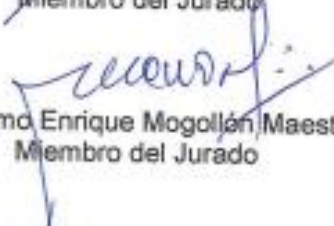
La sustentación es: Aprobada por Unanimitad

A las 13.30 horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el acta y comunican en acto público.


Lic. Adm. Jorge Pérez Santillán, Mag.
Presidente del Jurado


Lic. Adm. Enrique Alvan Mori, Mag.
Miembro del Jurado


Econ. Guillermo Enrique Mogollán Maestre, Mag.
Miembro del Jurado

HOJA DE APROBACIÓN

FACULTAD DE
NEGOCIOS



HOJA DE APROBACIÓN PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

BACHILLERES:

HILORIO ZUMAETA ANGELA
VARGAS SORIA KARINA

La Tesis sustentada el día 15 de julio de 2025, a las 12: 00 horas.



LIC. ADM. JORGE PÉREZ SANTILLÁN, MAG.
PRESIDENTE DE JURADO



LIC. ADM. ENRIQUE ALVAN MORI, MAG.
MIEMBRO DE JURADO



ECON. GUILLERMO ENRIQUE MOGOLLÓN MAESTRE, MAG.
MIEMBRO DE JURADO



LIC. ADM. SEGUNDO WILFREDO FASANANDO GARCÍA, MAG
ASESOR

HOJA DE ANTIPLAGIO



"Año de la recuperación y consolidación de la económica peruana"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética e Integridad Científica

Hace constar que:

La Tesis titulada:

"NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAVARI, AÑO 2024"

De las alumnas: **ANGELA HILORIO ZUMAETA Y KARINA VARGAS SORIA**, de la Facultad de Negocios, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **8% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 22 de Mayo del 2025.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge L. Tapullima Flores', is written over a horizontal line.

**Presidente del Comité de Ética e
Integridad Científica
Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores**

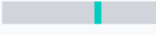
UCP_ADMINISTRACION_2025_TESIS_ANG ELA_HILORIO_KARINA_VARGAS_V1

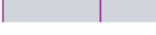
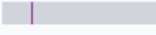
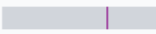


Nombre del documento: UCP_ADMINISTRACION_2025_TESIS_ANGELA_HILORIO_KARINA_VARGAS_V1.pdf ID del documento: 37629cd1f677aba88ca89538d0d41df87d26b101 Tamaño del documento original: 196,85 kB	Depositante: Chris Angela Ramírez Flores Fecha de depósito: 20/5/2025 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 20/5/2025	Número de palabras: 6166 Número de caracteres: 42.785
---	---	--



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas				
Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 hdl.handle.net Estrés laboral y compromiso organizacional en el personal adm... http://hdl.handle.net/20.500.12423/5015 11 fuentes similares	1%		 Palabras idénticas: 1% (68 palabras)
2	 hdl.handle.net Programas de incentivos y compromiso organizacional en los tr... https://hdl.handle.net/20.500.14168/506 3 fuentes similares	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (60 palabras)
3	 repositorio.upeu.edu.pe https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstreams/96d6af49-510c-45ee-949d-2dfb16864037/download 1 fuente similar	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas				
Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	 repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/64212/4/Panduro_PDCO-SD.pdf	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
2	 Documento de otro usuario #739152 El documento proviene de otro grupo	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)
3	 hdl.handle.net Clima laboral y compromiso organizacional en docentes de insti... https://hdl.handle.net/20.500.14231/3370	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)
4	 repositorio.unbg.edu.pe https://repositorio.unbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4521533d-2685-47d9-81db-7a85...	< 1%		 Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	iv
HOJA DE APROBACIÓN.....	v
HOJA DE ANTIPLAGIO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO.....	3
1.1. Antecedentes del estudio.	3
1.2. Bases teóricas.	6
1.2.1. Compromiso organizacional.....	6
1.2.2. Municipalidad	10
1.3. Definición de términos básicos	14
CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2.1. Descripción del problema.	15
2.2. Formulación del problema.	17
2.2.1. Problema general.....	17
2.2.2. Problemas específicos	17
2.3. Objetivos.....	17
2.3.1. Objetivo general	17
2.3.2. Objetivos específicos	17
2.4. Hipótesis.....	18
2.4.1. Hipótesis general.	18
2.4.2. Hipótesis específicas.	18
2.5. Variable y operacionalización	18

2.5.1. Identificación de la variable	18
2.5.2. Operacionalización de las variables.....	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	20
3.1.1. Tipo de investigación	20
3.1.2. Diseño de la investigación	20
3.2. Población y muestra	20
3.2.1. Población	20
3.2.2. Muestra.....	20
3.3. Técnica, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	
22	
3.3.1. Técnica	22
3.3.2. Instrumento	22
3.4. Procesamiento y análisis de datos	22
3.5. Procesamiento y análisis de datos	22
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	23
4.1. Resultados.....	23
4.1.1. Dimensión compromiso afectivo	23
4.1.2. Dimensión compromiso de continuidad	25
4.1.3. Dimensión compromiso normativo.....	26
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y	
RECOMENDACIONES	28
5.1. Discusión de resultados	28
5.2. Conclusiones	31
5.3. Recomendaciones.....	32
BIBLIOGRAFÍA	33

ANEXO N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	36
ANEXO N° 02. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables.....	19
Tabla 2: Afecto a la institución	23
Tabla 3: Afecto al puesto que desempeña los trabajadores	24
Tabla 4: Dimensión compromiso afectivo	24
Tabla 5: Continuidad laboral en la institución	25
Tabla 6: Continuidad en el puesto que desempeña.....	25
Tabla 7: Dimensión compromiso de continuidad	26
Tabla 8: Comunicación de las obligaciones del trabajo	26
Tabla 9: Desempeño de las funciones.....	27
Tabla 10: Compromiso normativo	27

RESUMEN

Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Yavari, año 2024

Angela Hilaro Zumaeta

Karina Vargas Soria

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2024. Se evaluaron tres dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo. El estudio empleó una metodología de diseño no experimental y tipo descriptivo, con una población de 150 trabajadores y muestra de 108. Los principales hallazgos indicaron que el 54.6% de los empleados presentaron un alto nivel de compromiso afectivo, reflejando una conexión emocional con la municipalidad; el 71.3% mostró bajo compromiso de continuidad, lo que sugiere inseguridad sobre la estabilidad laboral y beneficios a largo plazo, en términos de compromiso de cumplimiento, el 56.5% de los empleados mostró un nivel medio, lo que sugiere que algunos empleados consideran a la institución con un cierto nivel de responsabilidad, pero no hay una identificación fuerte. Para resumir, el grado de compromiso organizacional en el gobierno local es moderado, inclinándose hacia un compromiso afectivo más positivo, aunque careciendo en cuanto a percepciones de seguridad laboral y sentido de responsabilidad organizacional.

Palabras clave: compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo.

ABSTRACT

Level of organizational commitment of the workers of the District
Municipality of Yavari, year 2024.

Angela Hilorio Zumaeta
Karina Vargas Soria

This research aimed to determine the level of organizational commitment of employees at the Yavarí District Municipality in 2024. Three dimensions of organizational commitment were assessed: affective, continuity, and normative. The study used a non-experimental, descriptive design methodology, with a population of 150 employees and a sample of 108. The main findings indicated that 54.6% of employees presented a high level of affective commitment, reflecting an emotional connection with the municipality; 71.3% showed low commitment to continuity, suggesting insecurity about job stability and long-term benefits; in terms of commitment to compliance, 56.5% of employees showed a medium level, suggesting that some employees consider the institution to have a certain level of responsibility, but there is no strong identification. To summarize, the level of organizational commitment in the local government is moderate, leaning toward a more positive affective commitment, although lacking in terms of perceptions of job security and sense of organizational responsibility.

Keywords: organizational commitment, affective commitment, normative commitment.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes del estudio.

Araya et al. (2020), realizaron un estudio con el objetivo de investigar el compromiso organizacional de los funcionarios de una Escuela Municipal Chilena; análisis multidimensional; descriptivo; diseño transversal no experimental y metodología cuantitativa, sesenta investigadores de muestra. Encontraron que el compromiso emocional tenía una media de 3.38, el compromiso continuo con 3.24, y el compromiso normativo con 3.19. Basado en su grado promedio de compromiso organizacional moderado, los miembros del personal aconsejan crear un plan de vida organizacional.

Ramírez y Franco (2019), efectuaron una investigación con el objetivo de evaluar el compromiso organizacional de los servidores públicos en el poder ejecutivo del Estado de Tabasco, México. El estudio no experimental, descriptivo, cuantitativo y de corte transversal; la muestra de 102 funcionarios públicos. Aplico el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, concluye el cuarenta por ciento del personal público mostró un nivel medio en la dimensión emotiva, según los resultados. En la dimensión de continuidad, el 48% mostró un nivel medio, mientras que en la dimensión normativa el 50% alcanzó un nivel medio. Del personal público, el 56% mostró un grado medio de compromiso organizacional, encontraron.

Llanca Gamarra (2019), efectuaron una investigación con el objetivo de determinar el compromiso organizacional de los empleados de la Municipalidad de Lambayeque durante el período 2019, estudio la muestra de 155 colegas, diseño no experimental, descriptivo correlacional; instrumentos: el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral creado por Gallardo

(2017). Los hallazgos revelaron que el 16% de los trabajadores tiene un bajo compromiso de continuidad; en cambio, el 6% tiene un bajo compromiso afectivo; el 67% tiene un grado medio de compromiso normativo.

Ramos (2019) buscó caracterizar el grado de variación del compromiso organizacional de los trabajadores en el Plan de Proyecto Especial Regional COPESCO en Cusco. Teniendo un diseño no experimental transversal, el estudio fue descriptivo. colaborando con una muestra de 139 personas. Meyer y Allen idearon un "Cuestionario de Compromiso Organizacional". Según los estudios, el 51% de los encuestados se encontraban en un nivel medio de compromiso normativo y el 85% de ellos estaban muy comprometidos emocionalmente. Por el contrario, el 63% de los encuestados expresó un grado medio de compromiso de continuidad. Finalmente, el personal de la institución mencionada mostró un grado medio de compromiso organizacional.

Zacarias (2018), como parte de su estudio "Compromiso Organizacional y su Relación con el Compromiso en el Personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2018," en Tacna, buscó determinar los grados de compromiso organizacional de estos colaboradores. Hubo una muestra de 90 personas, incluyendo colaboradores. El estudio tuvo un diseño correlacional causal, fue transversal y careció de carácter experimental. Se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario UWES 17 de Schaufeli, Salanova, Gonzales y Bakker para la variable de compromiso; el cuestionario de compromiso organizacional desarrollado por Meyer y Allen para el otro instrumento. El 42.2% de los empleados se encontraba en un nivel medio en el componente afectivo, el 43.3% en el componente de continuidad, y el 54% de la fuerza laboral de la empresa tenía un nivel medio en el componente normativo con una tendencia hacia un nivel bajo.

Fuentes (2018), en su estudio "Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01- San Juan de Miraflores, 2018," en Lima, buscó determinar los grados de compromiso organizacional entre los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local 01- San Juan de Miraflores. Bajo una metodología cuantitativa, el tipo de investigación fue correlacional; la muestra consistió en sesenta profesionales empleados en la Ugel 01; el diseño no experimental también incluyó un análisis transversal. Se utilizaron dos instrumentos: el Cuestionario de Desempeño Laboral de Fuentes (2018) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993) modificado por Fuentes. El compromiso afectivo indicó un nivel débil con el 46.7% de los colegas, y el compromiso de continuidad se encontraba en un nivel débil con el 56.7% de ese grupo. Asimismo, solo el 50% de los empleados de Ugel 01 mostraron un nivel débil de compromiso normativo. En resumen, entre los empleados de la mencionada institución, el compromiso organizacional mostró un bajo grado.

Guizado (2018) buscó determinar el grado de dedicación organizacional mostrado por el personal de Lima de la Oficina Forense de la Dirección de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú. Utilicé una metodología transversal no experimental; este estudio cuantitativo fue descriptivo. El Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen fue la herramienta aplicada en el estudio. De los empleados, el 8% mostró un nivel promedio de compromiso afectivo, el 55% mostró un nivel promedio de compromiso de continuidad y el 46% mostró un nivel promedio de compromiso normativo. Al final, el 54% del personal policial exhibió un grado moderado de compromiso organizacional institucional.

1.2. Bases teóricas.

1.2.1. Compromiso organizacional

Una de las definiciones más frecuentes del término compromiso organizacional lo constituyen las palabras de quienes lo designan “la orientación del individuo hacia los objetivos y valores de la organización y su deseo y esfuerzo por seguir siendo miembro de la misma”. Por su parte, definen el compromiso organizacional como “una actitud que consiste en un estado psicológico positivo y satisfactorio, que está fuertemente relacionado con las relaciones entre el empleado y la organización, y que significa que la persona está viva activamente en su trabajo”. Como puede observarse a partir de las concepciones planteadas, el compromiso organizacional puede observarse desde tres enfoques principales del comportamiento organizacional: como comportamiento, como estado psicológico y como actitud organizacional. Se trata de instancias relacionadas, pero diferenciadas entre sí. En la actualidad, y en función de los conceptos analizados a partir de esta misma revisión, se considera que el compromiso organizacional es una actitud que se refleja en el comportamiento de mantenimiento y de cumplimiento empleado por los miembros en sus organizaciones y evidenciado en un estado psicológico de eficacia e integración personal al interior de la organización misma (Soto et al.2021).

Factores que Afectan el Compromiso

El compromiso organizacional no es una variable recuperada de manera exclusiva de procesos individuales, sino de aspectos organizacionales que influyen. Existen diferentes factores que desencadenan este compromiso. Impresiona resaltar que estos factores no son únicos, similares entre las organizaciones, ni aparecen en solitario. Una clave para comprender el compromiso es no observarlo de forma aislada,

ya que constantemente se encuentra interactuando con otros factores (Chambi Mamani & Macedo Saldaña, 2022).

La cultura organizacional es, por tanto, una de las más importantes. Las personas realizan su trabajo todos los días dentro de una cultura organizacional que les transmite distintas señales respecto a los comportamientos aceptables y habilidades necesarias dentro del lugar de trabajo. La cultura está constituyendo una gran fuerza social que afecta, comparando diferentes culturas, el compromiso del trabajador. Pero, a la vez, el trabajador tiene que adaptarse a esa cultura que le rodea, y ya cada cultura expresa formas de comportamiento, maneras de observar los problemas y formas de resolver conflictos (Baltazar, Gómez et al.2022).

Cultura Organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de creencias y supuestos que comparten en una organización sus miembros. Toma como base las características intrínsecas de la organización y va transformando, a medida que pasa el tiempo, las diferentes situaciones y problemas a los que se enfrenta. De esta forma, también puede definirse como un conjunto de principios que orientan la toma diaria de decisiones por parte de los miembros de la organización. Parte de la autoridad de las normas es que, siendo conocidas y compartidas por todos, se evitan los conflictos y tensiones al valorar una situación similar de manera parecida. Además, contribuyen a reducir los errores y a ganar en eficacia, dado que, normalmente, las decisiones se llevan a cabo en menos tiempo que si hubiera que plantearse la lógica de la decisión desde cero. Una cultura organizacional está formada por valores, creencias y expectativas compartidos. Establece un marco de referencia en el que sus miembros deben trabajar y que podría compararse con el estilo que tiene cada uno de los colaboradores para conducir un automóvil. Dentro de un país, las reglas, normas, límites, señales y costumbres son similares, de tal forma

que cualquier conductor se adapta con facilidad a todos los coches que le toque conducir y, si lo introduce en otro país, tiene que aprender las normas y costumbres que rigen a los automóviles en ese sitio. Una vez aprendidas, ya podría conducir el vehículo con fluidez, sin ser muy consciente de lo que hace. Para realizar trabajos en paralelo de una manera eficaz y operativa, todos los miembros de una organización renuncian a parte de su libertad para hacer su trabajo a cambio de seguridad y estabilidad (Castillo et al.2022).

Liderazgo

El compromiso organizacional de cada persona es influenciado enormemente por el estilo de liderazgo que les brinden, cada proyecto, empresa, gobierno, ejército, entre otras organizaciones, son inertes, vacíos, y solo adquieren vida, movimiento, objetivo, y dirección, cuando las personas o grupos les asignan motivación, y los líderes se hacen cargo de transmitir instrucciones orientando a su equipo al logro de metas. Por lo tanto, una organización solo logrará alcanzar sus objetivos si cuenta con un grupo de personas idóneas en los puestos de liderazgo (Vílchez Santisteban y Chauca Pérez, 2023).

El compromiso organizacional de cada trabajador va a depender de que la persona esté junto a otros trabajadores quienes lleven el mismo mensaje, misión, visión y valores de su empresa. Hoy en día se habla mucho de la importancia de la comunicación interna, si bien es verdad que este factor afecta el compromiso organizacional, cuando el líder no actúa junto a su equipo con una clara meta de alcanzar objetivos no se va a producir la deseada fidelización, ya que lo que se vive en la actualidad en el ambiente laboral es que cada persona, sin importar el lugar en donde se sitúe, trabaja inerte a las directrices de sus superiores a expensas de cumplir un deber para recibir su remuneración al final de la semana o del mes (Bellota Guzmán, 2024).

Medir el compromiso organizacional es el primer paso para entenderlo y, por tanto, para gestionarlo adecuadamente. Una primera opción, que puede medir ciertas variables del compromiso, son las encuestas de satisfacción; en las cuales, a partir de citas con gerentes y un análisis de los procesos de elaboración y distribución, se define un instrumento, que responde a necesidades de análisis actuales. Se elabora una selección de indicadores que a una o dos preguntas básicas de compromiso se le van agregando más indicadores o variables y se deriva un “Índice de satisfacción” para cada uno de ellos, y a partir de esa media general se calcula una media total de todos, obteniendo así la situación de compromiso en la empresa (Sernaque Rico, 2024).

Estrategias para Mejorar el Compromiso

Las estrategias que pueden llevar a mejorar el compromiso organizacional dentro de un ambiente de trabajo son varias, algunas de las más importantes son: programas de reconocimiento a los empleados, la implementación de desarrollo profesional dentro de la compañía y fomentar el trabajo en equipo fortalecerá esta variable de interés.

El reconocimiento hacia el empleado y su trabajo es uno de los elementos que en la mayoría de las ocasiones simplemente son olvidados con el paso del tiempo, muchas organizaciones han notado que al implementar un programa de reconocimiento hacia sus empleados puede tener efectos muy positivos. Un porcentaje significativo de empleados se sienten motivados al percibir que sus empleadores reconocen potenciales recibidos en el mercado. De la misma manera, un porcentaje de empleadores otorgan bonos o premios para resaltar el desempeño de sus colaboradores. Los empleados valoran ser reconocidos por lo que hacen, de la misma manera de lo que perciben en otras empresas y organizaciones. Implementar este tipo de reconocimientos motivará a los empleados para realizar un mejor trabajo en su área o departamento, al

notar que son funciones que no pasan desapercibidas para ellos mismos o sus empleadores. Al fomentar esta cultura, esta conexión entre el empleado y su organización se verá beneficiada de manera notoria.

El desarrollo de los empleados es otro de los factores que ayudarán a elevar rápidamente el compromiso organizativo, en varias ocasiones los empleados se sienten estancados, llegando a considerar que su talento y sus habilidades no están siendo aprovechadas al máximo. Los empleados, además de realizar un trabajo, buscan mejorar y aprender cosas nuevas, adquirir conocimientos significativos dentro de cada función que desempeñan. La capacitación constante de los empleados, gracias a este desarrollo profesional permitirá obtener un mejor rendimiento, y por lo tanto logrará tener un mayor compromiso organizacional a través del futuro personal logrado.

1.2.2. Municipalidad

Las municipalidades son consideradas un eslabón vital del Estado, dado su contacto inmediato con la ciudadanía, situación que le permite reflejar su imagen y ese doble yugo como Estado y como ente representador de la comunidad, hace que constantemente se juegue frente a estos dos entes la razón de su existencia como tal. Esta diferenciación de funciones obliga a las municipalidades a adoptar un funcionamiento y estructura que se pone en función de estos objetivos. Teniendo en cuenta la mencionada articulación entre la estructura municipal con el proceso de descentralización, es que proponemos estudiar el caso peruano y el proceso de cambio que se ha intentado implementar desde el gobierno nacional hacia abajo, donde se ha intentado otorgar a las municipalidades distritales mayor competencia y responsabilidad en términos de la administración de su territorio (Mallaupoma Pinto, 2024).

Organización Interna

La organización interna de las municipalidades distritales se encuentra estructurada dentro del marco de la Ley de Municipalidades. Este cuerpo normativo y sus disposiciones complementarias establecen su organización y funcionamiento. Las municipalidades harán uso de la autonomía administrativa y económica en el ejercicio de sus atribuciones; pudiendo organizarse y funcionar conforme a la ley, de acuerdo con su realidad institucional, organizativa y de gestión, dejando la promoción de la modernización de la gestión edil como obligación de resolución interna.

Organización

La organización interna de la municipalidad distrital es la siguiente:

- a. Consejo Municipal: Es el órgano de gobierno, de elección popular, con funciones de administración y de autorización, con intervenciones en diversas materias.
- b. Alcaldía: Es el órgano Ejecutivo el responsable de la administración municipal. Su gobierno recae en el Alcalde, la autoridad edil, con facultades de dirigir y supervisar todas las actividades de la organización municipal.
- c. Gerencia Municipal: Es el Órgano Consultivo y de Asesoría directa del Alcalde. Este Órgano tiene a su cargo la Dirección del Sistema Administrativo Municipal y coordina la participación orgánica sectorial dentro del Gobierno Local.
- d. Direcciones de Gestión: Sus funciones están encaminadas a los servicios prestados directamente al ciudadano y tienen a su cargo los procesos administrativos municipales. La municipalidad distrital tiene cuatro direcciones de gestión.

Municipalidad distrital de Yavarí

La Municipalidad Distrital de Yavarí es el órgano de gobierno local del distrito de Yavarí, ubicado en la provincia de Mariscal Ramón Castilla, región Loreto, Perú. Su sede central se encuentra en la Calle Nueva Jerusalén S/N, en la localidad de Islandia. Actualmente, el alcalde es Juan Roberto Cayetano Salinas, para el periodo 2023-2026. El 2 de julio de 1943 se creó el distrito de Yavarí, mediante la Ley N.º 9815. Al norte limita con la provincia de Maynas y otros distritos de Mariscal Ramón Castilla. Al este se encuentra Colombia, al sur Brasil y al oeste la provincia Requena. Tiene como capital Islandia y otros poblados como Santa Rosa de Yavarí, Puerto Alegría y Nueva Jerusalén. La municipalidad y el gobierno local fomentan el desarrollo e infraestructura a nivel nacional y ofrecen distintos trámites y servicios al público. De manera adicional, participan en programas como el Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” y han firmado convenios de cooperación interinstitucional con la Dirección Regional de Producción.

La municipalidad cuenta con 148 trabajadores entre personal nombrado, funcionarios de confianza, CAS, locadores de servicios y eventuales; así como el alcalde y su concejo de regidores.

Estructura Orgánica

- a. Gerencia de Administración y Finanzas
- b. Gerencia de Asesoría Legal
- c. Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
- d. Gerencia de Obras e Infraestructura
- e. Gerencia de Servicios Públicos, Desarrollo Económico y Social
- f. Sub Gerencia de Tesorería y Rentas
- g. Sub Gerencia de Contabilidad
- h. Sub Gerencia de Logística
- i. Sub Gerencia de Recurso Humanos

- j. Sub Gerencia de Estudios y Proyectos
- k. Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Catastro
- l. Sub Gerencia de Desarrollo Económico
- m. Sub Gerencia de OPMI
- n. Sub gerencia de Servicios Públicos e Inclusión Social

1.3. Definición de términos básicos

a. Compromiso afectivo

Meyer y Allen (1991) definen el compromiso afectivo como "el deseo del empleado de permanecer en una organización debido a un apego emocional y la identificación con ella".

b. Compromiso de continuidad

Según Meyer y Allen (1991), el compromiso de continuidad se refiere al "grado en que los empleados sienten que deben permanecer en la organización debido a los costos asociados con abandonar la misma o la falta de alternativas laborales".

c. Compromiso normativo

Northouse (2013) se refiere al grado en que sus miembros, especialmente el personal y los directivos, aceptan, respetan y se adhieren voluntariamente a las normas, políticas, principios y valores que rigen el funcionamiento de la organización. Este tipo de compromiso va más allá del cumplimiento obligatorio de reglas, ya que implica una convicción interna y una identificación con los objetivos éticos e institucionales, fomentando una cultura organizacional basada en la responsabilidad, la coherencia y la integridad.

CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema.

A nivel mundial, el compromiso organizacional ha atraído mucha investigación ya que afecta directamente el éxito organizacional, la retención del personal y la productividad. El modelo de tres componentes del compromiso organizacional fue creado por Meyer y Allen (1991) e incluye elementos afectivos, de continuidad y normativos. Los estudios sobre la identificación de los empleados con la empresa, la retención por necesidad o la obligación moral de hacerlo han utilizado este paradigma.

Robbins y Judge (2013) afirman que “el compromiso organizacional muestra el grado de apego emocional que uno tiene hacia su empresa, lo cual moldea su disposición para ayudarla a prosperar”. En la administración pública, mientras tanto, la dedicación organizacional presenta dificultades específicas. Perry y Wise (1990) afirman que “el personal público tiene objetivos diferentes a los del sector privado, cuya dedicación podría estar más influenciada por beneficios concretos”. El compromiso en el sector público está impulsado principalmente por elementos como la vocación de servicio y el objetivo de influir en la sociedad.

En Perú, la seguridad laboral, las condiciones de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional afectan significativamente la investigación del compromiso organizacional dentro de los municipios. Un estudio de 2017 de Reynaga y Sánchez sobre el compromiso organizacional entre los empleados municipales indica que la alta rotación de personal resultante del carácter transitorio de los contratos laborales es uno de los principales problemas que enfrentan estas instituciones. La falta de recursos y las políticas demasiado burocráticas son elementos que disminuyen el compromiso de los empleados en algunas municipalidades

distritales de Perú. Caracterizado por un enfoque convencional de la administración pública, el marco regulatorio y administrativo puede restringir las oportunidades para la creatividad y la participación activa de los empleados, produciendo así desmotivación y bajos grados de compromiso.

Debido a que se encuentra en una zona fronteriza de la región de Loreto, la Municipalidad Distrital de Yavarí tiene problemas muy específicos que son únicos para ella. Para las autoridades municipales, Yavarí presenta un desafío geográfico más: hay poca o ninguna infraestructura y acceso a servicios básicos. La escasa disponibilidad de recursos, la ausencia de financiamiento público y la falta de personal altamente calificado restringen severamente la implementación de políticas municipales y oscurecen las opciones de política disponibles, lo que impacta la organización del trabajo dentro de la municipalidad.

2.2. Formulación del problema.

2.2.1. Problema general

¿Cómo es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yavarí, año 2024?

2.2.2. Problemas específicos

¿Cómo es la relación entre el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2024?

¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2024?

2.3. Objetivos.

2.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yavarí, año 2024

2.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2024.

- b. Identificar el nivel de compromiso normativo y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2024.

2.4. Hipótesis.

2.4.1. Hipótesis general.

Se observa cómo es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yavarí, año 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas.

Se observa cómo es la relación entre el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2024.

Se observa cuál es la relación entre el compromiso normativo y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2024.

2.5. Variable y operacionalización

2.5.1. Identificación de la variable

Donde:

M : Trabajadores de la municipalidad distrital de Yavari

V1 : Compromiso organizacional

2.5.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1
Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Afecto hacia la institución.	Cuestionario
		Afecto referente al puesto que desempeña.	
	Compromiso de continuidad	Continuidad laboral en la institución.	Cuestionario
		Continuidad en el puesto que desempeña.	
	Compromiso normativo	Comunicación de la normatividad de las obligaciones del trabajo.	Cuestionario
		Desempeño de las funciones.	

Elaboración: las autoras

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo descriptiva, ya que se describe el comportamiento de la variable en su entorno natural.

3.1.2. Diseño de la investigación

El diseño es no experimental ya que no se manipulo la variable de estudio.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo compuesta por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2024. Según los registros administrativos, la municipalidad conto con 150; servidores.

3.2.2. Muestra

Utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, donde cada trabajador tendrá la misma probabilidad de ser seleccionado. Para determinar el tamaño de la muestra, se aplicó la fórmula para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Esto dio como resultado una muestra de 108 trabajadores, de los cuales 6 trabajadores no estuvieron presentes lo que determino 102; individuos.

Para determinar el tamaño de la muestra en una población finita, se aplicó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

- n = Tamaño de la muestra
- N = Tamaño de la población (150 trabajadores)
- Z = Nivel de confianza (1.96 para el 95%)
- p = Probabilidad de ocurrencia (0.5)
- q = Probabilidad de no ocurrencia (1 - p = 0.5)
- e = Margen de error permitido (0.05)

Sustituyendo los valores:

$$\begin{aligned} n &= \frac{150 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(0.05)^2 \cdot (150 - 1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} \\ n &= \frac{150 \cdot 3.8416 \cdot 0.25}{0.0025 \cdot 149 + 3.8416 \cdot 0.25} \\ n &= \frac{144.06}{0.3725 + 0.9604} \\ n &= \frac{144.06}{1.3329} \\ n &\approx 108 \end{aligned}$$

3.3. Técnica, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

3.3.1. Técnica

La técnica utilizada para recolectar los datos fue la encuesta, que es una técnica cuantitativa que permitió obtener información estructurada de manera sistemática.

3.3.2. Instrumento

El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado de 6 ítems, que incluyó preguntas en escala tipo Likert. Este instrumento evaluó diferentes dimensiones del compromiso organizacional, como el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad. Se sometió a una validación por Alpha de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,763, el cual mide la consistencia interna de la prueba.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Se siguió el siguiente procedimiento:

- a. Se diseñó el formato de evaluación en hoja de cálculo.
- c. Se seleccionaron los datos de la encuesta según sus respuestas.
- e. Se obtuvieron datos de acuerdo a cada dimensión planteada.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron procesados y organizados, luego se procedió a analizar el contenido de las tablas, utilizando estadística descriptiva en hoja de cálculo.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4.1. Resultados

4.1.1. Dimensión compromiso afectivo

53,7%; mostró un buen afecto hacia la institución, lo que indicó una conexión emocional positiva. Sin embargo, un 30.6% de los trabajadores tuvo una percepción negativa, lo que reflejó insatisfacción o falta de identificación con la municipalidad. Es importante analizar qué factores afectaron la percepción negativa de algunos empleados y diseñar estrategias para fortalecer el compromiso.

Tabla 2
Afecto a la institución

Valoración		Trabajadores	Porcentaje
	Pésimo afecto	33	30,6
	Regular afecto	17	15,7
	Buen afecto	52	53,7
	Total	102	100,0

Fuente: tabulación de información de encuestados

57.4%; de los trabajadores consideró que algunos de sus compañeros dejarían su puesto si tuvieran la oportunidad. Siendo que, 30.6%; permanecería en su trabajo, lo que sugiere una inestabilidad en el compromiso laboral con la institución. Se recomienda explorar las causas de esta posible rotación laboral y evaluar estrategias de motivación y retención del talento.

Tabla 3
Afecto al puesto que desempeña los trabajadores

Valoración		Trabajadores	Porcentaje
	Abandonaría de modo inmediato	13	12,0
	Considero que algunos lo harían	62	57,4
	La mayor parte se quedarían trabajando	27	30,6
	Total	102	100,0

Fuente: tabulación de información de encuestados

54,6% tuvo un compromiso afectivo alto, lo que indica un apego emocional positivo con la organización. No obstante, un 45.4% solo tiene un compromiso medio, lo que sugiere que hay margen de mejora en la identificación de los trabajadores con la institución. Se recomienda desarrollar estrategias que refuercen la conexión emocional de los empleados con la municipalidad.

Tabla 4
Dimensión compromiso afectivo

Valoración		Trabajadores	Porcentaje
	ALTO	59	54,6
	MEDIO	43	45,4
	Total	102	100,0

4.1.2. Dimensión compromiso de continuidad

62%; de los encuestados considera que algunos de sus compañeros abandonarían la institución si tuvieran una oportunidad mejor. Esto refleja una percepción de inestabilidad laboral y falta de incentivos para continuar en la municipalidad. Sería conveniente mejorar las condiciones laborales o implementar programas de fidelización del personal.

Tabla 5
Continuidad laboral en la institución

Valoración		Trabajadores	Porcentaje
	Abandonaría de modo inmediato	19	17,6
	Considero que algunos lo harían	67	62,0
	La mayor parte se quedarían trabajando	16	20,4
	Total	102	100,0

Fuente: tabulación de información de encuestados

49,1%; menciona que en algún momento se les han señalado sus funciones, pero sin claridad. Un 16,7% afirma que nunca les han indicado sus funciones, lo que puede generar confusión y afectar la productividad. Se recomienda reforzar la inducción y capacitación de los empleados para que tengan mayor claridad sobre sus responsabilidades.

Tabla 6
Continuidad en el puesto que desempeña

Valoración		Trabajadores	Porcentaje
	Nunca nos dieron a conocer	18	16,7
	Alguna vez nos señalaron	53	49,1
	Nos señalaron las funciones	31	34,3
	Total	102	100,0

Fuente: tabulación de información de encuestados

El 71.3%; de los empleados mostro un bajo compromiso de continuidad. Esto indicó que gran parte de estos trabajadores podrían dejar la organización en cualquier momento si surgiesen mejores oportunidades, la municipalidad debe esforzarse por construir y mantener la retención del personal a través de incentivos, así como mejorar la estabilidad laboral.

Tabla 7
Dimensión compromiso de continuidad

Valoración		Trabajadores	Porcentaje
	BAJO	77	71,3
	ALTO	25	28,7
	Total	102	100,0

Fuente: tabulación de información de encuestados

4.1.3. Dimensión compromiso normativo

49.1%; mencionó que solo en algunas ocasiones se les han señalado sus funciones, 16,7%; nunca ha recibido información clara sobre sus obligaciones, lo que puede afectar el desempeño laboral. Se sugiere mejorar los canales de comunicación interna para garantizar que todos los empleados comprendan sus roles y responsabilidades.

Tabla 8
Comunicación de las obligaciones del trabajo

Valoración		Trabajadores	Porcentaje
	Nunca nos dieron a conocer	18	16,7
	Alguna vez nos señalaron	53	49,1
	Nos señalaron las funciones	31	34,3
	Total	102	100,0

Fuente: tabulación de información de encuestados

La siguiente tabla muestra que, 18.5%; de los trabajadores afirma que todos cumplen con sus funciones, mientras que un 57.4% indica que solo algunos lo hacen, 24.1%; mencionó que sus compañeros no cumplen con sus responsabilidades, lo que pudo estar afectando la eficiencia de la municipalidad. Es crucial establecer mecanismos de evaluación del desempeño y reforzar la supervisión para mejorar el cumplimiento de funciones.

Tabla 9
Desempeño de las funciones

Valoración		Trabajadores	Porcentaje
	No cumple	26	24,1
	Algunos cumplen sus funciones	62	57,4
	Cumplen sus funciones	14	18,5
	Total	102	100,0

Fuente: tabulación de información de encuestados

56.5% de los empleados presenta un nivel medio de compromiso normativo, lo que indica que algunos sienten responsabilidad hacia la institución, pero sin una identificación sólida. Un 16.7% tiene un compromiso normativo bajo, lo que podría faltar reflejo de sentido de pertenencia o desconocimiento de los valores organizacionales. Es recomendable reforzar la cultura organizacional y los valores institucionales para mejorar este compromiso.

Tabla 10
Compromiso normativo

Valoración		Trabajadores	Porcentaje
	BAJO	18	16,7
	MEDIO	61	56,5
	ALTO	23	26,9
	Total	102	100,0

Fuente: tabulación de información de encuestados

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión de resultados

El compromiso organizacional se formula inicialmente de manera recíproca entre institución y colaborador. Mientras la institución genera y promueve un buen ambiente laboral, brinda adiestramiento, oportunidades de crecimiento, incrementos salariales, aguinaldos, prestaciones, seguridad social y estableciendo un equilibrio entre la vida profesional y la personal de los colaboradores; estos se comprometerán a desempeñar sus tareas, contribuir a alcanzar las metas establecidas, disfrutar las tareas susceptibles a ser agradables, identificarse con la organización, entre otras.

Podemos deducir plantear un círculo virtuoso, donde al mantener el compromiso organizacional de los colaboradores, aumentará el índice de satisfacción y, por ende, disminuirá la desmotivación de la fuerza laboral e impulsará a entregarse cada vez más con su trabajo, lo cual contribuirá a disminuir el % de rotación y/o renovación de personal.

Dicho en sentido contrario, mantener desinterés y desmotivación en los colaboradores provocará que un % de ellos busquen opciones laborales en otro lugar y/o simplemente, al no entregarse a sus labores, se generan actividades por debajo del estándar que, a la larga afectarán el desempeño de la empresa y de su fuerza laboral.

Esa pone en peligro los logros de la empresa y al enraizarse en el ambiente interno, hace mucho más lenta la adaptación a cambios que quieran implementarse.

En referencia al compromiso Afectivo, la tabla 02 mostró que 53.7% de los trabajadores manifestaron un buen nivel de afecto hacia la institución, lo que indicó una conexión emocional positiva con la municipalidad. Sin embargo 30.6% presentó una percepción negativa, lo que sugiere que una parte significativa de los empleados no se sintió plenamente identificada con la organización. Este hallazgo es consistente con estudios previos sobre el compromiso organizacional en el sector público, donde la percepción de estabilidad y reconocimiento influyó en el apego emocional de los empleados. Fuentes (2018) en Lima revelaron que 46.7% de los empleados tuvo un bajo compromiso afectivo, lo que coincide con la presente investigación en que una parte significativa de los trabajadores no muestra una conexión sólida con la organización. Sin embargo, en comparación con Ramos (2019) en Cusco, donde el 85% de los empleados mostraban un alto compromiso afectivo, los resultados de Yavarí reflejan una situación más heterogénea.

Analizando el compromiso de la continuidad, la tabla 05 mostró que el 62%; de los encuestados pensó que algunos de sus colegas renunciarían a la institución si tuvieran la oportunidad, sugiere que la percepción de los empleados respecto a la seguridad laboral es baja, lo cual podría deberse a factores como la falta de beneficios adecuados o contratos débiles, esta afirmación coincide con lo manifestado por Llanca y Gamarra (2019) señalaron que el 16% de los empleados demostraron un bajo compromiso con respecto a estas obligaciones de continuidad laboral; de la misma forma Zacarías (2018) en su investigación encontró que, 43.3%; de los empleados tenía un nivel moderado de compromiso con la continuidad, lo que indicaría que algunos contextos municipales son más favorables que otros en términos de condiciones laborales.

En referencia al compromiso Normativo, la tabla 08 reveló que el 49.1% de los empleados afirma que sus obligaciones laborales solo les han sido mencionadas de manera esporádica, 16.7% indicó que nunca fueron

informados sobre ellas. Esto refleja una debilidad en la comunicación interna de la municipalidad, lo que puede afectar la percepción de responsabilidad y compromiso normativo de los trabajadores. En comparación, Ramos (2019) encontró que el 51% de los trabajadores de su estudio presentaron un nivel medio de compromiso normativo, lo que es similar al 56.5% registrado en Yavarí. Sin embargo, el estudio de Fuentes (2018) en Lima reveló que la mayoría de los empleados presentaron un bajo compromiso normativo, lo que indicó que la problemática de la comunicación organizacional es un desafío recurrente en diversas municipalidades.

5.2. Conclusiones

Los resultados del estudio evidenciaron que el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Yavarí es moderado, con una fuerte presencia de compromiso afectivo, pero con debilidades en las dimensiones de continuidad y normativo. Esto sugiere que, si bien los empleados tienen una conexión emocional con la institución, existen preocupaciones sobre la estabilidad laboral y la claridad en las responsabilidades laborales. Conforme a los objetivos planteados, se concluye lo siguiente:

1. Compromiso Afectivo: la mayoría de los trabajadores presentan un alto nivel de compromiso afectivo con la institución, lo que indica un vínculo emocional positivo. Sin embargo, una parte significativa de los empleados no se siente plenamente identificada, lo que requiere estrategias de fortalecimiento del sentido de pertenencia.
2. Compromiso de Continuidad: se determinó que la percepción de la estabilidad que hacía la institución en la mayor parte de los trabajadores, estaban mostrando un compromiso de continuidad bastante bajo. Este resultado pone de manifiesto que las condiciones laborales requieren ser optimizadas y que se deben crear nuevos incentivos que mejoren la retención de trabajadores.
3. Compromiso Normativo: sus trabajadores mostro un nivel intermedio, también se pudo apreciar que existe un grupo, con un bajo nivel de aprecio hacia la organización debido al bajo compromiso por el bienestar, desarrollo profesional y respeto de los derechos de los empleados, crea condiciones para que estos sientan que no son valorados y en consecuencia, no se esfuerzan y orientan su conducta hacia lo esperado.

5.3. Recomendaciones

1. Mejorar la estabilidad laboral: Implementar políticas que reduzcan la incertidumbre en los trabajadores, promoviendo contratos estables y condiciones laborales favorables.
2. Establecer mejoras respecto a la comunicación interna: Todo el personal deberá conocer y entender de forma precisa, sus funciones, deberes, responsabilidades y normativas de la organización, para lo cual se debe crear un canal de comunicación eficiente.
3. Recompensar la identidad municipal: se recomienda establecer un sistema de recompensas que reconozca y resalte los logros de los empleados, pueden incluir honramientos de reconocimiento público de logros individuales y grupales, proporcionar incentivos tangibles y no tangibles, así como bonificaciones o beneficios, y reconocimiento institucional. Este enfoque anima a los trabajadores no solo a sentirse orgullosos de su posición dentro de la institución, sino que también ayuda a construir una cultura organizacional más cohesiva, donde todos los empleados internalizan los valores y objetivos del municipio. En consecuencia, esto realza la identidad institucional y aumenta el compromiso con los objetivos y la misión del municipio.

BIBLIOGRAFÍA

- Araya, C., et al. (2020). Compromiso Organizacional de los funcionarios de una Escuela Municipal Chilena: Un Análisis Multidimensional Según Variables de Caracterización. Chile.
- Baltazar, Gómez, D. Y., Rosas-González, E., García Rodríguez, I., Ibarra-Gutiérrez, M. J., & Pirez Lindoro, M. Á. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus*, 7. scielo.org.mx
- Bellota Guzmán, L. S. (2024). Motivación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa importadora de neumáticos de minería y construcción, Toquepala-2024. unsa.edu.pe
- Castillo, A. F., Heredia, R. H., & Cumbá, P. P. (2022). Identificación de las dimensiones de cultura organizacional en instituciones de educación superior: Elemento que focaliza la competitividad. *RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional*, 4(13), 17-38. unirioja.es
- Fuentes, J. (2018). Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01- San Juan de Miraflores, 2018. Lima, Perú.
- Guizado, R. (2018). Compromiso Organizacional en la Oficina Forense de la Dirección de Investigación Criminal de la Policía Nacional del Perú. Lima, Perú.
- Chambi Mamani, A. A. & Macedo Saldaña, C. (2022). Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. unu.edu.pe

- Llanca, Gamarra. Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad de Lambayeque.
- Mallaupoma Pinto, R. M. (2024). Recursos humanos y el nivel de Competitividad en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ica 2023. upci.edu.pe
- Meyer, JP, y Allen, NJ (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Northouse, PG (2013). Liderazgo: Teoría y Práctica. Sage Publications.
- Perry, JL, y Wise, LR (1990). Las bases motivacionales del servicio público. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373.
- Reynaga, R., & Sánchez, P. (2017). Compromiso Organizacional en Trabajadores Municipales del Perú. Lima, Perú.
- Robbins, SP, y Judge, TA (2013). Comportamiento organizacional. Pearson.
- Ramos, A. (2019). Compromiso Organizacional en el Plan de Proyecto Especial Regional COPESCO. Cuzco, Perú.
- Ramírez, A., Franco, J. (2019). Compromiso Organizacional en el Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco. México.
- Sernaque Rico, S. P. (2024). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios de Chiclayo, Perú-2022. usat.edu.pe
- 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 Informática*, 10(29), 23-43. redalyc.org

Vílchez Santisteban, M. & Chauca Pérez, J. (2023). Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en una empresa de telecomunicaciones Lima, 2021. usil.edu.pe

Zacarías, M. (2018). Compromiso Organizacional y su Relación con el Desempeño en el Personal de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2018. Tacna, Perú.

ANEXO N° 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cómo es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yavarí, año 2024?	Determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yavarí, año 2024	Se observa cómo es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Yavarí, año 2024.	Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Afecto hacia la institución.
					Afecto referente al puesto que desempeña.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		Compromiso de continuidad	Continuidad laboral en la institución.
¿Cómo es la relación entre el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2024?	Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2024.	Se observa cómo es la relación entre el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2024.			Continuidad en el puesto que desempeña.
¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2024?	Identificar el nivel de compromiso normativo y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2024.	Se observa cuál es la relación entre el compromiso normativo y el compromiso de continuidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yavarí en el año 2024.		Compromiso normativo	Comunicación de la normatividad de las obligaciones del trabajo.
					Desempeño de las funciones.

ANEXO N° 02. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

A continuación, se presenta el siguiente cuestionario de preguntas, para una tesis sobre “Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yavarí, año 2024”, se le solicita su colaboración con responder a las preguntas con sinceridad:

I. DATOS GENERALES

1. Sexo

Hombre	☐	1
Mujer	☐	2

2. Interés en responder la encuesta

Si	☐	1
No	☐	2

II. COMPROMISO AFECTIVO

3. Señale usted el afecto que sienten sus compañeros de trabajo sobre la Institución donde laboran

Pésimo afecto	☐	1
Regular afecto	☐	2
Buen afecto	☐	3

4. ¿Señale usted el afecto que tienen sus compañeros en el puesto de trabajo en la institución?

Pésimo afecto	☐	1
Regular afecto	☐	2
Buen afecto	☐	3

III. COMPROMISO DE CONTINUIDAD

5. Si se presenta una oportunidad de un nuevo trabajo, el comportamiento de su compañero de trabajo sería el siguiente:

Abandonaría de modo inmediato		1
Considero que algunos lo harían		2
La mayor parte se quedaría trabajando		3

4. Si se presenta una oportunidad que rote al personal en otros puestos de trabajo el compromiso de sus compañeros sería:

Abandonaría de modo inmediato		1
Considero que algunos lo harían		2
La mayor parte se quedaría trabajando		3

IV. COMPROMISO NORMATIVO

5. Los trabajadores tienen conocimiento de sus obligaciones de trabajo

Nunca nos dieron a conocer		1
Alguna vez nos señalaron		2
Nos señalaron las funciones		3

6. Considera usted que sus compañeros de trabajo conocen las funciones que les han asignado?

No cumple		1
Algunos cumplen sus funciones		2
Cumplen sus funciones		3