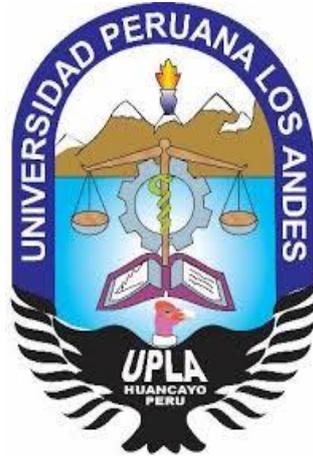


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Compromiso Organizacional y Desarrollo Institucional de la
Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Olivia Serrano Sulca

Asesor : Mg. Miguel Aníbal Cerrón Aliaga

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 13.11.2020 – 12.11.2021

Huancayo – Perú
2021

HOJA DE APROBACION JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

**Compromiso Organizacional y Desarrollo Institucional de la
Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.**

PRESENTADO POR:

Bach. Serrano Sulca Olivia

PARA OPTAR EL TITULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADO POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE : _____
DR. WILBER GONZALO VÁSQUEZ VÁSQUEZ

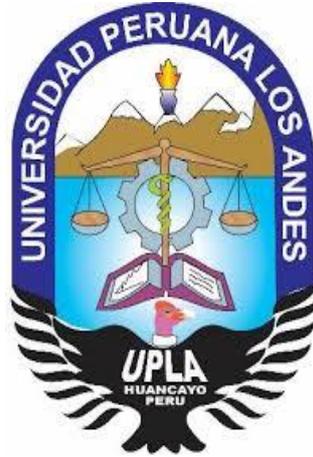
PRIMER MIEMBRO : _____
MTRO. FREDI PAUL GUTIERREZ MEZA

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MTRO. ANTONIO OSCAR RICSE LIZARRAGA

TERCER MIEMBRO : _____
MTRO. PAUL DENIS MARTINEZ VICTOR

Huancayo, 23 de diciembre de 2021

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Compromiso Organizacional y Desarrollo Institucional de la
Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Olivia Serrano Sulca

Asesor : Mg. Miguel Aníbal Cerrón Aliaga

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos.

Fecha de Inicio y
Culminación : 13.11.2020 – 12.11.2021

Huancayo – Perú
2021

ASESOR

Mg. Miguel Anibal Cerrón Aliaga

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico a mi Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas y no desmayar en los problemas que se presentan, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. A mi familia quienes por ellos soy lo que soy. Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor en los momentos difíciles y Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi coraje para conseguir mis objetivos.

Olivia

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana “Los Andes”, Escuela Profesional de Administración y Sistemas

A los docentes que a lo largo de 05 años compartieron con los estudiantes sus conocimientos profesionales para una buena formación profesional.

Y a la Municipalidad Provincial de Huanta por las facilidades brindadas para la investigación.

ÍNDICE

	Pág.
HOJA DE APROBACION JURADOS	II
ASESOR.....	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE	VII
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
RESUMEN	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIV
1. CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.3.1. <i>Problema General</i>	19
1.3.2. <i>Problemas Específicos</i>	20
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.4.1. <i>Objetivos General</i>	20
1.4.2. <i>Objetivos Específicos</i>	20
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.5.1. <i>Justificación Teórica</i>	20
1.5.2. <i>Justificación Práctica</i>	21
1.5.3. <i>Justificación Metodológica</i>	21
1.5.4. <i>Justificación Social</i>	21
1.5.5. <i>Justificación de Conveniencia</i>	22
1.6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.6.1. <i>Delimitación Espacial</i>	22
1.6.2. <i>Delimitación Temporal</i>	22
1.6.3. <i>Delimitación Conceptual o Temática</i>	22
2. CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	24
2.1.1. <i>Internacional</i>	24
2.1.2. <i>Nacional</i>	28
2.1.3. <i>Regionales</i>	32
2.2. BASES TEÓRICAS.....	35
2.2.1. <i>Compromiso Organizacional</i>	35
2.2.2. <i>Desarrollo Institucional</i>	41
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	58
2.3.1. <i>Compromiso Organizacional</i>	58
2.3.2. <i>Desarrollo Institucional</i>	59
2.3.3. <i>Instituciones</i>	59
2.3.4. <i>Organizaciones</i>	59
2.3.5. <i>Motivación</i>	60
2.3.6. <i>Valores</i>	60
2.3.7. <i>Ética</i>	60

3.	CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES	61
3.1.	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	61
3.1.1.	<i>Hipótesis General</i>	61
3.1.2.	<i>Hipótesis Específica</i>	61
3.2.	VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	62
3.3.	OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	63
4.	CAPÍTULO IV METODOLOGÍA	65
4.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	65
4.2.	NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	65
4.3.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	66
4.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA	66
4.4.1.	<i>Población</i>	66
4.4.2.	<i>Muestra</i>	66
4.5.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	66
4.5.1.	<i>Técnicas de Recolección</i>	66
4.5.2.	<i>Instrumentos de recolección de datos</i>	67
4.6.	PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	67
4.6.1.	<i>Validez de los instrumentos</i>	68
4.6.2.	<i>Confiabilidad de los instrumentos</i>	68
4.7.	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	68
4.8.	ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	69
5.	CAPÍTULO V RESULTADOS	70
5.1.	RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	70
5.1.1.	<i>Confiabilidad de instrumento alfa de Cronbach</i>	70
5.2.	ANÁLISIS DE RESULTADOS DE VARIABLE I – COMPROMISO ORGANIZACIONAL	72
5.2.1.	<i>Dimensión compromiso afectivo</i>	74
5.2.2.	<i>Dimensión compromiso de continuidad</i>	77
5.2.3.	<i>Dimensión compromiso normativo</i>	80
5.3.	ANÁLISIS DE RESULTADOS DE VARIABLE II – DESARROLLO INSTITUCIONAL.....	83
5.3.1.	<i>Dimensión Identificación del Desarrollo Institucional</i>	83
5.3.2.	<i>Dimensión Diseño del Desarrollo Institucional</i>	84
5.3.3.	<i>Dimensión Implementación del Desarrollo Institucional</i>	84
5.3.4.	<i>Dimensión Monitoreo y Evaluación del Desarrollo Institucional</i>	85
5.4.	COMPARACION ENTRE VARIABLES.....	86
5.5.	CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS	87
6.	CAPÍTULO VI ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	100
6.1.	CONTRASTACIÓN CON LOS REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS	100
6.2.	APORTE CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN	102
7.	CAPÍTULO VII CONCLUSIONES	103
8.	CAPÍTULO VIII RECOMENDACIONES	104
9.	CAPÍTULO IX REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
10.	CAPÍTULO X ANEXOS	112
10.1.	MATRIZ DE CONSISTENCIA	113
10.2.	INSTRUMENTO DE INVESTIGACION.....	116
10.2.1.	<i>Instrumento Variable 01</i>	116
10.2.2.	<i>Instrumento Variable 02</i>	117

10.3.	CONSTANCIA DE HABER REALIZADO TRABAJO DE CAMPO.....	122
10.4.	FOTOGRAFÍAS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	123

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de variables	63
Tabla 2 Fiabilidad según Kuder Richardson.....	71
Tabla 3 Resultados de fiabilidad compromiso organizacional.....	71
Tabla 4 Resultados de fiabilidad por dimensión	71
Tabla 5 Resultados de la frecuencia según género.....	72
Tabla 6 Resultados de la distribución según rango de edad.....	72
Tabla 7 Resultados de la distribución según estudios alcanzados.....	73
Tabla 8 Resultados de sentirse orgulloso de pertenecer a su centro de trabajo	74
Tabla 9 Resultados de felicidad en el trabajo	75
Tabla 10 Resultados de solicitar permisos, cuando labora en la institución.....	75
Tabla 11 Resultados del sentirse amenazado por las rotaciones de personal	76
Tabla 12 Resultados del salario como determinante de permanencia en la institución	77
Tabla 13 Resultados de intención de abandono a la institución	77
Tabla 14 Resultados de frecuencia de trabajos en equipo.....	78
Tabla 15 Resultados de cambio de centro laboral.....	79
Tabla 16 Resultados de importancia del tiempo de servicio aportado a la institución	80
Tabla 17 Resultados de visión que tiene la institución de su desempeño laboral.....	81
Tabla 18 Resultados de misión que tiene la institución de su desempeño laboral.....	81
Tabla 19 Resultados de frecuencia de logro de metas laborales.	82
Tabla 20 Resultados de identificación del Desarrollo Institucional	83
Tabla 21 Resultados del Desarrollo Institucional	84
Tabla 22 Resultados de implementación del desarrollo institucional	84
Tabla 23 Resultados de Monitoreo y Evaluación del Desarrollo Institucional	85
Tabla 24 Correlación entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.	89
Tabla 25 Correlación entre el Compromiso afectivo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.	92
Tabla 26 Correlación entre el Compromiso de continuidad y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.	94
Tabla 27 Correlación entre el Compromiso normativo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.	97
Tabla 28 Resumen de la Correlación de la Hipótesis general y las Hipótesis específicas del trabajo de investigación.....	99

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Comparación entre las frecuencias de las Variables en %	86
Figura 2. Diagrama de dispersión y grafico de la línea de tendencia, en la Correlación entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.	90
Figura 3. Diagrama de dispersión y grafico de la línea de tendencia, en la Correlación entre el Compromiso afectivo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.	93
Figura 4. Diagrama de dispersión y grafico de la línea de tendencia, en la Correlación entre el Compromiso de continuidad y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.	96
Figura 5. Diagrama de dispersión y grafico de la línea de tendencia, en la Correlación entre el Compromiso normativo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.	98
Figura 6. Palacio Municipal de la Provincia de Huanta	123
Figura 7. Misión y Visión de la Municipalidad Provincial de Huanta.	123
Figura 8. Aplicación de instrumento de investigación a la trabajadora de la Municipalidad Provincial de Huanta.	124
Figura 9. Aplicación de instrumento de investigación al trabajador de la Municipalidad Provincial de Huanta.	124
Figura 10. Aplicación de instrumento de investigación al trabajador de la Municipalidad Provincial de Huanta.	124
Figura 11. Aplicación de instrumento de investigación al trabajador de la Municipalidad Provincial de Huanta.	124
Figura 12. Aplicación de instrumento de investigación al trabajador de la municipalidad provincial de Huanta.	124
Figura 13. Aplicación del cuestionario de investigación al trabajador de la Municipalidad Provincial de Huanta.	124

RESUMEN

Esta investigación tuvo como tema de estudio el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la municipalidad provincial de Huanta, 2020, que pertenece a la línea de investigación ciencias empresariales y gestión de recursos, la investigación respondió al problema ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020? el objetivo general determinar la relación entre relación entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020. Metodológicamente la investigación como método general de la investigación fue el científico, el tipo investigación fue básica, el nivel correlacional, el diseño no experimental, y de corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 95 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta. Los resultados muestran que, existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020, ya que el valor $s = 0.000 < 0.05$ y el resultado $r_s = 0.794$ denota una correlación positiva considerable. Asimismo, se determina que no existe una relación directa y significativa entre el compromiso normativo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020, porque el valor de $s = 0.141 > 0.05$, determina que se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis de investigación.

Palabras claves: Compromiso organizacional, Desarrollo institucional.

ABSTRACT

This research had as its subject of study the organizational commitment and institutional development of the provincial municipality of Huanta, 2020, which belongs to the business science and resource management line of research, the research responded to the problem: What is the relationship between commitment organizational and institutional development of the Provincial Municipality of Huanta, 2020? The general objective to determine the relationship between the relationship between the organizational commitment and the institutional development of the Provincial Municipality of Huanta, 2020. Methodologically, the research as a general method of research was scientific, the type of research was basic, the correlational level, the design non-experimental, and cross-sectional. The study sample consisted of 95 workers from the Huanta Provincial Municipality. The results show that there is a direct and significant relationship between the organizational commitment and the institutional development of the Provincial Municipality of Huanta, 2020, since the value $s = 0.000 < 0.05$ and the result $r_s = 0.794$ denotes a considerable positive correlation. Likewise, it is determined that there is no direct and significant relationship between the normative commitment and the institutional development of the Provincial Municipality of Huanta, 2020, because the value of $s = 0.141 > 0.05$, determines that the null hypothesis is accepted and the hypothesis is rejected. Research hypothesis.

Keywords: Organizational commitment, Institutional development.

INTRODUCCIÓN

El compromiso existente en los trabajadores ha influido en el desarrollo de las instituciones de muchos sectores, las cuales muchos se caracterizan por su identificación, motivación o deseo de permanecer en la empresa por el tiempo de servicio prestado, sin embargo, muchos de los trabajadores no presentan dichas características, por ello, el compromiso que sienten por su institución es poca, razón por la cual no se llegan a cumplir ciertos objetivos que se plantean durante un periodo en específico. Los motivos de no sentirse comprometidos pueden ser múltiples, las cuales los jefes y dueños de las instituciones se preocupan por ello, ya que en este caso, la investigación se realizará a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, cuyo objetivo es medir la fuerza de correlación que existe entre el compromiso organizacional y desarrollo institucional, que esto nos dará un alcance de la situación por la cual en nuestra problemática detalla sobre el poco compromiso que existe entre estos trabajadores, debido a ello no se logran los diversos objetivos o metas que se han trazado, debido a que esto dificulta el desarrollo de lo que se quiere lograr en la institución y la visión y misión que caracteriza en la Municipalidad Provincial de Huanta, no se refleja en la labor que desempeñan, muchas veces por la falta de compromiso, esto sin lugar a dudas afectan a la población de Huanta, ya que muchas de sus metas trazadas es en beneficio de la población, dicho todo esto, se detallará un pequeño panorama de lo realizado en esta investigación:

La investigación contiene los siguientes capítulos:

Capítulo I se realiza el planteamiento del problema de investigación, objetivos, justificación y delimitación. El Capítulo II contiene el Marco Teórico, antecedentes del estudio, bases teóricas, definición de conceptos e hipótesis y variables de la investigación,

donde se conceptúan definiciones relacionadas al tema para formular las hipótesis planteadas respectivamente. Capítulo III se refiere a las hipótesis y variables de estudio presentando la operacionalización de las variables. Capítulo IV tenemos la Metodología de la Investigación, que nos muestra los métodos, tipo, nivel, diseño, población, técnicas, instrumento y procedimiento de recolección de datos que nos permitieron alcanzar nuestros propósitos. Capítulo V se presenta los resultados de la investigación, donde se presentan en primer lugar los resultados descriptivos por dimensiones mediante frecuencias y porcentajes y luego los resultados inferencias con las pruebas de cada una de las hipótesis. Enseguida se hace el análisis y discusión de resultados y se da a conocer las conclusiones a las que se ha llegado, así como las recomendaciones necesarias.

La autora

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El compromiso que tiene un trabajador al centro en que labora, es variado en ciertos aspectos, ya que existen trabajadores que se sienten identificado con la institución y cumplen fervientemente lo que se les asigna y en muchos casos no en los que el logro de objetivos en muchas instituciones no es como desea lograr en un periodo determinado, ya que las expectativas generadas no son las que se plantearon en un inicio y eso da un continuismo en las labores y en el desarrollo de las instituciones de un determinado territorio o ámbito.

En el contexto internacional, el compromiso va asociada con la productividad de muchas empresas, las cuales muchos de los trabajadores para permanecer en un trabajo, necesitan diversos estímulos, aparte del salario que perciben, estar conectados y atraídos de manera emocional con la empresa en el que se desempeñan, lo cual un trabajador

comprometido disminuye en sus niveles de absentismo, mejora en sus talentos, forma buenos equipos, genera clientes más leales y mejora en sus niveles de rentabilidad de la empresa, expertos revelan que los empleados que están más comprometidos con su empresa, la retribuyen con 29% más en beneficios, 50% más de clientes y un 44% de posibilidades de mejorar el timón de la empresa y conseguir los objetivos planteados. (Gómez, 2017, pp.9), mediante un estudio, en España en el año 2015 revela que solo el 7% de los trabajadores de diversas instituciones se sienten comprometidos con su empresa (la media es alrededor del 13% dentro de los países en los que se realizó el estudio), en la que se realizó a 12470 profesionales, lo que el compromiso laboral de los trabajadores es la base para disponer de un capital humano de alto rendimiento, el cual en este contexto no se da favorablemente, para dar una mejora en este aspecto se debería dar un mayor reconocimiento, dar mayor confianza, nuevos desafíos, mayor satisfacción y empoderamiento. (Opere, 2017, pp.1)

En el contexto nacional, la preocupación que se tiene respecto al compromiso con la empresa en que trabajan y además de presentar pocas acciones en la cultura organizacional, es preocupante para los líderes en recursos humanos, en muchos casos se menciona en que un 60% confiesa no disponer de un adecuado programa, para la medición y perfeccionamiento del compromiso con su empresa. (Gestión, 2015, pp.5), en el año 2015 se revela que Perú es más comprometida con su trabajo en un 72%, respecto a la media global de 65%, lo cual los países latinoamericanos tienen porcentajes similares, aunque esto no se refleja en el crecimiento de estos países, lo cuales esto muchas veces es debido a las políticas de recursos humanos, aunque se describe que los países que cuentan con mayor compromiso se dan en países menos desarrollados. Se detalla que para el trabajador peruano el mayor impulsor del compromiso es su remuneración y

reconocimiento, aunque respecto a la remuneración que percibe solo el 5% de los empleados comprometidos consideran como un pago justo y un 71% lo contrario. (Salazar, 2016, pp.11)

A nivel local el problema planteado en esta investigación es debido a que la Municipalidad Provincial de Huanta, ha elaborado diversos planes y objetivos estratégicos, como también instrumentos de gestión, pero debido a ello, el cumplimiento de normas y casi todo el personal no conocen estas, lo cual conlleva a que el trabajo se haga monótono y haya un bajo compromiso organizacional. Dicha falta de compromiso con la institución viene afectando en el desarrollo institucional como por ejemplo en la baja capacidad de ejecución de los presupuestos anuales de manera inadecuada, ineficiencia e ineficacia de las obras que se emprende y la prestación de los servicios; además del incumplimiento de compromisos y obras, que demanda la población.

Los trabajadores de las instituciones públicas, suelen a tener entre sus características la falta de compromiso con la institución, esto puede ser debido a múltiples factores, ya que pueden ser por no estar satisfecho con el salario que percibe o el reconocimiento por su trabajo, muchos otros sienten poca identificación con la institución en la que labora, no sienten ese deseo de pertenencia o de abandono, no aceptan cambios organizacionales, no se sienten felices con lo que realizan en sus diversas actividades, no les gusta trabajar en equipo o de que ya quieren desligarse de las obligaciones que tiene con la institución, en muchos casos es porque no comparten la visión y misión que caracteriza a la empresa, lo cual por falta de interés o por desconocimiento también no se plantean contribuir en los objetivos que se les asigna la gerencia que está a su cargo, no

comparten las ideas que tienen respecto al bienestar social, ni a otros aspectos que contribuyan en el logro de ciertos objetivos planteados en un determinado tiempo.

Existen problemas de acuerdo a ello como el ausentismo, lo cual muchos trabajadores no comprometidos suelen hacer, realizando permisos continuamente o desligándose de sus tareas y área de trabajo durante tiempos prolongados, ya que al no tener a los objetivos ni mucho menos a la empresa entre sus prioridades hacen que se generen estos inconvenientes que dificultan el desarrollo de su organización y en muchos casos en el desarrollo de la institución en la que se desempeña.

De acuerdo a lo mencionado, la falta de compromiso y los diversos factores que se suscitan en el ámbito laboral, representan bajos índices en el desarrollo de una institución, las cuales estos si no se tratan a tiempo, pueden perjudican en el bienestar social, bienestar económico y laboral, el cual en instancias mayores, hacen que estos promuevan a que organizaciones, comités o sindicatos, acaten huelgas que son perjudiciales en la imagen y desarrollo de muchas instituciones públicas de la región y en este caso en la Municipalidad Provincial de Huanta.

1.2. Delimitación del problema

La delimitación geográfica es la ciudad de Huanta, Provincia de Huanta, departamento de Ayacucho. Y temporal corresponde al año 2020.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020?
- ¿Cómo se relaciona el compromiso de continuidad y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020?
- ¿Cómo se relaciona el compromiso normativo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivos General

Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020
- Establecer la relación que existe entre el compromiso de continuidad y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020
- Establecer la relación que existe entre el compromiso normativo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Teórica

La justificación en el aspecto teórico dado que se realizará un análisis a diversas teorías que ya existen respecto al compromiso laboral y desarrollo institucional, lo cual permitirá tener un mayor enfoque con respecto a la problemática principal que viene preocupando al compromiso organizacional en el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta; lo cual significará presentar un antecedente

importante para las futuras investigaciones pues contribuirá a la reducción de vacíos respecto a los conocimientos con los que se cuenta actualmente.

1.5.2. Justificación Práctica

A nivel práctico, la investigación se justificará puesto que abordará una problemática muy importante en la actualidad, puesto que hoy por hoy muchas empresas se preocupan en el cumplimiento de sus metas como institución y que son afectadas por el bajo compromiso que presentan muchos trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta.

1.5.3. Justificación Metodológica

El presente estudio se justificará metodológicamente, respecto la recolección de los datos se recurrirá a la formulación de instrumentos; y que antes de su aplicación serán debidamente validados y confiabilizados, a través del juicio de expertos y el coeficiente de Alpha de Cronbach. La información generada de dichos instrumentos permitirá el contraste de las hipótesis planteadas.

1.5.4. Justificación Social

El presente estudio se justificará por el lado social debido que determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020, se podrá establecer de alguna manera las causas que genera el compromiso laboral y así el los responsables del desarrollo de la institución, logren mejorar en el alcance de sus objetivos y metas trazadas para próximos periodos , siendo entonces la Municipalidad Provincial de Huanta la beneficiaria, e indirectamente la población.

1.5.5. Justificación de Conveniencia

La investigación se justificará por conveniencia debido a que no existe muchos estudios referente a las variables de estudio (puntualmente al desarrollo institucional), sumado a que el compromiso organizacional es muy importante debido a que las empresas no suelen considerarlas, lo cual muchas veces genera que no se llegue a los objetivos de las instituciones, además de que el estudio se configura como un tema relevante en el escenario local; así mismo se tiene acceso a la información requerida para el desarrollo de la investigación, lo cual permitirá que los resultados obtenidos sean válidos y sirvan para extender y profundizar el análisis.

1.6. Delimitación de la investigación

1.6.1. Delimitación Espacial

La presente investigación se desarrollará en la Provincia de Huanta, Región Ayacucho.

1.6.2. Delimitación Temporal

El presente estudio, en un lapso de tiempo de entre 5 a 6 meses en el año 2020.

1.6.3. Delimitación Conceptual o Temática

Definida como grado en que un trabajador de una empresa se identifica con una organización o empresa en particular y las metas de esta y desea seguir manteniendo una relación con ella. Dicho esto, el involucrarse con el trabajo significa identificarse con la labor que realiza dentro de una organización, lo cual el compromiso organizacional es el identificarse con la organización que lo emplea de parte del individuo. (Robbins & Judge, 2009, p. 79)

El desarrollo institucional, deriva de acuerdo al lapso de tiempo, ya que usualmente puede durar más de una década, esto presenta un enfoque tradicional en el que el ciclo del proyecto con su enfoque esencialmente lineal de identificación, diseño, evaluación, implementación, monitoreo y evaluación. El desarrollo institucional se presta más bien a un enfoque de proceso donde, dentro de los objetivos generales acordados, los productos, actividades e insumos se definen más claramente a medida que avanza el desarrollo. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 1)

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. Internacional

Illicachi (2015), en su tesis: “El clima laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la gobernación de Tungurahua, del cantón de Ambato”. (Tesis de Pre-gado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. La investigación consideró como objetivo determinar la incidencia del Clima Laboral en el desempeño de los colaboradores de la gobernación de Tungurahua, este estudio considero como muestra a 104 servidores, específicamente por el personal del Ministerio del Interior de Tunguhuara (Gobernación), el cual la investigación recolectara datos directamente de los sujetos de estudio, mediante cuestionarios y encuestas. El diseño de la investigación es no experimental, de nivel descriptivo-correlacional y de tipo aplicada. Para esta investigación el autor concluyo en lo siguiente: Los servidores de esta institución se desenvuelven en un clima laboral aceptable, pero no el esperado lo cual no contrasta lo que se planteó el cual decía que el clima laboral era inadecuado, el cual mediante el problema general el cual consistía como el clima laboral incidía en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución, el cual mediante un cálculo del chi-cuadrado, el

cual el chi-cuadrado tabla(5.991) era menor al chi cuadrado calculado(50,775), al contrastar la hipótesis a un nivel de confianza del 95%, se rechazaba la hipótesis nula en la cual se determinó que el clima laboral incidía en el desempeño laboral de los colaboradores de dicha institución. Esta investigación nos sirve para tomarla en cuenta, debido a que el clima laboral, tiene influencia en el desempeño laboral lo que conlleva a que si estas no son ejercidas adecuadamente estas afectan en el cumplimiento de metas establecidas por la empresa y que al ver que se contrasto la hipótesis se demostró que el clima laboral si afecta en el desempeño de los trabajadores y que a raíz de ello en el caso de esta investigación, un mal desempeño de los trabajadores arraigaría a que no cumplan adecuadamente sus funciones y esto conlleve a un bajo desarrollo institucional.

Vargas (2017), en su tesis: “El clima organizacional y el desempeño de los colaboradores en la cooperativa de ahorro y crédito 9 de octubre del Cantón LTDA del cantón Salcedo Provincia de Cotopaxi”. (Tesis de Pre-grado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. En esta investigación se consideró como objetivo analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de octubre LTDA, del cantón Salcedo provincia de Cotopaxi, se tomó como muestra a los 35 trabajadores de la cooperativa, el cual también representa al total de la población, en el que se realizara una investigación de campo, ya que es conveniente debido a que hay contacto directo con el personal de dicha cooperativa con la técnica de encuesta. Esta investigación cuenta con un diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional y de tipo aplicada. En la investigación él se concluye que el clima organizacional que se da en la cooperativa incide directamente al desempeño laboral en cada uno de sus miembros, ya que el éxito empresarial va depender del nivel de satisfacción y compromiso que tenga el colaborador dentro de la institución, para

contrastar la hipótesis por un 95% del nivel de confianza, con 9 grados de libertad, el valor de $Xc^2=42,61 > Xt^2=16,91$, por ello se rechaza la hipótesis nula, entonces se llega a que el clima organizacional incide en el desempeño de los colaboradores de la institución. De acuerdo a lo mencionado esta investigación nos da una idea de cómo el clima organizacional tiene efectos en el desempeño de los trabajadores de la cooperativa que se va a estudiar, lo cual este es una buena referencia debido que respecto al clima un aspecto a considerar es el compromiso que los trabajadores tienen dentro de una institución, si esto afecta en su desempeño daría resultados en el logro de objetivos que se han planteado dentro de un determinado periodo.

Barroso y Arias (2014), en su investigación: “Clima Laboral y Productividad en empresas maquiladoras textiles. Un estudio de calidad de vida laboral en el sureste de México”. (Trabajo de investigación). XIX Congreso Internacional de Contaduría y Administración e Informática. México D.F, México. Esta investigación tuvo por objetivo verificar la relación entre clima laboral y la productividad, ausentismo y cumplimiento de costo, como muestra se determinó a 329 trabajadores de la empresa, las cuales son 22 de planta de corte de prenda; 95 de costura; 104 de lavandería, 49 de dryprocess y 59 de aftercare, como instrumentos se basaron en una encuesta en escala tipo Likert, que constan de 60 preguntas, el tipo de investigación fue aplicada, de diseño ex post facto y de nivel descriptivo-correlacional. Para la investigación se concluyó en los siguiente: Para su correlación se consideró el clima laboral vs el porcentaje de cumplimiento de metas como indicador de productividad (0.927, $p < 0.005$), la cual se considera significativa y representa una correlación fuerte, lo que nos indica que a mayor clima laboral estas se asocian significativamente en la productividad. Mediante todo lo mencionado esta

investigación nos da un alcance sobre la relación que existe entre clima laboral y el cumplimiento de metas en las empresas textiles de dicha ciudad, lo cual nos enmarca que hay relación entre las variables de estudio, lo cual de acuerdo a los objetivos que se pretenden alcanzar, esto nos da información útil para considerarlo como nuestro antecedente.

Sosa y Escalona (2013), en su tesis: “El clima organizacional y su relación con la gestión administrativa de la empresa comercializadora SNACKS S.R.L del Estado Monagas”. (Tesis de Pregrado). Universidad de Oriente. Monagas, Venezuela. El objetivo de esta investigación es analizar el clima organizacional y su relación con la gestión administrativa de la empresa comercializadora SNACKS S.R.L del Estado Monagas, en la investigación se tomó como muestra los 42 empleados, que es el total de los empleados que trabajan en esta empresa comercializadora, en la técnica de investigación se empleó la revisión documental, observación directa, entrevista semiestructural y la encuesta, en los instrumentos se utilizó el fichaje, cuestionario y lista de cotejo, el tipo de investigación es de campo, el nivel es descriptivo-correlacional y diseño no experimental. Los autores de esta tesis concluyeron en lo siguiente: De manera general en los factores medio ambientales se considera que su lugar de trabajo es agradable para realizar sus labores diarias en la temperatura el 66.67% considera que el lugar es fresco, agradable 73.8%, buena ventilación 69.05% y en la iluminación 95.24%, lo que consideran que los trabajadores contribuyen en las metas de la institución, debido a su asistencia y brindando apoyo a sus compañeros. Mencionado todo ello, detalla los factores que hay en la empresa comercializadora respecto al ambiente del lugar, lo cual ellos consideran que es agradable y en las metas que desea lograr la empresa, los factores

que más influyen es debido a su asistencia y colaboran en las actividades de sus compañeros de trabajo, esto da un alcance a que los trabajadores de acuerdo al clima que presentan, tienen un compromiso con la empresa de acuerdo a estos factores, lo cual serán consideradas para nuestros antecedentes.

2.1.2. Nacional

López (2017), en su tesis: “Clima laboral y el desempeño organizacional en el Hospital Hermilio”. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Para esta tesis se consideró como objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño organizacional en el Hospital Hermilio Valdizan, 2015, para la muestra se empleó un muestreo probabilístico, el cual fue mediante una muestra aleatoria estratificada, el cual da un total de 64 trabajadores del Hospital Hermilio Valdizán, donde se encuentran 34 médicos, 15 enfermeras y 15 técnicos, para la validez de los instrumentos se validara mediante juicio de expertos y para la confiabilidad se aplicara el coeficiente de alfa de Cronbach, el tipo de esta investigación es aplicada, de diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional. Para esta investigación se concluyó en lo siguiente: Para ver la significancia entre los indicadores existe relación significativa de autorregulación y desempeño organizacional en el Hospital Hermilio Valdizan 2015, mediante la prueba chi cuadrada es igual a 39,239, lo que comprende entre $13,848 \leq X \leq 36,415$, ello se ubica en la región de rechazo la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; para el involucramiento y desempeño organizacional el valor en la chi cuadrada es 7,762, comprendido entre $9,39 \leq X \leq 28,869$, lo cual nos indica que presenta significancia estadística; en la supervisión y desempeño organizacional, el valor de la prueba chi cuadrada es de 16,64, lo cual está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$, el cual nos dice que presenta significancia estadística; en la

relación de comunicación y desempeño organizacional el valor de la prueba chi cuadrada es de 16,64, lo cual está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$, el cual nos dice que presenta significancia; para la condición laboral y desempeño organizacional presenta las mismas condiciones que el enunciado anterior lo cual presenta significancia estadística; lo cual el autor concluye en que el clima laboral y desempeño organizacional, presenta significancia estadística. Dicho de este modo, de acuerdo a todo lo mencionado en las conclusiones del autor de esta tesis, nos da un enfoque de cómo se relacionan el clima laboral y el desarrollo organizacional, que los resultados si presentan significancia estadística en sus indicadores, a lo que se llega que si hay relación entre las variables de estudio, el cual nos sirve como referencia en esta investigación.

Quispe (2017), en su tesis: “Clima organizacional y desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete 2017”. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Cañete, Perú. Para esta investigación se consideró como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos Públicos, Cañete, para la muestra se consideró a 77 docentes de las diferentes instituciones en educación superior tecnológicos públicos, lo cual representa también al total de la población de estudio, por conveniencia se determinó esto debido a que la población es pequeña, para ello se realizó la técnica de encuesta con el instrumento de cuestionario, en lo que respecta al tipo de investigación es básica, de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental. De acuerdo al autor se concluyó en lo siguiente: Se comprobó que existe una correlación positiva entre clima organizacional y desarrollo institucional, debido a que su coeficiente de correlación de Spearman es de $r=0.513$, a un nivel de significancia del 1%, o cual

rechaza la hipótesis nula y determina que existe una relación significativa entre clima organizacional y desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Cañete. De acuerdo a lo mencionado, para nuestra investigación podemos considerarla como antecedente debido que la relación que presentan dichas variables son significativas, de acuerdo a los estadísticos de prueba realizados, además de pertenecer los trabajadores que se consideraron como muestra al sector público, lo que nos será útil ya que la investigación considera al sector público en el estudio que se realizará.

Chiuca (2017), en su tesis: “Planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay-2017”. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Yungay, Perú. Para la investigación se consideró como objetivo determinar el efecto de la planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay. Para la muestra se tomó a los funcionarios de los órganos de control interno, de apoyo, de línea, de asesoramiento y de alta dirección conformada por 30 personas, por conveniencia se hizo un muestreo no probabilístico, la técnica empleada fue de encuesta en la que se elaboró 2 cuestionarios, que fueron para cada variable con sus respectivas dimensiones, en lo que respecta al tipo de investigación es aplicada, de diseño no experimental y de nivel descriptivo-correlacional. El autor concluyó en lo siguiente: La planificación estratégica promueve de manera significativa en el desarrollo organizacional, dicho de otro modo, a mayor nivel de inclusión de planificación estratégica en una gestión municipal, habrá una mejora en la actitud de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yungay, para promover el desarrollo organizacional. Mencionado todo esto se ve que la planificación estratégica

es esencial para desarrollar diversas actitudes en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yungay en el desarrollo organizacional, lo que nos sirve de antecedente, ya que de acuerdo a lo que se busca es que el compromiso de los trabajadores se relacione con el desarrollo de la Municipalidad de Huanta, el cual nos enmarca a un entorno parecido a esta investigación.

Muñoz (2015), en su tesis: “Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la Municipalidad Provincial de Huaura durante el año 2014”. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Para esta investigación tuvo por objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y la gestión administrativa en la sub gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura, Lima 2014. Para la muestra se tomó a 80 trabajadores nombrados de dicha institución, se utilizó la técnica de encuesta, en una escala de medición Tipo Likert y como instrumento se elaboró un cuestionario. El tipo de investigación es básico, de nivel descriptivo no correlacional y de diseño no experimental. En esta investigación el autor concluyó lo siguiente: La relación existente entre clima organizacional y gestión administrativa en la subgerencia de servicios públicos Municipalidad Provincial de Huaura durante el año 2014, se puede afirmar que hay evidencia empírica para concluir que baja y positiva en su coeficiente de correlación de Spearman $r=0.305$, con un p-valor de $0.006 < 0.05$, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta a hipótesis alternativa, lo cual la relación entre estas variables presentan significancia estadística. Dicho todo ello, esta investigación nos da a conocer que la relación entre clima organizacional y gestión administrativa es significativa, lo cual es ideal para tomarla en cuenta para nuestros antecedentes, ya que nos da un análisis sobre

el comportamiento del clima laboral y la gestión de dicha institución y que estas producen efectos positivos entre ellas.

2.1.3. Regionales

Solier y Cisneros (2014), en su tesis: “Incidencia de la cultura y clima organizacional en la efectividad de la dirección de personal en el hospital de Apoyo de Huanta "Daniel Alcides Carrión". (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Se determinó en la investigación como objetivo analizar los elementos de la Cultura y Clima Organizacional en la efectividad de la Dirección de personal en el Hospital de Apoyo de Huanta "Daniel Alcides Carrión”. Se tomó como muestra a 46 personas que laboran en el hospital de Apoyo de Huanta "Daniel Alcides Carrión", se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento una guía de encuesta, el tipo de esta investigación es aplicada, de nivel descriptivo-correlacional y de diseño no experimental. Los autores de esta investigación concluyeron en lo siguiente: Se analizaron de acuerdo a 6 grupos en la que en el primero se correlaciona con sus coeficientes de correlación de Pearson; en el primer caso la satisfacción laboral($r=0.663$), con los hábitos ($r=0.509$), actitudes y la condición laboral($r=0.432$), lo que nos permite ver que existe significancia estadística, respecto al clima organizacional a un nivel de significancia del 1%; en el segundo caso analizando mediante sus coeficientes de correlación de Pearson la satisfacción laboral se correlacionan con los hábitos(0.245), actitudes(0.381) y la condición laboral(0.193) a un nivel de significancia del 1%. De acuerdo a lo mencionado se puede ver que hay significancia estadística entre las variables e indicadores de la investigación realizada, los cuales de acuerdo a nuestras variables estos nos dan indicio para usarlas en este apartado.

Palomino y Retamozo (2015), en su tesis: “Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Huanta”. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, Perú. La investigación tiene por objetivo demostrar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta 2015. Para la muestra se consideró a 118 trabajadores de dicha institución, lo cual la técnica aplicada fue mediante una encuesta con el instrumento de cuestionario. En el tipo de investigación es aplicada, de nivel descriptivo-correlacional y de diseño no experimental. Para la investigación los autores concluyeron en lo siguiente: Se determinó que existe significancia estadística en el estilo de liderazgo relacionada con el comportamiento, mediante la prueba de chi cuadrado como $X^2_c=20.534 > X^2_t=9.4877$, lo cual la hipótesis alternativa es válida a un nivel de significancia del 5%, en el caso de la motivación en relación al cumplimiento de metas, en la prueba de chi cuadrada $X^2_c=22.165 > X^2_t=9.4877$, a un nivel de significancia del 5%, entre el clima organizacional en relación con el desempeño laboral esta incide significativamente debido que $X^2_c=17.615 > X^2_t=9.4877$, a un nivel de significancia del 5%, estas presentan significancia estadística. De acuerdo a lo mencionado las variables presentan significancia estadística, debido a que las variables de clima organizacional y desempeño laboral son significativas, debido a ello nos sirve para considerarla en nuestros antecedentes, también por el lado del contexto donde se realizaremos la presente investigación donde es exactamente la misma y nos da un panorama para poner trabajar con nuestras variables de estudio.

Silvera y Alarcón (2015), en su tesis: “Influencia de los estímulos organizacionales en la gestión estratégica del talento humano caso Hospital Regional de

Ayacucho”. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, Perú. En esta investigación se consideró como objetivo analizar los estímulos organizacionales en la gestión estratégica del potencial humano que influyen en los resultados del comportamiento del personal del Hospital Regional de Ayacucho. Para la muestra se consideraron a 120 trabajadores de dicha institución, para la recolección de datos se aplicó la técnica de entrevista, el procesamiento de dichos datos se realizó con el software estadístico SPSS v. 15, el tipo de investigación es aplicada, de nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. Para esta esta investigación los autores de esta tesis concluyeron en lo siguiente: El reconocimiento institucional está asociado con el desarrollo de habilidades y destrezas en la gestión estratégica del potencial humano, lo cual a un nivel de confianza del 95% existe significancia estadística entre las variables, de igual manera en el reconocimiento, estímulos económicos, asociados con el desarrollo de habilidades y destrezas en la gestión estratégica del potencial humano, respecto a la capacitación laboral el análisis quedó descartado debido a la uniformidad de las respuestas, el cual se dio una varianza de cero el cual se rechazó la hipótesis, en los factores motivacionales se correlacionan positivamente con el desarrollo de los trabajadores en la prestación de servicios. Debido a lo mencionado en la investigación, esto nos da detalles sobre como los estímulos organizacionales, respecto a la gestión estratégica del talento humano en el hospital regional de Ayacucho se relacionan, ya que presentan significancia estadística.

Yance (2015), en su investigación: “Clima organizacional y la gestión institucional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga-2015”. (Artículo Científico). Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, Perú. En esta investigación el autor considero como objetivo determinar en qué medida el clima

organizacional influye en la gestión institucional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Para la muestra se consideraron a 35 trabajadores (18 personal docente y 17 personal administrativo), lo cual se empleó como técnica a la encuesta y como instrumento el cuestionario, el tipo de investigación es básica, de nivel descriptivo relacional, en el método fueron descriptivo, análisis y síntesis estadístico y de diseño no experimental. Para esta investigación el autor de este artículo concluyó en lo siguiente: En la investigación el grado de relación que existe entre la Cultura Organizacional y la Gestión Administrativa con un 99% de confianza, mediante el coeficiente de correlación de Spearman de dos a dos respectivamente: 0.573 el cual nos describe como una correlación moderada, 0.448 representa una asociación moderada, 0.643, representa una correlación alta y 0.525, una relación moderada, lo cual indica que el potencial humano incide de manera moderada a la gestión de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por ello la cultura organizacional interviene de manera moderada en la gestión de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. De acuerdo a lo expuesto por el autor de este artículo, se puede apreciar de que mediante las correlaciones que se hicieron entre las variables estas presentan una relación moderada, dicho ello nos sirve para tener en cuenta en nuestros antecedentes debido a que puede haber circunstancias en la que las variables no presenten una correlación fuerte, ya que es lo ideal para llegar a los objetivos de una investigación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Compromiso Organizacional.

Consiste en la integración de las medidas de organización destinadas a la creación de las condiciones propensas, para la implicación y alineación del trabajador con los valores de la organización, de forma que su rendimiento va más allá del concepto

relacionado con relación laboral. Esta se construye desde todos los niveles de una organización (Factor Humá, 2008, p. 1).

El compromiso en la organización se encuentra referido al grado en que un colaborador participa en su trabajo, teniendo en cuenta necesidades, prestigio, autorespeto, autonomía y auto imagen. Además, solo a través del fortalecimiento del compromiso de un trabajador con la organización es posible reducir el absentismo, incrementando de esa manera la disponibilidad de fuerza de trabajo (Chiavenato, 2009, p.12).

Definida como grado en que un trabajador de una empresa se identifica con una organización o empresa en particular y las metas de esta y desea seguir manteniendo una relación con ella. Dicho esto, el involucrarse con el trabajo significa identificarse con la labor que realiza dentro de una organización, lo cual el compromiso organizacional es el identificarse con la organización que lo emplea de parte del individuo. (Robbins & Judge, 2009, p. 79)

2.2.1.1. Componentes del Compromiso Organizacional.

2.2.1.1.1. Compromiso Afectivo

Se describe como una carga emocional, respecto a la organización y creencia en sus valores de la empresa al que pertenece, aquella dedicación emocional a la organización y compromiso con sus valores. Un ejemplo, un trabajador de Petco (Compañía de Productos de Animales), puede tener un compromiso afectivo con la compañía, debido a que se siente involucrado con los animales a quienes atiende. (Robbins & Judge, 2009, p. 80)

Consiste en la identificación psicológica del trabajador respecto a los valores y filosofía de la organización. Frecuentemente el primero no logra percatarse de la sintonía de sus valores con los de la segunda, pese a ello, esta afinidad e identificación esta manifestada en las actitudes tales como orgullo a la pertenencia, ejemplo decir con emoción a otras personas y familiares que trabaja en la institución que labora. Dicha identificación se refleja en la solidaridad y aprehensión con los problemas, preocupación cuando se presentas diversas dificultades que afectan a la empresa y felicidad cuando todo sale bien. Este tipo de colaboradores no se oponen a cambios organizacionales y están predispuestos a ello. Diversos estudios demuestran que el compromiso afectivo que presenta un colaborador tiende a aumentar en la medida cuando experimentan mayor autonomía, responsabilidad y significación en su trabajo. (Barraza y Acosta, 2008, p.28)

A. Elementos del compromiso afectivo

De acuerdo a Gonzáles & Guillén (2008), mencionan lo siguiente:

1) El individuo

“Tiene” que pertenecer a la organización, juicios más racionales (coste personal que abandona su puesto de trabajo)

2) Tipo de contrato psicológico

Transaccional (Coste de oportunidad ligado a pertenencia)

3) Valores

Mera aceptación o sometimiento a los valores de la empresa (incluso pueden ser contrarios, pero se “aceptan” a cambio del salario)

4) Resultados

Desempeño al mínimo, absentismo (físico o psicológico) y rotación (o intención de abandono). (p. 2)

2.2.1.1.2. Compromiso para continuar.

Se define como aquel valor económico que un trabajador percibe por permanecer en una organización comparado con dejar su empleo. Un trabajador quizá este comprometido con su empleador, debido a que este le paga bien y siente que, si deja de trabajar allí, este le perjudicaría en ciertos aspectos de su vida. (Robbins & Judge, 2009, p. 80)

El compromiso para continuar se refiere al apego de carácter material que el trabajador tiene con la organización a la que pertenece. Con el pasar del tiempo, percibe que hace pequeñas inversiones en esta última las cuales espera que le produzcan utilidades pudiendo ser de carácter monetario como compra de acciones, planes de pensiones o por antigüedad incluyen la liquidación en bienes intangibles, como el status que tiene en la empresa y que perdería si se retira de ella. Siente que ha invertido dinero, tiempo y/o esfuerzo, lo cual representa que si deja la empresa perdería todo lo que invirtió. Un aspecto importante en esta variable es la oportunidad que el trabajador consiga un trabajo en condiciones similares al que posee, lo cual considera que sus posibilidades de acceder a los beneficios que posee actualmente no lo encontrarán en otro lado, lo cual hace que se apegue más a su trabajo actual. La edad y la antigüedad son variables importantes dentro de este aspecto, pero también hay otros como el nivel educativo o la capacitación recibida que se puede transferir a otra organización, y algo importante los aspectos macroeconómicos respecto al mercado laboral. Los que tienden a tener un alto compromiso continuo y que en los otros dos tipos de compromiso sean de niveles bajos o moderados, manifiestan estabilidad laboral. Por otro lado, su esfuerzo, dedicación o entrega radican en niveles mínimos de aceptación, dicho de otro modo, solo cumplen lo

necesario para continuar en el trabajo y seguir percibiendo ingresos, o también espera un trabajo mejor. (Barraza y Acosta, 2008, p.28)

A. Elementos del compromiso para continuar

De acuerdo a Gonzáles & Guillén (2008), mencionan lo siguiente:

1) El individuo

“Quiere” estar en la organización, enfoque más emocional y tipo de contrato psicológico.

2) Tipo de Contrato psicológico

Relacional (vínculo emocional).

3) Valores

Relacional (vínculo emocional).

4) Resultados

Aceptación del cambio, satisfacción laboral, iniciativa, espíritu cooperativo y deseo de permanencia.

2.2.1.1.3. Compromiso normativo.

Es aquella obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas. Un ejemplo que siempre tiene una iniciativa por hacer las cosas con fervor a lo que realiza, permanecería en la empresa debido a que, si no presenta estas condiciones en su actitud, ya que la dejaría mal parada si llegara a irse del trabajo. (Robbins & Judge, 2009, p. 80)

En este último componente del compromiso organizacional, de la misma manera que el compromiso afectivo es de naturaleza emocional, consiste en la experimentación del colaborador de sentirse en la obligación de pertenecer a la empresa, esta formación suele originarse desde la niñez, adolescencia o las primeras experiencias laborales, el

valor de lealtad, el sujeto aprende y decide ser leal por quien le contrate, también se siente comprometido por la empresa por experimentar la sensación de deuda hacia la empresa, por haberle dado la oportunidad y/o haber sido recompensada por el valor que tiene dentro de la empresa. (Barraza y Acosta, 2008, p.28)

A. Elementos del compromiso normativo

De acuerdo a Gonzáles & Guillén (2008), mencionan lo siguiente:

1) El individuo

El individuo está “determinado” a contribuir a los fines de la organización. Se desarrolla la firme determinación de ser leal y deber moral (no hace falta que esté presente lo afectivo, aunque si está es de ayuda).

2) Tipo de Contrato psicológico

Relacional (fidelización o vínculo racional).

3) Valores

Se produce el compromiso moral mediante la identificación con los fines y objetivos de la organización (se interiorizan los valores y misión de la organización).

4) Resultados

Contribución a los objetivos, implicación con la misión, ayuda al desarrollo de otras personas (más allá de la mera cooperación), prescriptor de la empresa (deseo que otros vengan a la empresa).

2.2.1.2. Los bienes y su relación con el tipo de compromiso.

Teniendo en cuenta acerca de la clasificación de los tipos de compromiso y su consecuencia. Existe escasa fundamentación teórica sobre cómo funcionan racionalmente, teniendo en cuenta el papel de la voluntad en el compromiso humano y que el objeto de la voluntad son los bienes. De acuerdo a ello los componentes del

compromiso organizacional se asocia con los diversos bienes, lo cual el compromiso de continuidad se asocia con los bienes útiles los cuales le producen una sensación de recompensa; el compromiso afectivo con los bienes placenteros los cuales les producen satisfacción y el compromiso normativo con los bienes morales, los cuales le producen la plenitud humana. (González & Guillén, 2008, p.2)

2.2.2. Desarrollo Institucional.

Este concepto se deriva de la noción de progreso, surgida en el occidente en la Grecia clásica y consolidada en Europa, durante el periodo de Ilustración debido al supuesto que la razón permitiría dar a conocer sobre las leyes generales que organizan y regulan el orden social y debido a ello poder transformarlo en beneficio de la gente. Este concepto fue antecedido por otros términos incluido el progreso, tales como civilización, evolución, crecimiento y riqueza. (Valcárcel, 2016, p.4)

El desarrollo institucional, deriva de acuerdo al lapso de tiempo, ya que usualmente puede durar más de una década, esto presenta un enfoque tradicional en el que el ciclo del proyecto con su enfoque esencialmente lineal de identificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación. El desarrollo institucional se presta más bien a un enfoque de proceso donde, dentro de los objetivos generales acordados, los productos, actividades e insumos se definen más claramente a medida que avanza el desarrollo. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 1)

2.2.2.1. Instituciones y organizaciones.

Existen diferencias distintivas entre los términos institución y organización, pero las personas no siempre lo han entendido. Han utilizado indistintamente los términos

institución y organización, por ejemplo, hablando de debilidades institucionales cuando se refieren a las de organización, es decir, debilidades en la estructura, las personas y / o los procesos de una organización. Las instituciones pueden entenderse como las reglas del juego, mientras que las organizaciones son la forma en que nos estructuramos para jugar. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 1)

2.2.2.2. Razón Fundamental para el desarrollo institucional.

El desarrollo institucional es un proceso complejo que debe basarse en las realidades locales y basarse en ellas. El entorno institucional es un entorno vivo y cambiante: tanto los problemas como las oportunidades para abordarlos pueden cambiar con el tiempo. El desarrollo institucional no es un proceso lineal simple. Es más, como un juego de ajedrez, pero con más jugadores, no todos los cuales cumplen las mismas reglas. Esto presenta un desafío al concepto tradicional del ciclo del proyecto con su enfoque esencialmente lineal de identificación, diseño, valorización, implementación, seguimiento y evaluación. Con el desarrollo institucional, las intervenciones deben ser informadas por la experiencia y desarrolladas a medida que avanzan. Además, el desarrollo institucional a menudo es a largo plazo, lo que requiere una disposición para mantener la participación durante una década o más. Por lo tanto, se presta a un enfoque de proceso donde, dentro de los objetivos generales acordados para el cambio institucional, los productos y las actividades y aportes necesarios para lograrlos se definen más claramente a medida que avanza el desarrollo (Department for International Development (DFID), 2014, p. 3).

2.2.2.3. Cuestiones clave y principios.

(Department for International Development (DFID), 2014), menciona que el proceso de desarrollo institucional y organizativo que se presenta aquí se ha diseñado para abordar los siguientes problemas y preguntas clave:

2.2.2.3.1. Enfoque en los resultados.

“¿Qué estamos tratando de hacer y por qué?” La transformación debe ser impulsada por un enfoque en los resultados deseados. En muchos casos, esto será una mejor prestación de servicios y / o un acceso más equitativo a los servicios. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 3)

2.2.2.3.2. Plazo.

“¿Cuánto tiempo debería llevar?” Cambiar las reglas del juego (familiar, comunitario, social o colectivo) requiere tiempo. Los procesos de cambio y los plazos no realistas fallarán. Obtener una participación real es vital y, sobre todo, requiere mucho tiempo. (Department for International Development (DFID), 2014, p.3)

2.2.2.3.3. Contexto.

“¿Dónde empezamos?” El desarrollo institucional debe comenzar y estar constantemente informado por las realidades sociales, políticas y culturales actuales. Esto implica comprender los incentivos de los diferentes grupos, ya sea para el cambio o para mantener el status. Cambiar los incentivos de grupos poderosos puede ser el mecanismo más efectivo de cambio institucional. El punto de entrada preciso deberá tener en cuenta la naturaleza superpuesta de las instituciones en diferentes niveles (local, nacional e internacional). (Department for International Development (DFID), 2014, p.4)

2.2.2.3.4. *Participación.*

“¿Con quién trabajamos?” Cambiar las reglas del juego enfrentará la oposición de intereses creados y de aquellos que no entienden la razón. La participación generalizada de las partes interesadas debe desarrollar una comprensión compartida de lo que debe cambiarse y por qué, cómo lograr el cambio y la aceptación de nuevas reglas, que deben difundirse ampliamente y entenderse bien. El proceso debe ser inclusivo y permitir garantizar la sostenibilidad a largo plazo. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 4)

2.2.2.3.5. *Responsabilidad.*

“¿Cuándo sabremos que hemos logrado la tarea?” Es necesario garantizar que el proceso de reforma cumpla con sus objetivos. ¿El cambio institucional facilita el logro de los resultados deseados? ¿Las personas pobres obtienen los beneficios previstos? La responsabilidad dependerá en gran medida de un flujo regular de información. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 4)

2.2.2.4. *Procesos.*

2.2.2.4.1. *Proceso 1: Identificación del Desarrollo Institucional.*

A) Análisis del marco institucional global

(Department for International Development (DFID), 2014), el análisis del marco institucional general responde a las preguntas "¿Qué estamos tratando de lograr y por qué?" y "¿Cuáles son las principales fortalezas/debilidades institucionales?" y "¿Quiénes son las partes interesadas?". Llevará a una comprensión clara de los resultados de desarrollo esperados y del marco institucional, incluidas las funciones de las partes interesadas involucradas. Causas subyacentes clave de las debilidades institucionales

antes de decidir qué prioridades deben abordarse. Su objetivo es comprender los siguientes componentes institucionales:

Prioridades: ¿Ha identificado el gobierno sus prioridades entre los resultados deseados y asignado los recursos en consecuencia? ¿Se respetan las asignaciones? ¿Cuáles son las políticas centrales y las estructuras de toma de decisiones? ¿Qué niveles de gasto se pueden pagar a corto, mediano y largo plazo? ¿Qué mecanismos están disponibles para garantizar que se tengan en cuenta las opiniones de los pobres? ¿Quién establece prioridades y en respuesta a qué intereses? ¿Se pueden traducir las prioridades en asignaciones de recursos? (Department for International Development (DFID), 2014, p. 5)

Políticas: ¿Qué tan efectivas son las políticas centrales y las estructuras y procesos de toma de decisiones? ¿Están basados en evidencia y datos? ¿Cuál es la disponibilidad y calidad de los datos? ¿Cuál es el impacto de los cambios de política en los pobres? (Department for International Development (DFID), 2014, p. 5)

Incentivos: ¿Cuál es la estructura actual de incentivos formal / informal? ¿Quién se beneficia? ¿Cuáles son los incentivos para que las estructuras estatales presten servicios? ¿Para que la burocracia atraiga y motive al personal?; ¿Para el desarrollo de recursos humanos calificados? ¿Qué incentivos, si los hay, existen para modificar los comportamientos de los actores clave en apoyo de los resultados deseados? ¿Qué incentivos existen para revisar y mejorar el desempeño? (Department for International Development (DFID), 2014, p. 5)

Reglas y ley: ¿Se respetan las reglas y leyes formales? ¿Existen reglas informales que conduzcan a la búsqueda de rentas, al patrocinio, a la victimización o a la exclusión? ¿Se pueden hacer cumplir los derechos a través de la ley? ¿Están las reglas y la ley sujetas a interferencia política? ¿Existen sistemas informales de resolución de conflictos? (Department for International Development (DFID), 2014, p. 6)

Cultura: ¿Cuáles son las actitudes ante el riesgo, la jerarquía, los sistemas de incentivos, la participación, las intervenciones de los donantes, etc.? ¿Qué hay de la disposición a participar en consultas, la capacidad de respuesta a la información y los problemas de la identidad comunitaria e individual? (Department for International Development (DFID), 2014, p. 6)

Conductores para el cambio: ¿Cuáles son los impulsores clave para el cambio? ¿Son sociales, tecnológicas, económicas o políticas? ¿Hay patrocinadores o campeones para la reforma? ¿Cuál es el alcance de su poder e influencia y el nivel de compromiso con la reforma? ¿Qué beneficios o incentivos tienen para impulsar un proceso de reforma? ¿Cuál es el nivel de su estabilidad política? ¿Cuáles son las implicaciones del ciclo electoral actual? ((Department for International Development (DFID), 2014, p. 6)

Voz y asociación: ¿Qué mecanismos y estructuras existen para promover las preocupaciones de las personas pobres? ¿Cuál es el estado de la concientización, el desarrollo de capacidades, la gestión conjunta de, por ejemplo, los recursos forestales o hídricos y el presupuesto participativo? ¿Qué tan efectivos son? ¿Qué voz tienen las personas pobres para responsabilizar a las organizaciones de entrega? ¿Hay boletas de

calificaciones, o auditorías públicas? ((Department for International Development (DFID), 2014, p. 6)

B) Análisis de la organización en su contexto institucional

El análisis de la organización en su contexto institucional responde a las preguntas "¿Cuáles son las principales fortalezas / debilidades de la organización?" y "¿Cuál es el diagnóstico institucional y organizacional en general?" Examina el diagnóstico de problemas organizativos, en el contexto del entorno institucional más amplio.

Su objetivo es comprender los principales componentes organizativos que se enumeran a continuación, y también cómo están vinculados al análisis de los diversos componentes institucionales mencionados anteriormente. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 6)

Insumos y recursos: ¿Cuál es la posición financiera? ¿Cuáles son las perspectivas? Gastos - ¿A dónde va el dinero? ¿Qué vínculos existen con productos y resultados claramente definidos públicamente? ¿Los costos de personal desplazan otros gastos? (Department for International Development (DFID), 2014, p. 6)

Estrategia: ¿Existe un plan estratégico? ¿Es apropiado? ¿Es efectivo? ¿Existe una estrategia de gestión del cambio? (Department for International Development (DFID), 2014, p. 6)

Cultura: ¿Cuál es el estilo de gestión y el comportamiento burocrático? ¿Cuál es el impacto probable de los agentes de cambio externos? ¿Cuánta consulta y participación tiene lugar? (Department for International Development (DFID), 2014, p. 6)

Gestión de Personas y Recursos Humanos: ¿Cuáles son las estadísticas básicas? ¿El personal está bien gestionado y bien motivado? ¿Se hacen citas y promociones por mérito? ¿Las escalas salariales son adecuadas? ¿Qué son los niveles de habilidad y las brechas de habilidad? ¿Hay algún entrenamiento? (Department for International Development (DFID), 2014, p. 6)

Sistemas y procesos (incluida la toma de decisiones, información de gestión): ¿Qué son? ¿Se utilizan? ¿Cuáles son los problemas? Por ejemplo, ¿hay suficiente / demasiada / muy poca información de gestión? ¿Cómo se usa? ¿Qué pasa con la rendición de cuentas? ¿Hay alguna coordinación? ¿Los procedimientos de adquisición dan valor por dinero, y son transparentes y honestos? (Department for International Development (DFID), 2014, p. 7)

Estructura: ¿Qué es la estructura formal? ¿Cómo funciona en la práctica? ¿Es apropiado? ¿Apoya las líneas de responsabilidad, toma de decisiones y coordinación? ¿Qué tal el control de los recursos y los niveles de rendición de cuentas? ¿Hasta qué punto se descentralizan los asuntos? (Department for International Development (DFID), 2014, p. 7)

Resultados y rendimiento: ¿Cuál es la línea de base? ¿Cuál es el impacto en el mundo real, los resultados? ¿Cuáles son los indicadores de desempeño? ¿Qué hay de la gestión del rendimiento y la retroalimentación? (Department for International Development (DFID), 2014, p. 7)

C) Conocimiento integral de la realidad

A nivel institucional, esta fase se refiere al conocimiento de la realidad en la cual actúa la entidad. Primero, la entidad identifica a que población va a servir con sus funciones sustantivas y que necesidades se van a satisfacer. Según la institución o entidad, puede tratarse de: (i) la población de un territorio bajo su jurisdicción; (ii) la población objetivo de una intervención pública, la cual puede ser universal (para toda la población) o focalizada (de acuerdo a criterios de focalización o mandato legal); (iii) Otras entidades públicas, privadas u organizaciones de la sociedad civil.

La entidad busca comprender los problemas, demandas y prioridades de la población, con el fin de analizar cómo responde a ellas. Para esto recopila toda la información disponible para el territorio, con énfasis en las que permiten conocimiento de riesgos. Puede hacer uso de herramientas cualitativas (p. ej. talleres, grupos focales) o cuantitativas (p. ej. encuestas, censos) para el recojo de la información. En el caso de gobierno regional o local, es importante que identifique las operaciones de otras entidades públicas en su territorio según las funciones del Estado, lo cual se puede hacer revisando los respectivos POI registrados por las unidades ejecutoras, para conocer cuál es la presencia efectiva del Estado en el territorio. Segundo, también se debe conocer cómo se están asignando los recursos, que bienes o servicios se están entregando a la población e identificar las brechas de atención en relación a calidad, cobertura y satisfacción. La entidad analiza un diseño para su funcionamiento en sus procesos operativos que le permitan la entrega de los bienes o servicios y así identificar las áreas de mejora, luego analizar sus procesos de soporte que apoyan de manera directa a los procesos operativos y así optimizar su gestión que va destinada al cierre de brechas. Por último, identifica sus fortalezas y debilidades para poder atender a la población y así tener un diagnóstico preliminar sobre su situación actual. (CEPLAN, 2017, p.11)

2.2.2.4.2. *Proceso 2: Diseño del Desarrollo Institucional.*

1) Diseño de intervenciones

(Department for International Development (DFID), 2014), menciona que el diseño de las intervenciones aborda la pregunta: "¿Cuál es la mejor manera de promover el cambio?" Por lo general, describe una serie de posibles intervenciones con alguna orientación sobre la selección. La reforma institucional usualmente se enfoca en políticas, o en incentivos para mejorar la prestación de servicios. La reforma organizativa puede ser estructural, sistemas objetivo o recursos humanos. Un programa de reforma dado puede abarcar algunos o todos estos elementos. Las reformas institucionales pueden ser lentas y costosas y, a menudo, requieren la reforma de las organizaciones para implementar las nuevas medidas. Es mejor comenzar por mirar las opciones para el cambio institucional. Esto implica una revisión fundamental de las reglas del juego y del propósito principal, que incluye si la función es necesaria o no, y luego buscar una variedad de alternativas. Las opciones para el cambio institucional incluyen:

a) Reformas políticas:

Las intervenciones para reformar las políticas son particularmente difíciles. Sin embargo, pueden surgir oportunidades como resultado de revisiones o cambios en el marco legislativo, declaraciones públicas por parte de políticos que pueden brindar una oportunidad para revisar políticas existentes o deficiencias claras en la aplicación de políticas existentes que pueden ser recogidas por los medios de comunicación. Todos estos proporcionan aberturas a través de las cuales la reforma de la política puede ser discutida activamente. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 8)

b) Mejora de la prestación de servicios:

Para mejorar la prestación de servicios, los gobiernos están experimentando con una variedad de mecanismos institucionales, que incluyen: (a) Mayor uso de los mercados y contratación externa. (b) Establecer agencias basadas en el desempeño en el sector público más amplio y responsabilizarlas por el logro de productos o resultados. (c) Mecanismos de voz y responsabilidad, como la participación de los usuarios y las encuestas de los clientes, para asegurar que exista una clara articulación de la demanda de servicios y el compromiso de mantener la calidad de la entrega. (d) Programas de reforma del sector público, especialmente la reforma de la gestión del gasto público para agudizar las prioridades y mejorar los procesos presupuestarios y rendición de cuentas. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 8)

c) Cambio organizacional:

Puede tener lugar a través de intervenciones en sistemas, recursos humanos o estructuras. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 8)

Sistemas: La falta de sistemas claros y consistentes puede desarmar al personal. Sin objetivos claros, es difícil para las personas dirigir sus esfuerzos y evaluar su contribución; la falta de transparencia sobre los criterios para la toma de decisiones crea incertidumbre e incomodidad; y no saber cuándo será la próxima vez que se le pagará, y cuánto, puede ser el más desmotivador de todos. La introducción de sistemas revisados puede ser una forma efectiva de forzar un cambio de comportamiento. Puede llevar a cambios en los procedimientos y prácticas que no podrían introducirse sin reformas radicales de los sistemas. Los sistemas incluyen: procesos de planificación empresarial, sistemas de gestión financiera, sistemas de información de gestión, sistemas de gestión de recursos humanos y sistemas de gestión de activos. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 8)

Recursos humanos: Los cambios pueden dirigirse a la gestión del rendimiento, los incentivos, el desarrollo y la capacitación, las mejores prácticas y la evaluación comparativa. La cuestión de los incentivos y su influencia en la configuración del comportamiento de las personas en el trabajo es particularmente importante. En algunos casos, los incentivos no financieros, como el acceso a la capacitación y el desarrollo, o un mayor control sobre el entorno laboral, pueden ser efectivos. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 8)

Estructuras: Las intervenciones estructurales cambian la arquitectura y la jerarquía de una organización como se expresa en su organigrama. Nunca deben ofrecerse por su cuenta: la razón del cambio estructural debe ser siempre mejorar el desempeño y / o cambiar el comportamiento, y estos objetivos necesitan otro tipo de apoyo bajo los encabezados de sistemas y recursos humanos. Las intervenciones estructurales pueden ser un medio poderoso para mejorar la prestación de servicios. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 8)

2) El futuro deseado

Para identificar el futuro que desea la entidad considera la visión a futuro que tiene para un determinado. Además, identifica las aspiraciones y expectativas de la población al cual sirve, determinando bienes o servicios que le toca distribuir o producir. También la entidad debe analizar sus oportunidades o amenazas que produce el entorno externo e identificando sus riesgos del contexto en el que se va desarrollar. (CEPLAN, 2017, p. 12)

2.2.2.4.3. Proceso 3: Implementación del Desarrollo Institucional.

1) Implementación

(Department for International Development (DFID), 2014), menciona que la implementación aborda la pregunta: "¿Cómo implementamos el programa de cambio?" Reconoce la importancia de las intervenciones como un proceso de cambio y los factores importantes que conducen al éxito o al fracaso. Habiendo acordado la dirección del cambio, el siguiente paso es acordar cómo llevar adelante los cambios. La complejidad y la dificultad del cambio institucional, y el tiempo que lleva, lo hacen especialmente susceptible a la pérdida de dirección y la pérdida de soporte clave. Los puntos importantes a considerar al implementar un programa de cambio son:

- Los roles de los principales jugadores.
- ¿Cómo diseñar una estrategia y un programa para el cambio?
- ¿Cómo gestionar el cambio con un énfasis especial en la necesidad de mantener a las partes interesadas a bordo? (Department for International Development (DFID), 2014, p. 10)

a) El papel del patrocinador:

Esta es una persona en la parte superior de la organización que asume el liderazgo del programa de cambio; asegura el compromiso público y político; se ocupa de la crítica; y decide cómo resolver problemas. La suerte de un patrocinador no siempre es feliz, teniendo que lidiar con el cinismo, la negatividad y la crítica de los opositores de la reforma, mientras que continuamente presentan una cara positiva. El rol de patrocinador del cambio a menudo reside en un individuo. Si bien el impulso personal y el compromiso de un individuo pueden hacer una gran diferencia durante la fase de implementación, es importante establecer vínculos con un grupo más amplio para garantizar que la pérdida de ese individuo no desvíe todo el proceso. También puede ser necesario considerar estrategias para trabajar con los opositores del cambio. ((Department for International Development (DFID), 2014, p. 10)

b) El agente de cambio:

Es el individuo o grupo que administra la implementación del programa de cambio. Diferentes agentes de cambio pueden necesitar hacerse cargo en diferentes etapas; por ejemplo, un agente administrador puede completar el rol para comenzar, y luego se lo entrega a un equipo interno. El agente o agentes para la primera fase deben identificarse antes de que se finalice el diseño. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 10)

c) Participantes del cambio:

Incluir a todos los afectados por el cambio; el nivel de su participación y compromiso es probable que varíe ampliamente. ((Department for International Development (DFID), 2014, p.10)

El diseño de la estrategia de cambio y el programa: Estas deberán tener en cuenta los siguientes problemas y pasos:

Planificación para el cambio - reflexionar, desarrollar una visión y construir conceptos.

- Identificación de patrocinadores del cambio: individuos o grupos que liderarán el cambio.
- Reconocer y gestionar las barreras al cambio: predecir la reacción de individuos y grupos a los cambios propuestos. Se puede esperar la oposición de personas que no pueden aceptar nuevas formas de hacer negocios o de grupos de personas que pueden perder debido a las nuevas medidas políticas.
- Crear apoyo para la reforma y gestionar las partes interesadas clave, explicando las necesidades del cambio y las formas en que las personas se beneficiarán, asegurando la participación de los pobres.

- Reformar las estructuras organizativas - para acomodar nuevas formas de trabajo.
- Movilización de recursos: se necesitan recursos políticos, financieros, administrativos y técnicos para sostener la reforma.
- Consolidar el cambio: garantizar que se mantenga la motivación para el cambio y, posteriormente, incorporar la nueva forma de trabajar como parte del procedimiento normal.

Un programa de cambio necesita un plan de proyecto claro. El agente de cambio debe ser responsable de producirlo y de identificar quién supervisará la implementación. El plan debe incluir: (a) Objetivos e indicadores de desempeño. (b) Hitos y oportunidades para celebrar el éxito. (c) Dependencias clave (acciones que dependen de la finalización exitosa de las etapas anteriores del plan). (d) Disposiciones de comunicación para mantener a las partes interesadas claves informadas de los desarrollos. (e) Gestión de riesgos, incluida la evaluación de riesgos a intervalos regulares para garantizar que el enfoque elegido sigue siendo adecuado. (f) Evaluación final que incluye una celebración de logros para crear un ímpetu positivo para acciones futuras. (g) Una estrategia de salida. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 10)

El equilibrio y la gestión de los intereses de las partes interesadas: Son un elemento crucial del proceso, ya que los conflictos entre los tomadores pueden ser resueltos a medida que avanza la implementación. Los conflictos pueden surgir cuando los intereses de diferentes partes interesadas no están de acuerdo con las iniciativas de reforma. Es especialmente importante involucrar a los interesados directos poderosos y los tomadores de decisiones desde el principio, para evitar el riesgo de que bloqueen las negociaciones y los intentos de implementación. Pero al mismo tiempo se necesita la creación de consenso como una forma de equilibrar la influencia de los grupos de interés

poderosos con la de los grupos menos poderosos. La creación de consenso, también conocido como participación o negociación de partes interesadas, es una forma de resolver problemas a través de un proceso de discusión y / o toma de decisiones entre las diferentes partes. No aborda por sí sola los desequilibrios fundamentales en el poder que permiten que algunos grupos tengan más influencia en el proceso de reforma que otros, y pueden ser necesarias iniciativas separadas para promover las contribuciones y la influencia de las personas pobres. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 10)

2.2.2.4.4. Proceso 4: Monitoreo y Evaluación de Desarrollo Institucional.

(Department for International Development (DFID), 2014), menciona que el monitoreo y la evaluación abordan la pregunta: "¿Cómo sabemos que estamos logrando nuestras metas?". El monitoreo y la evaluación son especialmente importantes en el caso de programas a largo plazo que deben ajustarse a medida que avanzan. Deben planificarse y diseñarse al comienzo, junto con las partes interesadas relevantes, para abordar preguntas como: ¿Cuáles son los temas de mayor importancia para las partes interesadas? ¿Cuántos detalles se necesitan? ¿En qué tipo de información las partes interesadas estarán más interesadas? ¿Cómo se debe presentar para tener mayor impacto?

Al diseñar un sistema de monitoreo y evaluación, los temas a considerar incluyen su propósito, proceso y recursos:

a) Propósito:

El monitoreo y la evaluación pueden tener diferentes propósitos en diferentes etapas: Por ejemplo, para verificar el progreso hacia los resultados deseados; aprender

lecciones sobre el proceso; o para evaluar la preparación institucional para pasar a una nueva fase. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 11)

b) Proceso:

Antes de que comience la implementación, es importante establecer una línea de base desde la cual medir el progreso hacia los objetivos. El material de referencia debe estar disponible para todos los indicadores. Mucha de la información para esto estará disponible a partir del diagnóstico, pero puede haber algunas áreas donde se necesitará más información. La tendencia en los programas de cambio institucional es desarrollar medidas de éxito cuantitativas en lugar de cualitativas. Esto tiende a conducir a medidas de insumos, que se cuantifica fácilmente, en lugar de los resultados, que, aunque son más difíciles de medir, son lo que realmente importa. Es importante ayudar a la institución / organización y los individuos a enfocarse en los resultados. (Department for International Development (DFID), 2014, p. 11)

c) Recursos:

Tanto humanos como financieros, son necesarios para el monitoreo y la evaluación. Las preguntas en el contexto de la asignación de recursos incluyen: ¿Qué recursos están disponibles? ¿Quién lo hará? ¿Cuánto tiempo y recursos tienen que aportar otras partes interesadas (altos directivos, proveedores de gestión e información de desempeño)? ¿Qué tan dispuestas están las otras partes interesadas a dedicar tiempo a la evaluación? ¿Las personas están acostumbradas a completar cuestionarios y / o ser entrevistadas? Si no, ¿cuál será su reacción probable? ¿Ya están sufriendo de fatiga de la encuesta? ¿El costo de recopilar la información excederá los beneficios de hacerlo? (Department for International Development (DFID), 2014, p. 11)

d) Seguimiento y la evaluación para la mejora continúa

El seguimiento es aquella función continua que utiliza la recolección y el análisis sistemático de datos sobre ciertos indicadores para brindar información del avance y el logro de las metas, en relación a lo planificado.

La evaluación es una apreciación sistemática y objetiva de la política institucional reflejada en lo planeado por una institución, con respecto a su diseño, implementación y resultados. Permite la generación de evidencias y contribuye a la mejora continua de la entidad. (CEPLAN, 2017, p. 12)

2.2.2.5. Teorías relacionadas al desarrollo institucional.

Schacter (como se citó en Vargas ,2013), menciona que el desarrollo de la capacidad que poseen las instituciones, se centra en los organismos públicos que formulan e implementan estrategias y políticas de desarrollo en tiempos de crisis financieras en los países, lo cual se considera como manera de hacer negocios, un ejercicio en la transformación social que necesita el apoyo sistémico y un cambio en la cultura el donador y los métodos que emplea para trabajar. Las nuevas formas de apoyar a la institución, son parte de las actividades que realizan los donadores. El proceso del desarrollo institucional tiene éxito cuando las instituciones se les retan con proyectos externos por la ciudadanía que desde dentro quieren transformarla. (p.29)

2.3. Definición de conceptos

2.3.1. Compromiso Organizacional

Revista de Estudios Empresariales. Segunda época (2013), menciona sobre el compromiso organizacional como: “El objeto del compromiso puede ser hacia una persona, una institución o una meta. No tienen por qué ser excluyentes los objetos del

compromiso, pero lógicamente van a variar respecto a la naturaleza del vínculo generado”. (p.70)

2.3.2. Desarrollo Institucional

El desarrollo institucional busca el equilibrio de las organizaciones. El desarrollo institucional es definido por la Universidad de Guadalajara como “el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda para el incremento de los niveles de calidad, equidad y pertinencia. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional”. (Universidad de Guadalajara, 2013)

2.3.3. Instituciones

Gobernar el comportamiento individual y colectivo. Pueden ser sistemas legales formales, derechos de propiedad y mecanismos de cumplimiento; o costumbres informales, y tradiciones. Pueden operar en diferentes niveles: internacional (por ejemplo, convenciones de la ONU), nacional (por ejemplo, leyes, constituciones), social (por ejemplo, normas de conducta, estado de la mujer) y familia (por ejemplo, reglas de herencia). Pueden anidar dentro de instituciones más grandes, por ejemplo, Instituciones colectivas basadas en las aldeas anidadas dentro de las instituciones del gobierno nacional.

2.3.4. Organizaciones

Son grupos de individuos que se unen para un propósito común o para lograr objetivos específicos. Adaptan sus tácticas y organización de acuerdo con reglas y regulaciones definidas externamente: las reglas del juego. Se comportan de acuerdo con,

pero no son lo mismo que, esas reglas. Por ejemplo, es una regla del juego que los equipos de fútbol estén compuestos por un portero y diez jugadores de campo, pero la configuración, la posición y las tácticas de los jugadores de campo son decididas por el equipo como organización. Las organizaciones abarcan cuerpos políticos, como partidos políticos o parlamentos; organismos económicos, tales como empresas o negocios; y organismos sociales, como las iglesias y las escuelas. Suelen tener límites discretos, un presupuesto y una estructura.

2.3.5. Motivación

La motivación es un aspecto de suma importancia dado que es considerada como un conjunto de razones por las cuales las personas actúan de una forma definida; además, se encuentra relacionado con todo aquello que moviliza a un individuo a realizar una actividad (Naranjo, 2009, p.154).

2.3.6. Valores

Son manifestadas en acciones y en juicios que delimitan o definen lo que es bueno hacer o evitar, además es el origen o fundamento del sentido de la acción que junto con la estructura cognitiva del juicio definen el aprendizaje moral y las acciones de una persona (Barba, 2004, p.382).

2.3.7. Ética

La ética es una de las ramas fundamentales de la filosofía, la misma que significa carácter y costumbre (Rojas , 2005, pág. 121).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

3.1.2. Hipótesis Específica

- Existe una relación significativa y directa entre el compromiso afectivo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.
- Existe una relación significativa y directa entre el compromiso de continuidad y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.
- Existe una relación significativa y directa entre el compromiso normativo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

3.2. Variables de la investigación

Variable 1 : Compromiso Organizacional

Dimensiones :

- Compromiso afectivo
- Compromiso de continuidad
- Compromiso normativo

Variable 2 : Desarrollo Institucional

Dimensiones :

- Identificación del desarrollo institucional
- Diseño del desarrollo institucional
- Implementación del desarrollo institucional
- Monitoreo de evaluación del desarrollo institucional

3.3. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de Medición	Ítems
V1 Compromiso organizacional	Definida como grado en que un trabajador de una empresa se identifica con una organización o empresa en particular y las metas de esta y desea seguir manteniendo una relación con ella, es el identificarse con la organización que lo emplea de parte del individuo. (Robbins & Judge, 2009, p. 79)	El compromiso organizacional se evaluó teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores, lo cuales serán identificados mediante un cuestionario en la escala tipo Likert.	Compromiso Afectivo	Identificación	Escala Likert	1-4
				Satisfacción		
				Absentismo		
				Rotación		
			Compromiso de continuidad	Remuneración		5-8
				Propuestas Laborales		
				Cooperación		
			Compromiso normativo	Deseo de permanencia		9-12
				Tiempo se servicio		
Visión						
Misión						
V2 Desarrollo institucional	El desarrollo institucional, deriva de acuerdo al lapso de tiempo, ya que usualmente puede durar más de una década, esto presenta un enfoque tradicional en el que el	El Desarrollo Institucional se evaluó teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores, lo cuales serán identificados mediante un cuestionario en la escala tipo Likert).	Identificación del Desarrollo institucional	Insumos y recursos	Escala Likert	13-18
				Estrategias		
				Recursos Humanos		
				Desempeño		

ciclo del proyecto con su enfoque esencialmente lineal de identificación, diseño, implementación, monitoreo y evaluación. Development (DFID), 2014, p. 1)

	Prestación de Servicios	
Diseño del Desarrollo Institucional	Cambios Organizacionales	19-20
Implementación del Desarrollo Institucional	Rol del trabajador	21-22
	Rol del líder	
Monitoreo y Evaluación del Desarrollo Institucional	Propósito	
	Proceso	23-25
	Recursos	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica ya que, se encontrará orientada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científico y no necesariamente resultados prácticos e inmediatos; es decir, únicamente se preocupa por recolectar información de la realidad para que de esa manera se pueda formular y contrastar hipótesis (Valderrama, 2015, p. 164).

4.2. Nivel de la investigación

Debido a que esta investigación es de nivel correlacional, Hernández (2010), menciona lo siguiente:

El nivel de esta investigación es correlacional, debido a que esta tiene como objetivo, conocer el grado de asociación o relación que existe entre dos o más conceptos, variables o categorías en un contexto definido. Sirve, además, para saber cómo se puede comportar una variable o concepto, teniendo conocimiento de otras variables vinculadas

a estas, dicho de otro modo, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un determinado grupo de individuos o casos de una variable en cuestión, partiendo del valor que poseen la o las variables relacionadas. (p. 81)

4.3. Diseño de la investigación

La investigación tendrá un diseño descriptivo- correlacional, dado que según Valderrama (2015), en un primer instante se realizará una descripción de las variables de estudio para posteriormente establecer el grado de asociación o relación entre las mismas. (p. 178)

4.4. Población y muestra

4.4.1. Población

La población se encontrará compuesta por 95 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

4.4.2. Muestra

La muestra será determinada a través de un muestreo censal; por lo tanto, se encontrará compuesta por el total de la población, siendo 95 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas de Recolección

Para esta investigación se empleará la técnica de encuesta, debido a que son procedimientos para la consecución de información útil para el adecuado desarrollo de la

investigación. La encuesta es una técnica que permite captar la percepción u opinión de las unidades de información de manera directa a través de su instrumento, el cuestionario. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.199)

4.5.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos son herramientas que serán empleadas por el investigador para registrar información o datos que permitirán el desarrollo de la investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.199). Por lo tanto, el instrumento que se utilizará para la recolección de datos será el cuestionario.

Cabe mencionar que, para el presente estudio, el cuestionario estará compuesto por un conjunto de ítems que serán contestados por las unidades de información. En el que se contará con un cuestionario que contendrá un total de 25 preguntas de acuerdo a cada una de las dimensiones e indicadores establecidos, que serán medidos mediante una escala Tipo Likert de 1 al 5 donde: 1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo.

4.6. Procedimientos de recolección de datos

En esta investigación, para la recolección de datos se formularán 2 cuestionarios (una para cada variable de la investigación); los cuales serán aplicados a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta. Cabe mencionar, que cada uno de los instrumentos serán detallados de acuerdo a sus dimensiones e indicadores, para tener una información más detallada de lo que se quiere.

4.6.1. Validez de los instrumentos

Para dar la validez de estos instrumentos se requerirá la opinión del juicio de expertos, el cual mediante Valderrama (2015), describe al juicio de expertos como:

Esta viene a ser un conjunto de opiniones que brindan los profesionales de experiencia, usualmente se basan en apreciaciones que realizan los asesores de tesis o especialistas en investigación, cuya finalidad la redacción de las preguntas sean de sentido lógico y de manera comprensible, lo cual cada una de ellas deben estar acorde a los indicadores. (p.199)

4.6.2. Confiabilidad de los instrumentos

Para la confiabilidad del cuestionario, se empleará el software SPSS 24, ya que este software mediante sus diversas aplicaciones estadísticas, se puede observar el nivel de confiabilidad de los datos mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach; cabe recalcar que los valores de este coeficiente se encuentran entre 0 y 1, donde 0 significa que no existe confiabilidad y 1 que la confiabilidad es absoluta.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

Dónde:

α = Es el coeficiente Alpha.

k = Es el número de ítems o reactivos.

$\sum_{i=1}^k$ = Suma de las varianzas de cada ítem o reactivo.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

De acuerdo a la técnica e instrumentos que se utilizarán en la presente investigación; luego de ver la validación y confiabilidad que estas poseen, el cuestionario será aplicado a los trabajadores en general de la Municipalidad Provincial de Huanta

2020, el procesamiento de los datos serán presentadas mediante tablas realizadas en el programa Microsoft Excel, cuyo objetivo es conseguir la información recolectada de nuestra encuesta mediante las preguntas y valoraciones detalladas, para su posterior procesamiento en el programa SPSS V.24 para realizar el análisis descriptivo mediante tablas y graficas de distribución absoluta y relativa, análisis inferencial y contraste de las hipótesis de la investigación, que permitan brindarnos la información necesaria para las conclusiones y recomendaciones.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

En la elaboración de esta investigación se respeta las normas de grados y títulos de la Universidad Peruana Los Andes, así como las normas internacionales de redacción APA Versión 6 – 2018.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Resultados de investigación

5.1.1. Confiabilidad de instrumento alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach permitió medir la fiabilidad y consistencia del instrumento que se utilizó en el presente trabajo de investigación y está determinado en el rango de cero a uno, donde cero significa nula fiabilidad de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados, como referencia tenemos la tabla de Kuder Richardson que se presenta a continuación:

Tabla 2
Fiabilidad según Kuder Richardson

Valor	Significado
,53 a menos	Nula confiabilidad
,54 a ,59	Baja confiabilidad
,60 a ,65	Confiable
,66 a ,71	Muy confiable
,72 a ,99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Programa estadístico SPSS V24.

Tabla 3
Resultados de fiabilidad compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,778	12

Fuente: Programa estadístico SPSS V24.

Al comparar el resultado obtenido con la tabla 2 y tabla 3, observamos que el valor alfa es de ,778 que representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos. El valor alfa de Cronbach de las 12 preguntas.

Tabla 4
Resultados de fiabilidad por dimensión

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso afectivo	,723	4
Compromiso de continuidad	,802	4
Compromiso normativo	,815	4

Fuente: Programa estadístico SPSS V24.

El resultado obtenido tabla 4, de acuerdo a lo establecido en la tabla de Kuder Richardson se observa alfa de Cronbach, para las tres dimensiones del compromiso organizacional donde arroja un resultado positivo, el valor alfa es de 0,723 compromiso afectivo, 0,802 compromiso de continuidad y 0,815 el compromiso normativo que representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

5.2. Análisis de resultados de variable I – Compromiso Organizacional

En el presente estudio se hace el análisis de los datos generales del personal y el comportamiento frente a la institución en la Municipalidad Provincial de Huanta.

Tabla 5
Resultados de la frecuencia según género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	21	22,1	22,1	22,1
	Masculino	74	77,9	77,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	
		5			

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

En la tabla 5, se presentan los resultados obtenidos respecto al género de los trabajadores, de un total de 95 trabajadores encuestados, el 22.1 % de ellos son mujeres y un 77.9% son varones, es decir, la mayor cantidad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta son de sexo masculino.

Tabla 6
Resultados de la distribución según rango de edad

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	-------------------	----------------------

Válid o	De 20 a 29 años	6	6,3	6,3	6,3
	De 30 a 39 años	23	24,2	24,2	30,5
	De 40 a 49 años	38	40,0	40,0	70,5
	De 50 a Más	28	29,5	29,5	100,0
	Tota l	95	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

Los resultados de la tabla 6 muestran lo siguiente, del total de los encuestados el 40%, es decir 38 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta se encuentran en las edades de 40 a 49 años, del mismo modo el 24.2% (23 trabajadores) tienen la edad entre 30 y 39 años, mientras el 29.5% (28 trabajadores) tienen más de 50 años, y solo el 6.3% se encuentran en las edades de 20 a 29 años.

Es así que mediante los resultados obtenidos se puede apreciar que la mayor parte de los trabajadores se encuentran en las edades de 30 a 49 años de edad quienes mantienen una estabilidad laboral según la Ley.

Tabla 7
Resultados de la distribución según estudios alcanzados

		Frecue nc ia	Porcenta je	Porcent aje válido	Porcent aje acumula do
Válid o	Primaria	10	10,5	10,5	10,5
	Secundaria	45	47,4	47,4	57,9
	Superior tecnológic o	23	24,2	24,2	82,1
	Superior universita ria	17	17,9	17,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

En la tabla 7 nos detalla los siguientes resultados, donde el 47.4%, es decir, 45 trabajadores tienen estudios secundarios, el 24.2% (23 trabajadores) tienen una formación profesional de técnico, el 17.9% (17 trabajadores) alcanzaron estudios superiores universitarios, asimismo, el 10,5% (10 trabajadores) estudios de nivel primaria, del cual se puede resaltar que en su mayoría de los trabajadores tienen estudios secundarios, y una cantidad considerable una formación profesional ya sea universitaria o técnico.

5.2.1. Dimensión compromiso afectivo

Tabla 8
Resultados de sentirse orgulloso de pertenecer a su centro de trabajo

		Frecuencia	Porcenta je	Porcenta je válido	Porcentaj e acumula do
Válid o	Totalme nte en Desacue rdo	3	3,2	3,2	3,2
	En Desacuerdo	39	41,1	41,1	44,2
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	5	5,3	5,3	49,5
	De Acuerdo	46	48,4	48,4	97,9
	Totalmente De Acuerdo	2	2,1	2,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

La tabla 8, nos muestra los resultados de la encuesta realizada al personal de la Municipalidad Provincial de Huanta, el 48,4%, es decir, 46 trabajadores se sienten orgullosos de trabajar en la municipalidad, sin embargo, el 41% (39 trabajadores) no se sienten cómodos de trabajar en la municipalidad.

Tabla 9
Resultados de felicidad en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	9	9,5	9,5	9,5
	En Desacuerdo	45	47,4	47,4	56,8
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	8	8,4	8,4	65,3
	De Acuerdo	33	34,7	34,7	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

La tabla 9, muestra los resultados de la encuesta realizada con respecto a la felicidad de trabajar para la municipalidad, del cual, el 34,7%, es decir, 50 trabajadores encuestados manifiestan estar de acuerdo, es decir, están felices y aceptan su estabilidad laboral con orgullo y responsabilidad, mientras el 47.4% (45) están en desacuerdo de estar felices de trabajar para la municipalidad, manifiestan de que no son felices y no se sienten satisfechos en su puesto de trabajo, así como el 8.4% no saben si están felices o no.

Tabla 10
Resultados de solicitar permisos, cuando labora en la insitucion.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	6	6,3	6,3	6,3
	En Desacuerdo	33	34,7	34,7	41,1
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	15	15,8	15,8	56,8
	De Acuerdo	40	42,1	42,1	98,9

Totalmente De Acuerdo	1	1,1	1,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	
	5			

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

Como se observa en la tabla 10, muestra los resultados con relación a los permisos que solicitan, del cual, el 42.1% (40 trabajadores) responden que solicitan permisos durante la permanencia en la institución, mientras el 34.7% (33 trabajadores) están en desacuerdo de solicitar permisos cuando laboran para la municipalidad, sin embargo, el 15.8% (15 Trabajadores) no tienen claro si solicitar o no permisos en la municipalidad.

Tabla 11
Resultados del sentirse amenazado por las rotaciones de personal

		Frecuencia	Porcenta je	Porcenta je válido	Porcenta je acumulad o
Válid o	Totalme nte en Desacue rdo	1	11,6	11,6	11,6
	En Desacuerdo	4	46,3	46,3	57,9
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	9	9,5	9,5	67,4
	De Acuerdo	2	28,4	28,4	95,8
	Totalmente De Acuerdo	4	4,2	4,2	100,0
	Total	9	100,0	100,0	
		5			

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

Según los resultados obtenidos en la tabla 11 se evidencia que el 28.4%, (27 trabajadores) encuestados de la municipalidad no se sienten amenazados por la rotación de personal en la municipalidad, mientras el 46.3% y 11.6% (55 trabajadores) se sienten amenazados por la rotación de personal de la institución mientras, un 9.5% (9 trabajadores) no tiene definido el temor a la rotación de personal.

5.2.2. Dimensión compromiso de continuidad

Tabla 12

Resultados del salario como determinante de permanencia en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	13	13,7	13,7	13,7
	En Desacuerdo	48	50,5	50,5	64,2
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	5	5,3	5,3	69,5
	De Acuerdo	26	27,4	27,4	96,8
	Totalmente De Acuerdo	3	3,2	3,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

La tabla 12 evidencian que el 50.5%, es decir, 48 trabajadores encuestados de la Municipalidad Provincial de Huanta con respecto al salario como determinante para permanecer en su centro de trabajo, respondieron estar en desacuerdo, del cual podemos decir, que más de la mitad de los trabajadores consideran su estabilidad más por necesidad que por deseo, esto implica que su desempeño sea deficiente, asume su responsabilidad, pero se limita a hacer esfuerzos adicionales en hacer mejor su labor. A pesar de la cifra anterior, el 27,4% manifiestan que su permanencia en el trabajo y su estabilidad refleja el deseo de querer y seguir perteneciendo a la municipalidad, por lo tanto, se identifican con la entidad, al mismo tiempo, hablan positivamente de ello.

Tabla 13

Resultados de intención de abandono a la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	3	3,2	3,2	3,2
	En Desacuerdo	41	43,2	43,2	46,3
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	12	12,6	12,6	58,9
	Levemente De Acuerdo	1	1,1	1,1	60,0
	De Acuerdo	34	35,8	35,8	95,8
	Totalmente De Acuerdo	4	4,2	4,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

Como se observa en la tabla 13, respecto a la difícil tarea de abandonar la municipalidad, al cual, el 43.2% responde desacuerdo, es decir, de tener oportunidades laborales fuera, estarían dispuestos a abandonar la municipalidad, mientras el 35.8% de los trabajadores está de acuerdo, pues este grupo de personas creen que no pueden abandonar la municipalidad por más que quisieran, puesto que ya tienen una estabilidad laboral en la municipalidad lo obliga a permanecer y esto lo asumen con mucha responsabilidad; además, están más ligados y familiarizados con la organización.

Tabla 14
Resultados de frecuencia de trabajos en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	6	6,3	6,3	6,3
	En Desacuerdo	41	43,2	43,2	49,5

Levemente en Desacuerdo	1	1,1	1,1	50,5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	10	10,5	10,5	61,1
De Acuerdo	33	34,7	34,7	95,8
Totalmente De Acuerdo	43	4,2	4,2	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

Al observar la tabla 14, apreciamos los resultados de los encuestados acerca de la frecuencia de trabajos en equipos que hay en la municipalidad, del cual, el 43.2% (41 Trabajadores), están en desacuerdo, es decir manifiestan no haber realizado actividades en equipo, mientras el 34.7% (33) trabajadores manifiestan que si han realizado trabajos en equipo. Para precisar, la mayor parte de los trabajadores encuestados, consideran que se debe propender a desarrollar más actividades en equipo dentro de la municipalidad.

Tabla 15
Resultados de cambio de centro laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5	5,3	5	5
Totalmente en Desacuerdo			,3	,3
En Desacuerdo	43	45,3	45,3	50,5
Levemente en Desacuerdo	2	2,1	2	52,6
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	6	6,3	6	58,9
De Acuerdo	38	40,0	40,0	98,9
Totalmente De Acuerdo	1	1,1	1	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

Al observar la tabla 15, apreciamos la respuesta de los trabajadores de la municipalidad de Huanta acerca de cambio de centro de trabajo, del cual, el 45.3% están en desacuerdo, es decir, que, si optarían por ir a trabajar a otro centro laboral, pero, el 40%, está de acuerdo, es decir este grupo de trabajadores no abandonarían la municipalidad, ya que gran parte de su vida se vería afectado por lo que podría ser el único sustento económico de su familia.

5.2.3. Dimensión compromiso normativo

Tabla 16
Resultados de importancia del tiempo de servicio aportado a la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Totalmente en Desacuerdo	7	7,4	7,4	7,4
En Desacuerdo	3	33,7	33,7	41,1
Levemente en Desacuerdo	2			
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	3,2	3,2	44,2
Levemente De Acuerdo	7	7,4	7,4	51,6
De Acuerdo	3	3,2	3,2	54,7
Totalmente De Acuerdo	4	43,2	43,2	97,9
Total	1			
	2	2,1	2,1	100,0
	9	100,0	100,0	
	5			

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

La tabla 16 muestra los resultados respecto a la importancia del tiempo de servicio aportado a la institución, del cual, el 43.2% están de acuerdo, es decir, que se siente contentos a aportar su tiempo de servicio a la municipalidad, mientras el 33.7% responde en desacuerdo, es decir no tienen un sentimiento de deuda por la municipalidad. Es así

que se puede apreciar que cada individuo tiene distintos comportamientos y sentimientos que le caracteriza y cumple un rol importante de identificación y la valoración que le puede dar a su centro de trabajo o institución.

Tabla 17
Resultados de visión que tiene la institución de su desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	10	10,5	10,5	10,5
	En Desacuerdo	41	43,2	43,2	53,7
	Levemente en Desacuerdo	1	1,1	1,1	54,7
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	8	8,4	8,4	63,2
	De Acuerdo	32	33,7	33,7	96,8
	Totalmente De Acuerdo	3	3,2	3,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

La tabla 17, muestra los resultados de la encuesta realizada al personal de la municipalidad de Huanta respecto a la visión que tiene la municipalidad respecto a su desempeño laboral, de cual, el 33.7% (32 trabajadores) está en acuerdo y afirma que su institución tiene una buena opinión del aporte laboral a la institución y 43.2% (41 trabajadores) consideran que la municipalidad no tiene en consideración el desempeño laboral.

Tabla 18
Resultados de misión que tiene la institución de su desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en	8	8,4	8,4	8,4

Desacuerdo				
En Desacuerdo	18	18,9	18,9	27,4
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4	4,2	4,2	31,6
Levemente De Acuerdo	2	2,1	2,1	33,7
De Acuerdo	51	53,7	53,7	87,4
Totalmente De Acuerdo	12	12,6	12,6	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

En la tabla 18, se observa los resultados de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad de Huanta, con respecto a la misión que tiene la empresa de su desempeño laboral, el 53.7%, decir, 51 trabajadores sienten que la municipalidad valora el desempeño laboral en función de la misión institucional, y solo el 18.9% están en desacuerdo, es decir, no consideran que la municipalidad valora su desempeño laboral considerando la misión institucional.

Tabla 19
Resultados de frecuencia de logro de metas laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	6	6,3	6,3	6,3
	En Desacuerdo	32	33,7	33,7	40,0
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	6	6,3	6,3	46,3
	De Acuerdo	50	52,6	52,6	98,9
	Totalmente De Acuerdo	1	1,1	1,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

Al observar la tabla 19, muestra los resultados de la encuesta al personal, respecto a la frecuencia de logro de metas laborales, del cual, el 52.6% (50 trabajadores) responden estar de acuerdo y sienten que, si logran alcanzar las metas institucionales, mientras el 33.7% de los trabajadores consideran que el tiempo no les alcanza para alcanzar las metas laborales, consecuentemente las metas institucionales.

5.3. Análisis de resultados de variable II – Desarrollo Institucional.

5.3.1. Dimensión Identificación del Desarrollo Institucional

Tabla 20
Resultados de identificación del Desarrollo Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	3	3,2	3,2	3,2
	En Desacuerdo	39	41,1	41,1	44,2
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	5	5,3	5,3	49,5
	De Acuerdo	46	48,4	48,4	97,9
	Totalmente De Acuerdo	2	2,1	2,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

La tabla 20, nos muestra los resultados de la encuesta realizada al personal de la Municipalidad Provincial de Huanta, el 48,4%, es decir, 46 trabajadores se sienten identificados con los logros que alcanza la municipalidad, sin embargo, el 41% (39 trabajadores) no se sienten identificados con los logros de la municipalidad.

5.3.2. Dimensión Diseño del Desarrollo Institucional

Tabla 21
Resultados del Desarrollo Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Acuerdo	9	9,5	9,5	9,5
	En Desacuerdo	45	47,4	47,4	56,8
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	8	8,4	8,4	65,3
	De Acuerdo	33	34,7	34,7	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

La tabla 21, muestra los resultados de la encuesta realizada con respecto al diseño del desarrollo de la municipalidad, del cual, el 34,7%, es decir, 50 trabajadores encuestados manifiestan estar de acuerdo, es decir, concuerdan que las metas y objetivos institucionales están bien diseñados, mientras el 47,4% (45) están en desacuerdo, manifiestan que no están bien definidas las metas y objetivos institucionales.

5.3.3. Dimensión Implementación del Desarrollo Institucional

Tabla 22
Resultados de implementación del desarrollo institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Acuerdo	1	11,6	11,6	11,6
	En Desacuerdo	44	46,3	46,3	57,9
	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	9	9,5	9,5	67,4

De Acuerdo	2	28,4	28,4	95,8
	7			
Totalmente De Acuerdo	4	4,2	4,2	100,0
Total	9	100,0	100,0	
	5			

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

Según los resultados obtenidos en la tabla 22 se evidencia que el 28.4%, (27 trabajadores) encuestados de la municipalidad consideran que hay implementación para el desarrollo institucional, mientras el 46.3% y 11.6% (55 trabajadores) mencionan que no existen las condiciones para un buen desarrollo institucional.

5.3.4. Dimensión Monitoreo y Evaluación del Desarrollo Institucional

Tabla 23
Resultados de Monitoreo y Evaluación del Desarrollo Institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Totalmente en Desacuerdo	7	7,4	7,4	7,4
En Desacuerdo	3	33,7	33,7	41,1
	2			
Levemente en Desacuerdo	3	3,2	3,2	44,2
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	7	7,4	7,4	51,6
Levemente De Acuerdo	3	3,2	3,2	54,7
De Acuerdo	4	43,2	43,2	97,9
	1			
Totalmente De Acuerdo	2	2,1	2,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	
	5			

Fuente: Datos procesados en el programa estadístico SPSS V24.

La tabla 23, muestra los resultados con relación al monitoreo y evaluación del desarrollo institucional, considerando, el 43.2% están de acuerdo, es decir, que perciben que, si se realiza el monitoreo y evaluación del desarrollo de las actividades municipales, mientras el 33.7% responde en desacuerdo, es decir perciben que no se llevan a cabo acciones de monitoreo y evaluación para verificar el logro de metas y objetivos institucionales.

5.4. Comparacion entre variables.

Al recopilar los datos en el momento de aplicar los cuestionarios de ambas variables, en la muestra, se obtuvo los siguientes resultados en las frecuencias de las Variables (figura 1):

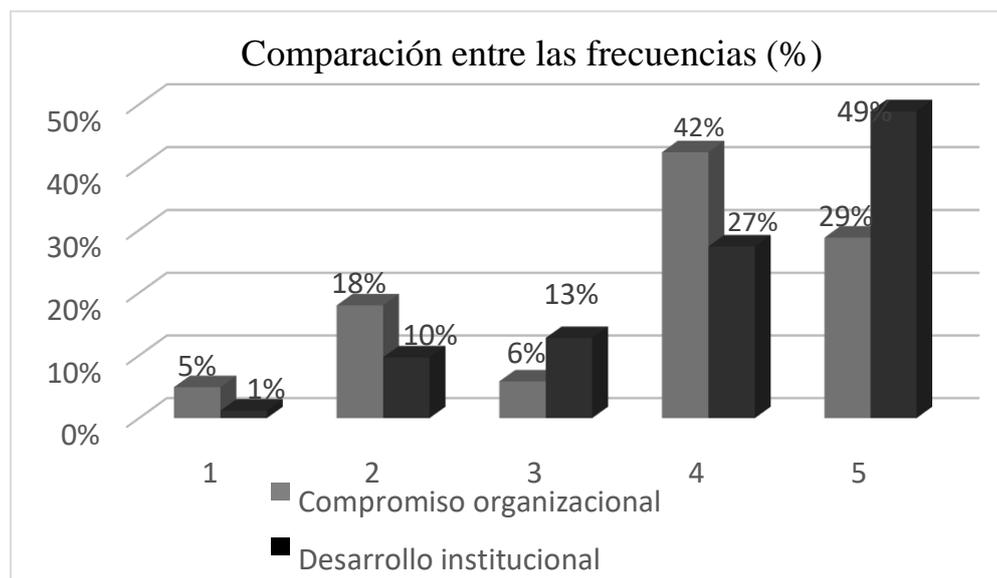


Figura 1. Comparación entre las frecuencias de las Variables en %

Del análisis de la figura referida se establece que la mayoría de los trabajadores, en ambas variables, el 71 % y el 76 %, contestaron entre las dos escalas mayores (4 y 5) a las preguntas referidas en el cuestionario.

5.5. Contrastación de la hipótesis

Se utilizó el coeficiente rho de Spearman, puesto que: “Los coeficientes rho de Spearman, simbolizado como r_s , y tau de Kendall, simbolizado como t , son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas)”, (Fernández y Baptista, 2014, p. 322).

a. Contrastación de la hipótesis general

De acuerdo con Hernández, et al. (2010) quienes expresan que:

“Las hipótesis del proceso cuantitativo se someten a prueba o escrutinio empírico para determinar si son apoyadas o refutadas, de acuerdo con lo que el investigador observa, y demostrarse como probablemente correctas o incorrectas, sin que interfieran los valores y las creencias del individuo” (p. 107).

Para tal efecto se ha considerado los siguientes pasos:

✓ **Formulación de las hipótesis**

Hernández, et al. (2010), manifestaron que: “las hipótesis de investigación se definen como proposiciones tentativas acerca de la o las posibles relaciones entre dos o más variables” (p. 96). Se les suele simbolizar como H_i o H_1 , H_2 , H_3 , etc. (cuando son varias), y también se les denomina hipótesis de trabajo.

Las hipótesis nulas son, en cierto modo, lo contrario de las hipótesis de investigación.

Constituyéndose en proposiciones acerca de la relación entre variables, sirviendo para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación.

Se les suele simbolizar como H_0 .

✓ **Formulación de la Hipótesis General**

Hipótesis de investigación

H_i: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

Hipótesis nula

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

✓ **Determinación si la prueba es unilateral o bilateral**

La hipótesis de investigación indica que la prueba es unilateral de cola derecha, porque se trata de verificar solo una probabilidad, la existencia de una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

✓ **Determinación del nivel de significancia de la prueba**

Asumimos el nivel de significación de 5%, en consecuencia, el nivel de confiabilidad es de 95 %.

✓ **Regla teórica para toma de decisión**

Se tomó el criterio del valor $s = 0.05$. Si valor $s \geq 0.05$, se acepta H₀. Si valor $s < 0.05$, se acepta H₁.

✓ **Calculo estadístico de la prueba de hipótesis**

La contrastación de hipótesis utilizó el coeficiente rho de Spearman, y se obtuvo una correlación directa de 79.4 %. El valor $s = 0.000$ (Tabla 24)

✓ **Interpretación**

Puesto que la “rs” fue 0,794, este valor es considerado como Correlación positiva considerable, Así también vemos que el valor $s = 0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación: Existe relación positiva considerable entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

Como el nivel de significatividad tuvo un valor: $s = 0.000$, el coeficiente fue significativo en el nivel de 0.000 (100 % de confianza en que la correlación sea verdadera y 0.0 % de probabilidad de error).

Tabla 24
Correlación entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

			Correlaciones	
			Compromiso Organizacional	Desarrollo Institucional
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,794**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desarrollo		,794**	1,000

Institucional I	Coefficiente de correlación		
		Sig. (unilateral)	,000
	N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Resultado SPSS V24

Correlación entre el compromiso orgacional y el desarrollo institucional

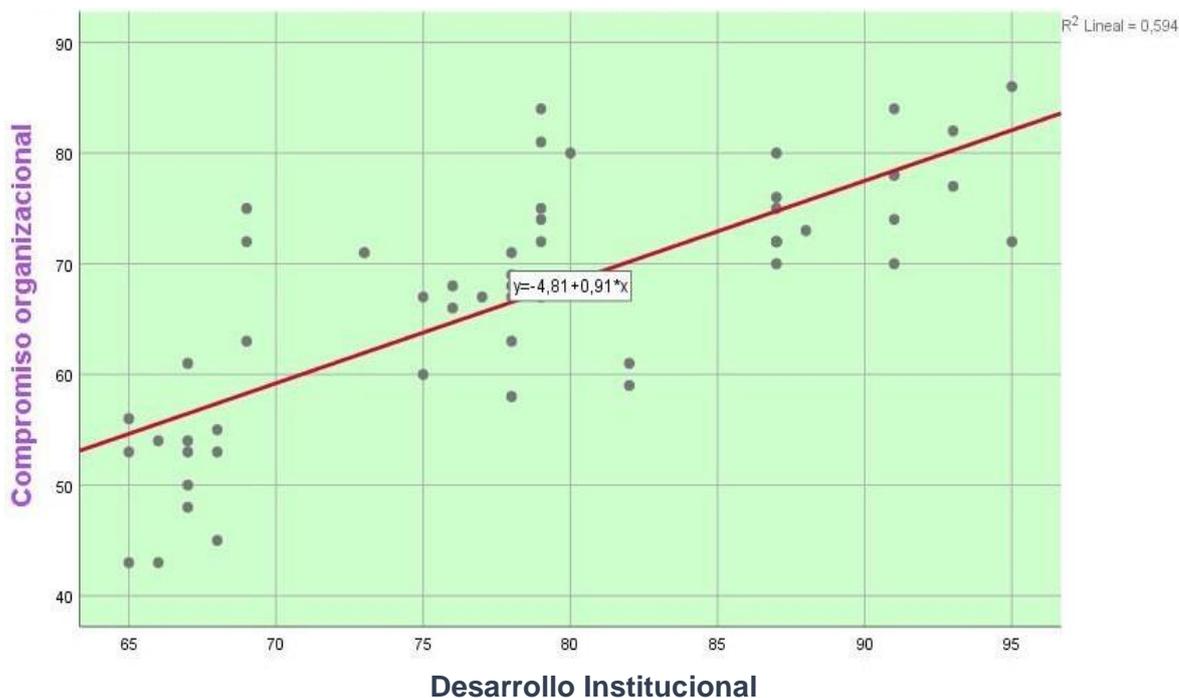


Figura 2. Diagrama de dispersión y grafico de la línea de tendencia, en la Correlación entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

Fuente: Tabla 24.

La tabla 24 y su figura 2 muestran la Correlación entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020 y el grado de dispersión y la línea de tendencia de la suma de los resultados

obtenidos en las dos variables de la investigación, el compromiso organizacional y el desarrollo institucional.

b. Contrastación de la hipótesis específicas Hipótesis específica 1:

Hipótesis específica 1

H_i: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

Hipótesis nula

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

✓ **Decisión:**

El resultado de $r_s = 0.844$ (tabla 25), denota una correlación positiva considerable, así también vemos que el valor $s = 0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación: Existe una relación positiva considerable entre el compromiso afectivo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

Como el nivel de significatividad tuvo un valor de $s = 0.000$, el coeficiente fue significativo en el nivel de 0.000 (100 % de confianza en que la correlación sea verdadera y 0 % de probabilidad de error).

Tabla 25
Correlación entre el Compromiso afectivo y el desarrollo institucional de la
Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

		Correlaciones	Compromiso Afectivo	Desarrollo Institucional
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,844**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desarrollo institucional	Coefficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Fuente: Resultado SPSS V24.

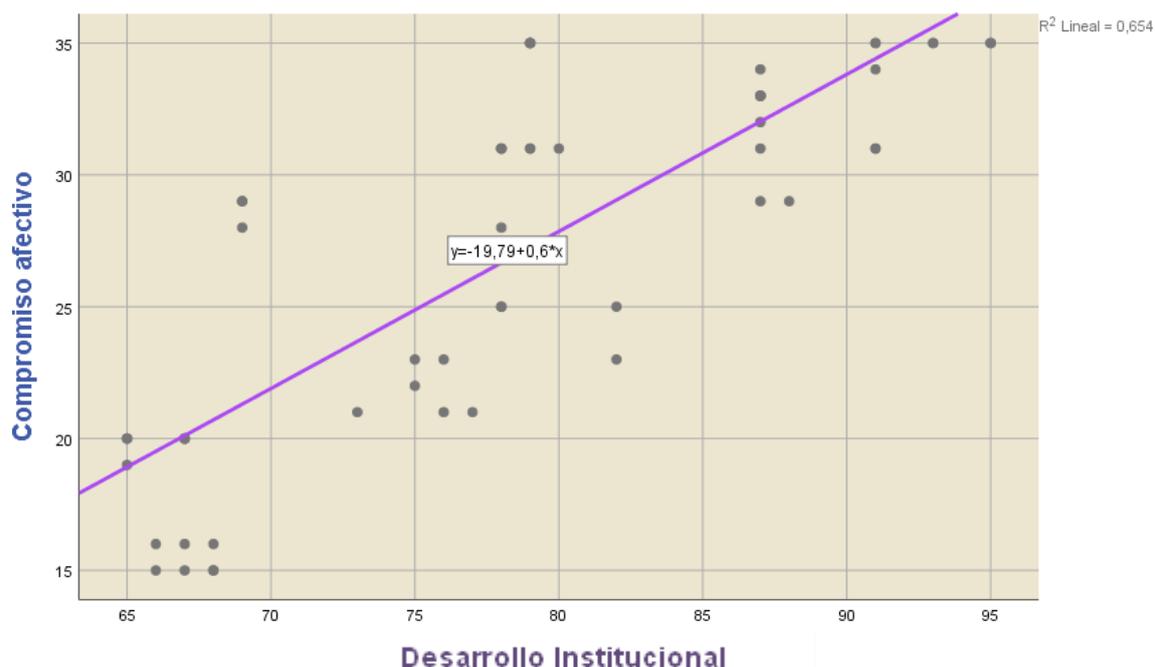


Figura 3. Diagrama de dispersión y gráfico de la línea de tendencia, en la Correlación entre el Compromiso afectivo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

Fuente: Tabla 25.

La tabla 25 y su figura 3 muestran la Correlación entre el Compromiso afectivo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020 y el grado de dispersión y la línea de tendencia de la suma de los resultados obtenidos en la primera dimensión de la variable I, el Compromiso afectivo, y la variable II, Desarrollo institucional.

c. Contrastación de la hipótesis específicas Hipótesis específica 2:

Hipótesis específica 2:

H_i: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020

Hipótesis nula

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

✓ **Decisión:**

El resultado de $r_s = 0.662$ (tabla 26), denota una correlación positiva media, Así también vemos que el valor $s = 0.000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación: Existe una relación positiva media entre el compromiso de continuidad y el desarrollo institucional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

Como el nivel de significatividad tuvo un valor: $s = 0.000$, el coeficiente fue significativo en el nivel de 0.000 (100 % de confianza en que la correlación sea verdadera y 0.0 % de probabilidad de error).

Tabla 26

Correlación entre el Compromiso de continuidad y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

			Compromiso de continuidad	Desarrollo Institucional
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	95	95
	Desarrollo Institucional	Coefficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	95	95
			01 (unilateral).	

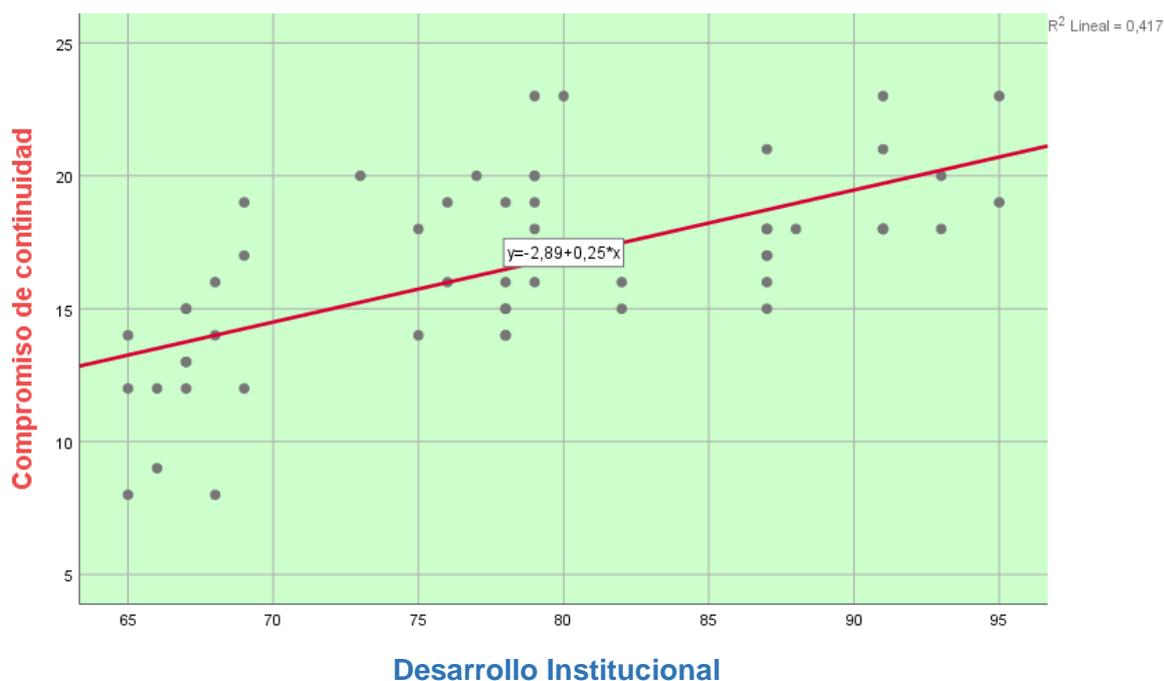


Figura 4. Diagrama de dispersión y grafico de la línea de tendencia, en la Correlación entre el Compromiso de continuidad y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

Fuente: Tabla 26.

La tabla 26 y su figura 4 muestran la Correlación entre el Compromiso de continuidad el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020 y el grado de dispersión y la línea de tendencia de la suma de los resultados obtenidos en la segunda dimensión de la variable I, el Compromiso de continuidad, y la variable II, el Desarrollo institucional.

d. Contrastación de la hipótesis específicas Hipótesis específica 3:

Hipótesis específica 3:

H_i: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso normativo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

Hipótesis nula

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el compromiso normativo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

✓ **Decisión:**

El resultado de $r_s = 0.149$ (tabla 27), denota una Correlación positiva muy débil. Pero se observa que el valor $s = 0.141 > 0.05$, por lo que se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis de investigación: No existe una relación directa y significativa entre el compromiso normativo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

Tabla 27
Correlación entre el Compromiso normativo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

		Correlaciones		Compromiso o normativo	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación		1,000	,149
		Sig. (unilateral)		.	,141
Desarrollo Institucional	Desarrollo Institucional	N		95	95
		Coefficiente de correlación		,149	1,000
		Sig. (unilateral)		,141	.

N	95	95
---	----	----

Fuente: Resultado SPSS V24.

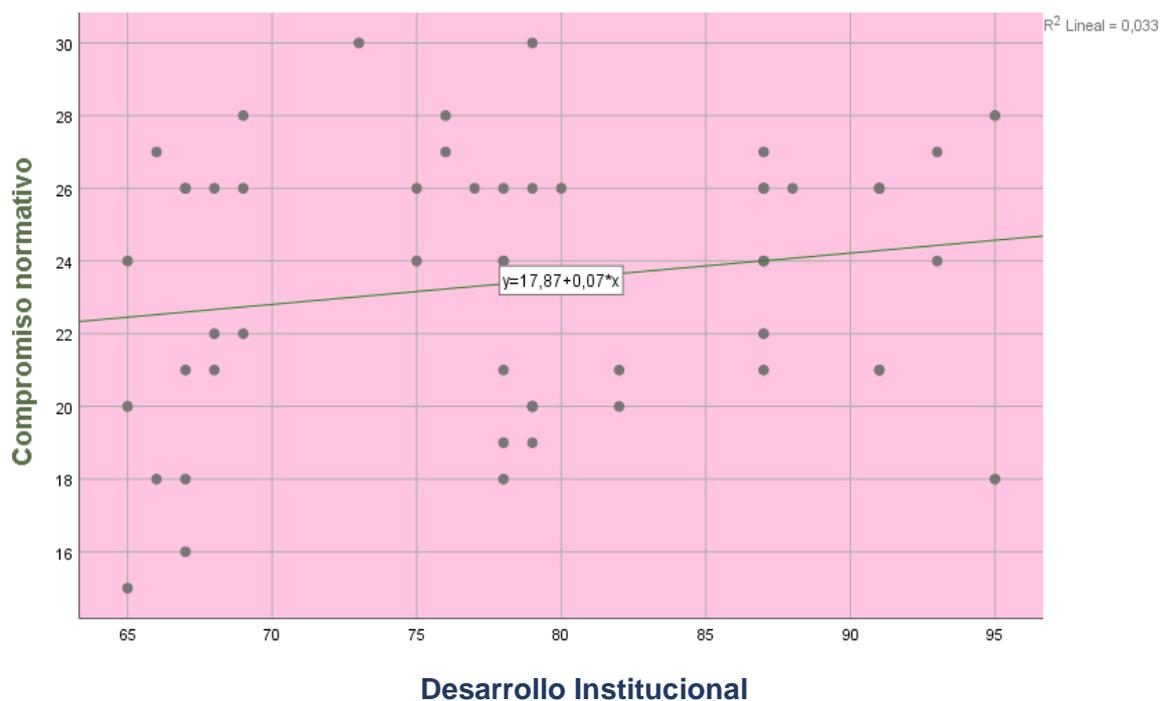


Figura 5. Diagrama de dispersión y gráfico de la línea de tendencia, en la Correlación entre el Compromiso normativo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.

Fuente: Tabla 27.

La tabla 27 y su figura 5 muestran la Correlación entre el Compromiso normativo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020, (relación positiva muy débil), pero se observa que el valor $s = 0.235 > 0.05$, por lo que es aceptada la Hipótesis nula y rechazada la Hipótesis de investigación; y el grado de dispersión y la línea de tendencia de la suma de los resultados obtenidos en la tercera

dimensión de la variable I, el Compromiso normativo y la variable II, el Desarrollo institucional.

Tabla 28

Resumen de la Correlación de la Hipótesis general y las Hipótesis específicas del trabajo de investigación.

Hipótesis	N	Sig. (unilateral)	Coefficiente rho de Spearman
Hipótesis general			
Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.	95	0.000	0.794 Correlación positiva considerable
Hipótesis específicas			
1: Correlación entre el compromiso afectivo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020	95	0.000	0.844 Correlación positiva considerable
2: Correlación entre el compromiso de continuidad y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020	95	0.000	0.662 Correlación positiva media
3: Correlación entre el compromiso normativo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020	95	0.141	0.149 No existe correlación

Fuente: Base de datos

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se elabora la confrontación de los problemas desarrollados, con los referentes bibliográficos de las bases teóricas, de acuerdo a la prueba de hipótesis y el aporte científico de la investigación.

6.1. Contrastación con los referentes bibliográficos

Ante la pregunta, ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020?, luego de concluido el estudio y la evaluación de los resultados obtenidos, se estableció que existe una relación positiva considerable entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional, ya que el resultado de $r_s = 0.794$ denota una correlación positiva considerable, tal como se puede verificar en la Tabla 28. Este resultado está de acuerdo con lo referido en los Antecedentes del estudio y lo establecido por Barroso y Arias (2014), en su investigación: “Clima Laboral y Productividad en empresas maquiladoras textiles. Un estudio de calidad de vida laboral en el sureste de México”., quienes concluyeron que:

Para su correlación se consideró el clima laboral vs el porcentaje de cumplimiento de metas como indicador de productividad (0.927, $p < 0.005$), la cual se considera significativa y representa una correlación fuerte, lo que nos indica que a mayor clima laboral estas se asocian significativamente en la productividad. Mediante todo lo mencionado esta investigación nos da un alcance sobre la relación que existe entre clima laboral y el cumplimiento de metas en las empresas textiles de dicha ciudad, lo cual nos enmarca que hay relación entre las variables de estudio, lo cual de acuerdo a los objetivos que se pretenden alcanzar.

Del mismo modo ante la pregunta, ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020?, luego de concluido el estudio y la evaluación de los resultados obtenidos, se estableció que existe una relación positiva considerable entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional, ya que el resultado de $r_s = 0.794$ denota una correlación positiva considerable, tal como se puede verificar en la Tabla 28. Este resultado está de acuerdo con lo referido en los Antecedentes del estudio y lo establecido Muñoz (2015), en su tesis: “Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la Municipalidad Provincial de Huaura durante el año 2014”. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Para esta investigación tuvo por objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y la gestión administrativa en la sub gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura, Lima 2014. Para la muestra se tomó a 80 trabajadores nombrados de dicha institución, se utilizó la técnica de encuesta, en una escala de medición Tipo Likert y como instrumento se elaboró un cuestionario. El tipo de investigación es básico, de nivel descriptivo no correlacional y de diseño no experimental.

En esta investigación el autor concluyó lo siguiente: La relación existente entre clima organizacional y gestión administrativa en la subgerencia de servicios públicos Municipalidad Provincial de Huaura durante el año 2014, se puede afirmar que hay evidencia empírica para concluir que baja y positiva en su coeficiente de correlación de Spearman $r=0.305$, con un p-valor de $0.006 < 0.05$, lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta a hipótesis alternativa, lo cual la relación entre estas variables presentan significancia estadística. Dicho todo ello, esta investigación nos da a conocer que la relación entre clima organizacional y gestión administrativa es significativa, lo cual es ideal para tomarla en cuenta para nuestros antecedentes, ya que nos da un análisis sobre el comportamiento del clima laboral y la gestión de dicha institución y que estas producen efectos positivos entre ellas.

6.2. Aporte científico de la investigación

El ente rector de la Municipalidad Provincial de Huanta puede tomar los resultados obtenidos, como fundamento, para adoptar las decisiones necesarias, con la finalidad de incrementar la productividad y así facilitar el cumplimiento del objetivo organizacional, mediante el compromiso y motivación de los trabajadores de la institución.

Se cuenta con un capital humano idóneo, el cual hay que incentivarlo buscando la mayor implicación de los trabajadores hacia el logro de las metas y objetivos institucionales, lo que permitirá el incremento de mejores servicios para los habitantes de la provincia de Huanta.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

- ✓ Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020, ya que el valor $s = 0.000 < 0.05$ y el resultado $r_s = 0.794$ denota una correlación positiva considerable, tal como se puede observar en la Tabla 24.
- ✓ Existe una relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020, debido a que el valor $s = 0.000 < 0.05$ y el resultado $r_s = 0.844$, indica una correlación positiva considerable, tal como se puede observar en la Tabla 25.
- ✓ Existe una relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020, puesto que el valor de $s = 0.000 < 0.05$ y el resultado $r_s = 0.662$ denota una correlación positiva media, tal como se puede observar en la Tabla 26.
- ✓ No existe una relación directa y significativa entre el compromiso normativo y el desarrollo institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020, porque el valor de $s = 0.141 > 0.05$, determina que se acepta la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis de investigación tal como se puede observar en la Tabla 27.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

- ✓ Que la Municipalidad Provincial de Huanta, continúe manteniendo los altos niveles de compromiso y productividad en los trabajadores, puesto que la mayoría de ellos percibieron un gran desarrollo institucional.

- ✓ A los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, para que conserven el alto nivel de compromiso afectivo que poseen, puesto que es un factor importante para elevar la productividad laboral en la institución y el mantenimiento de un buen clima laboral.

- ✓ Que el cuerpo edil de la Municipalidad Provincial de Huanta, debe de seguir cumpliendo con todo lo necesario para que el trabajador municipal se encuentre comprometido por la recepción de beneficios en la institución y sobre todo porque se siente satisfecho en ella, ya que existe una asociación directa con su productividad y por ende del cumplimiento de la metas y objetivos de la institución.

- ✓ Que la Municipalidad Provincial de Huanta, desarrolle programas de sensibilización, para que el trabajador asuma el compromiso normativo.

CAPÍTULO IX

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barba, B. (2004). *Escuela y socialización. Evaluación del desarrollo moral*. México. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=PhHk_U7AoswC&pg=PA382&dq=valores+personales&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjT1J_MyPbhAhULpFkKHVwzCKQQ6AEIMTAC#v=onepage&q=valores%20personales&f=false
- Barraza, A., & Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 27-28. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Barroso, F. G., & Arias, G. F. (2014). *Clima Laboral y Productividad en empresas maquiladoras textiles. Un estudio de calidad de vida laboral en el sureste de México*. México D.F: XIX Congreso Internacional de Contaduría y Administración e Informática. Obtenido de congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xix/docs/3.02.pdf
- Ccaccya Bautista, D. (2015). Análisis de rentabilidad de una empresa. *Actualidad Empresaria* (341), 2. Obtenido de http://aempresarial.com/servicios/revista/341_9_KAQKIKGSKPBXJOWNCBAWUTXOEZPINLAYMRJUCPNMEPJODGCGHC.pdf

- CEPLAN. (2017). *Guía para el planeamiento institucional*. Lima: CEPLAN. Obtenido de https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2017/06/Guia-de-Planeamiento-Institucional-07jun2017_1806hrs.pdf
- Chávez Correa, F. (2018). *El financiamiento y su incidencia en la rentabilidad de la Empresa de Transportes Mellizo Hnos S.A.C. en la Ciudad de Trujillo, año 2017*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26613/chavez_cf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México: McGraw-Hill Companies.
- Chiuca, M. P. (2017). *Planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay-2017*. Ancash: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11954/chiuca_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Department for International Development (DFID). (2014). *Promoting Institutional & Organisational Development*. Malaysia. Obtenido de http://mwi.mrcmekong.org/KIT/3InstOrg/303___Institutional_and_Organisational_Development.pdf
- Díaz Quispe, D. (2018). *Financiamiento y su relación en la rentabilidad de las Mypes del Centro Comercial de Gamarra, año 2017*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30238/Diaz_QD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Factor Humá. (2008). *Gestión del compromiso*. Obtenido de https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8279/gcompromis_def_cast.pdf
- Gestión. (21 de Noviembre de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *MANAGEMENT & EMPLEO*, págs. 1-5. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>

- Gómez, E. (31 de Mayo de 2017). ¿Por qué es importante el compromiso laboral de los empleados? *Con tu Negocio*, págs. 1-9. Obtenido de <https://www.contunegocio.es/recursos-humanos/compromiso-laboral-empleados/>
- González, T. F., & Guillén, M. (2008). *Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment*. Valencia: Journal of Business Ethics. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-006-9333-9>
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Illicachi, J. (2015). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la gobernación de Tungurahua, del cantón de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17825/1/Juan%20Francisco.pdf>
- Ixchop Ajtun, D. (2014). *Fuentes de financiamiento de pequeñas empresas del sector confección de la ciudad de Mazatenango*. Quetzaltenango, Chile: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Ixchop-David.pdf>
- Kaqui Valenzuela, G., & Espinoza Celmi, M. (2018). *Fuentes de financiamiento y su influencia en la rentabilidad de la empresa Lucho Tours E.I.R.L Huaraz- 2018*. Huaraz: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26241/Kaqui_VGG-Espinoza_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López Lindao, J., & Farias Villón, E. (2018). *Análisis de alternativas de financiamiento para las Pymes del Sector comercial e industrial de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/30172/1/Tesis-Alternativas%20de%20Financiamiento%20para%20PYMES.pdf>
- López, B. G. (2017). *Clima laboral y el desempeño organizacional en el Hospital Hermilio*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de

- <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1437/TM%20AD-Gp%203164%20L1%20-%20Lopez%20Cajo%20Bruno.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miranda Alhuay, R., & Mucha Bañico, E. (2017). *Financiamiento de capital de trabajo y su influencia en la rentabilidad de las empresas del sector abarrotero del Distrito de Ayacucho. 2013-2015*. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1651/Tesis%20C164_Mir.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, R. (2015). *Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la Municipalidad Provincial de Huaura durante el año 2014*. Lima: Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/981/TM%20AD-%20Rh%20M96%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Opere, M. (23 de Agosto de 2017). *blog.grupo-pya.com*. Obtenido de <https://blog.grupo-pya.com/12984/>
- Ortiz Segovia, F. (2014). *Fuentes de financiamiento y su incidencia en la rentabilidad de las microempresas familiares productores de artículos de cuero de la parroquia rural de Quisapincha del Cantón Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20814/1/T2745i.pdf>
- Palomino, P., & Retamozo, R. (2015). *Clima Organizacional y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta*. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Obtenido de <repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1677>
- Quispe Huamán, B. (2017). *Influencia del financiamiento en el desarrollo de las Mypes del Sector Artesanía Textil en la Provincia de Huamanga, 2011-2015*. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Obtenido de

- http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1681/Tesis%20AD160_Qui.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, D. J. (2017). *Clima organizacional y desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete 2017*. Cañete: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14148/Quispe_ADJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época.*, 70. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rojas, C. (2005). *La filosofía en el ámbito de las humanidades*. Editorial Isla Negra. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=cKjTGTUZyycC&pg=PA121&dq=concepto+de+%C3%A9tica&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiYxqrT_PfhAhUm1lkKHZa1BvIQ6AEILDAB#v=onepage&q=concepto%20de%20%C3%A9tica&f=false
- Salazar, R. (2016). El compromiso del trabajador peruano es mayor al promedio global. *SEMANA económica*, 1-11. Obtenido de <http://semanaeconomica.com/article/management/gerencia/194227-el-compromiso-del-trabajador-peruano-es-mayor-al-promedio-global/>
- Silvera, H. V., & Alarcón, A. (2015). *Influencia de los estímulos organizacionales en la gestión estratégica del talento humano caso Hospital Regional de Ayacucho*. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Obtenido de repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/831
- Solier, R., & Cisneros, Y. M. (2014). *Incidencia de la Cultura y Clima organizacional en la efectividad de la dirección de personal en el hospital de Apoyo de Huanta*

- "Daniel Alcides Carrión". Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Obtenido de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/787/Tesis%20Ad149_Sol.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosa, F. I., & Escalona, M. J. (2013). *El clima organizacional y su relación con la gestión administrativa de la empresa comercializadora SNACKS S.R.L del Estado Monagas*. Monagas: Universidad de Oriente. Obtenido de ri.biblioteca.udo.edu.ve/handle/123456789/4663?mode=full
- Tineo Prado, R. (2016). *Influencia del financiamiento y la capacitación que otorga la financiera proempresa y sus efectos en la rentabilidad en las Micro y pequeñas empresas en la Provincia de Huamanga, 2015*. Ayacucho: Universidad Católica los Ángeles Chimbote. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1744/FINANCIAMIENTO_CAPACITACION_TINEO_PRADO_ROGER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Universidad de Guadalajara. (2013). <http://www.copladi.udg.mx>. Obtenido de <http://www.copladi.udg.mx/desarrollo-institucional>
- Valcárcel, M. (2016). *Génesis y Evolución del concepto y enfoques del desarrollo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/SESSION-6-Marcel-Valcarcel-Desarrollo-Sesion6.pdf>
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Vargas, A. D. (2017). *El clima organizacional y el desempeño de los colaboradores en la cooperativa de ahorro y crédito 9 de octubre del Cantón LTDA del cantón Salcedo Provincia de Cotopaxi*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26727/1/ANDRES%20VARGAS%20B....pdf>

- Vargas, J. G. (2013). Análisis Crítico Sobre el Desarrollo Institucional. *Revista electrónica do Programa de Mestrado en Desenvolvimento Regional*, 29. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5443935.pdf>
- Yance, V. R. (2015). *Clima organizacional y la gestión institucional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga-2015*. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Obtenido de repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1083

CAPÍTULO X

ANEXOS

10.1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>Problema General ¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y desarrollo institucional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo se relaciona el compromiso afectivo y el desarrollo institucional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso de continuidad y el desarrollo institucional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020?</p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso normativo y el desarrollo institucional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020?</p>	<p>Objetivo General Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y desarrollo institucional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.</p> <p>Objetivos Específicos Establecer la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desarrollo institucional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020</p> <p>Establecer la relación que existe entre el compromiso de continuidad y el desarrollo institucional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020</p> <p>Establecer la relación que existe entre el compromiso normativo y el desarrollo institucional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020</p>	<p>Antecedentes de la investigación Internacionales: Illicachi (2015), en su tesis: “El clima laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la gobernación de Tungurahua, del cantón de Ambato”. Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador</p> <p>Vargas (2017), en su tesis: “El clima organizacional y el desempeño de los colaboradores en la cooperativa de ahorro y crédito 9 de octubre del Cantón LTDA del cantón Salcedo Provincia de Cotopaxi”. Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.</p> <p>Barroso y Arias (2014), en su investigación: “Clima Laboral y Productividad en empresas maquiladoras textiles. Un estudio de calidad de vida laboral en el sureste de México”. XIX Congreso Internacional de Contaduría y Administración e Informática. México D.F, México.</p> <p>Sosa y Escalona (2013), en su tesis: “El clima organizacional y su relación con la gestión administrativa de la empresa comercializadora SNACKS</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el desarrollo institucional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe una relación significativa y directa entre el compromiso afectivo y el desarrollo institucional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.</p> <p>Existe una relación significativa y directa entre el compromiso de continuidad y el desarrollo institucional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.</p> <p>Existe una relación significativa y directa entre el compromiso normativo y el desarrollo</p>	<p>VARIABLES</p> <p>VARIABLES 1 Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones: X1: Compromiso afectivo X2: Compromiso de continuidad X3: Compromiso normativo</p> <p>Variable 2 Desarrollo institucional</p> <p>Dimensiones: Y1: Identificación del Desarrollo Institucional Y2: Diseño del Desarrollo Institucional Y3: Implementación del Desarrollo Institucional Y4: Monitoreo y Evaluación del Desarrollo Institucional</p>

		<p>S.R.L del Estado Monagas”. Universidad de Oriente. Monagas, Venezuela.</p> <p>Nacionales: López (2017), en su tesis: “Clima laboral y el desempeño organizacional en el Hospital Hermilio”. Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.</p> <p>Quispe (2017), en su tesis: “Clima organizacional y desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete 2017”. Universidad Cesar Vallejo. Cañete, Perú.</p> <p>Chiuca (2017), en su tesis: “Planificación estratégica para promover el desarrollo organizacional en la Municipalidad Provincial de Yungay-2017”. Universidad César Vallejo. Yungay, Perú.</p> <p>Muñoz (2015), en su tesis: “Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la Municipalidad Provincial de Huaura durante el año 2014”. Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.</p> <p>Regionales:</p>	<p>institucional en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020.</p>	
--	--	---	--	--

		<p>Solier y Cisneros (2014), en su tesis: “Incidencia de la cultura y clima organizacional en la efectividad de la dirección de personal en el hospital de Apoyo de Huanta "Daniel Alcides Carrión". Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.</p> <p>Palomino y Retamozo (2015), en su tesis: “Clima Organizacional y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta”. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, Perú</p> <p>Silvera y Alarcón (2015), en su tesis: “Influencia de los estímulos organizacionales en la gestión estratégica del talento humano caso Hospital Regional de Ayacucho”. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, Perú.</p> <p>Yance (2015), en su investigación: “Clima organizacional y la gestión institucional en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga-2015”. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, Perú.</p>		
--	--	--	--	--

10.2. INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

10.2.1. Instrumento Variable 01

Marque con un aspa (X) la opción que más se aproxime a su punto de opinión o percepción, la opción de respuesta comprende lo siguiente:

Opciones de respuesta										
Valor	1	2	3	4	5					
Significado	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL										
N°	DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO					1	2	3	4	5
1	¿Se siente orgulloso de pertenecer a su centro de trabajo?									
2	¿Se siente feliz con las labores que realiza en su centro de trabajo?									
3	¿Suele solicitar permisos, desde el momento que labora en su centro de trabajo?									
4	¿Considera Ud. que se siente amenazado cuando hay rotaciones de personal en su centro de trabajo?									
N°	DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD					1	2	3	4	5
5	¿Considera Ud. al salario que percibe como determinante para permanecer en su centro de trabajo?									
6	¿Con que frecuencia Ud. ha decidido optar por otras propuestas laborales?									
7	¿Con que frecuencia realiza actividades en equipo con sus compañeros de trabajo?									
8	¿Ha considerado cambiar de centro laboral?									
N°	DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO					1	2	3	4	5
9	¿Considera Ud. importante el tiempo de servicio que apporto hasta la fecha en la institución que trabaja actualmente?									
10	¿Con que frecuencia ha considerado importante la visión que tiene la empresa en su desempeño laboral?									
11	¿Con que frecuencia ha considerado importante la Misión que tiene la empresa en su desempeño laboral?									
12	¿Con que frecuencia logra Ud. las metas propuestas por el área donde trabaja actualmente?									

10.2.2. Instrumento Variable 02

Marque con un aspa (X) la opción que más se aproxime a su punto de opinión o percepción, la opción de respuesta comprende lo siguiente:

Opciones de respuesta										
Valor	1	2	3	4	5					
Significado	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo					
DESARROLLO INSTITUCIONAL										
Nº	DIMENSIÓN: IDENTIFICACION DEL DESARROLLO INSTITUCIONAL					1	2	3	4	5
13	¿Considera que los insumos y recursos empleados por la Municipalidad Provincial de Huanta se asignan eficientemente?									
14	¿Considera Ud. que las estrategias de planificación dentro de la Municipalidad Provincial de Huanta son las apropiadas?									
15	¿Considera Ud. que el clima laboral del área donde trabaja es la adecuada?									
16	¿Con que frecuencia recibe las capacitaciones que otorga la Municipalidad Provincial de Huanta?									
17	¿Considera Ud. que las escalas salariales son las adecuadas dentro del área donde trabaja?									
18	¿Con que frecuencia el área donde trabaja llega a concretar las metas propuestas por la Municipalidad Provincial de Huanta?									
Nº	DIMENSIÓN: DISEÑO DEL DESARROLLO INSTITUCIONAL					1	2	3	4	5
19	¿Considera Ud. que las prestaciones de servicios de la Municipalidad Provincial de Huanta son las adecuadas?									
20	¿Considera Ud. necesario realizar cambios organizacionales en la Municipalidad Provincial de Huanta?									
Nº	DIMENSIÓN: IMPLEMENTACIÓN DEL DESARROLLO INSTITUCIONAL					1	2	3	4	5
21	¿Con que frecuencia considera Ud. que sus labores realizadas son las adecuadas para el cumplimiento de los objetivos del área donde trabaja?									
22	¿Con que frecuencia considera Ud. que las labores realizadas por la persona a cargo del área donde trabaja, son las adecuadas para el cumplimiento de los objetivos propuestos?									
Nº	DIMENSIÓN: MONITOREO Y EVALUACION DEL DESARROLLO INSTITUCIONAL					1	2	3	4	5
23	¿Desde el momento que Ud. inicio sus labores dentro del área al que pertenece, hubieron mejoras en el cumplimiento de metas?									
24	¿Con que frecuencia se monitorean los procesos que realizan los colaboradores?									

25	¿Con que frecuencia la MPH realiza la evaluación del cumplimiento de metas y objetivos?						
----	---	--	--	--	--	--	--

MATRIZ DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Titulo : Compromiso Organizacional y el Desarrollo Institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020

ASPECTOS GENERALES		SI	NO	SUGERENCIAS
El instrumento contiene instrucciones y datos generales claros para responder.				
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación				
Los ítems están organizados en forma lógica y secuencial.				
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiere el número de ítems a añadir o quitar				
OPINIÓN DEL INSTRUMENTO EN GENERAL				
El instrumento necesita ser evaluada nuevamente				
El instrumento se puede aplicarse a la población y/o muestra de estudio				
En qué nivel se encuentra el instrumento	NIVEL			
	Deficiente ()	Regular ()	Bueno ()	Excelente (X)
El porcentaje de validez del instrumento es		85 %		

Nombre y Apellidos	Paul Denis Martinez Vitor	DNI N°	20080863
Dirección domiciliaria	Jr. Trujillo N° 923 – El Tambo	N° Telefónico/Celular	964309783
Centro laboral	Universidad Peruana Los Andes	Área / Departamento	Administración y Sistemas
Título profesional	Licenciado en Administración		
Grado Académico	Maestro		
Mención	Administración		



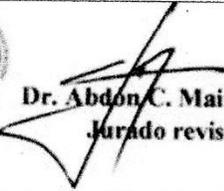
Mtro. Paul Denis Martinez Vitor
ADMINISTRADOR
CLAD - 03489

MATRIZ DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Titulo : Compromiso Organizacional y el Desarrollo Institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020

ASPECTOS GENERALES		SI	NO	SUGERENCIAS
El instrumento contiene instrucciones y datos generales claros para responder.				
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación				
Los ítems están organizados en forma lógica y secuencial.				
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiere el número de ítems a añadir o quitar				
OPINIÓN DEL INSTRUMENTO EN GENERAL				
El instrumento necesita ser evaluada nuevamente				
El instrumento se puede aplicarse a la población y/o muestra de estudio				
En qué nivel se encuentra el instrumento	NIVEL			
	Deficiente ()	Regular ()	Bueno ()	Excelente (X)
El porcentaje de validez del instrumento es	85 %			

Nombre y Apellidos	Abdon Casiano Maita Franco	DNI N°	19912986
Dirección domiciliaria	Jr. Grau N° 649 – El Tambo	N° Telefónico/Celular	964730117
Centro laboral	Universidad Peruana Los Andes	Área / Departamento	Administración y Sistemas
Título profesional	Licenciado en Administración		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Gestión Publica y Gobernabilidad		

	 Dr. Abdon C. Maita Franco Jurado revisor
FIRMA	

MATRIZ DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Título : Compromiso Organizacional y el Desarrollo Institucional de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2020

ASPECTOS GENERALES		SI	NO	SUGERENCIAS
El instrumento contiene instrucciones y datos generales claros para responder.				
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación				
Los ítems están organizados en forma lógica y secuencial.				
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiere el número de ítems a añadir o quitar				
OPINIÓN DEL INSTRUMENTO EN GENERAL				
El instrumento necesita ser evaluada nuevamente				
El instrumento se puede aplicarse a la población y/o muestra de estudio				
En qué nivel se encuentra el instrumento	NIVEL			
	Deficiente ()	Regular ()	Bueno ()	Excelente (X)
El porcentaje de validez del instrumento es		85 %		

Nombre y Apellidos	Melquiades Flavio Camayo Meza	DNI N°	19916729
Dirección domiciliaria	Jr. Galena N° 325 – El Tambo	N° Telefónico/Celular	964836525
Centro laboral	Universidad Peruana Los Andes	Área / Departamento	Administración y Sistemas
Título profesional	Licenciado en Administración		
Grado Académico	Maestro		
Mención	Gestión Publica		



FIRMA DEL EVALUADOR

10.3. CONSTANCIA DE HABER REALIZADO TRABAJO DE CAMPO



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA VRAEM

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**EL DIRECTOR DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE
LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA-AYACUCHO**

HACE CONSTAR

Que, la Srta. **OLIVIA SERRANO SULCA**, identificado con DNI N° 41153550, Bachiller de la **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas, ha realizado su trabajo de Investigación en esta Municipalidad Provincial de Huanta, Titulado: "**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA**", en el tiempo comprendido entre el 04 de enero hasta el 17 de marzo del año 2021.

Brindando esta Municipalidad las condiciones necesarias para la realización del trabajo de Investigación.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada para fines que estime por conveniente.

Atentamente,

Huanta, 19 de marzo del 2021

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANTA
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
[Firma]
CRC. Ivan Dony Atau Solier
DIRECTOR OFICINA ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

10.4. FOTOGRAFÍAS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.



Figura 6. Palacio Municipal de la Provincia de Huanta.



Figura 7. Misión y Visión de la Municipalidad Provincial de Huanta.



Figura 8. Aplicación de instrumento de investigación a la trabajadora de la Municipalidad Provincial de Huanta.

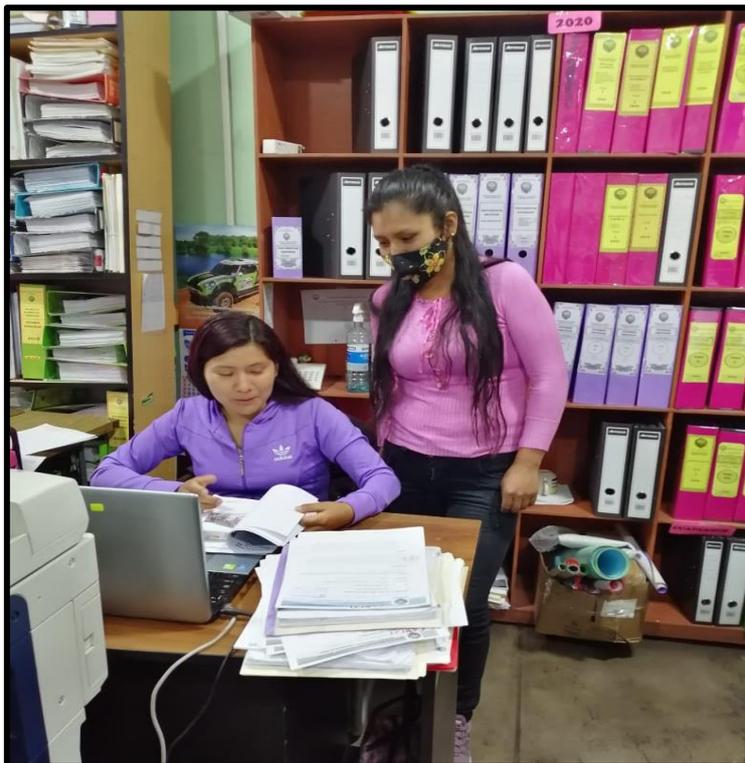


Figura 9. Aplicación de instrumento de investigación al trabajador de la Municipalidad Provincial de Huanta.



Figura 10. Aplicación de instrumento de investigación al trabajador de la Municipalidad Provincial de Huanta.



Figura 11. Aplicación de instrumento de investigación al trabajador de la Municipalidad Provincial de Huanta.

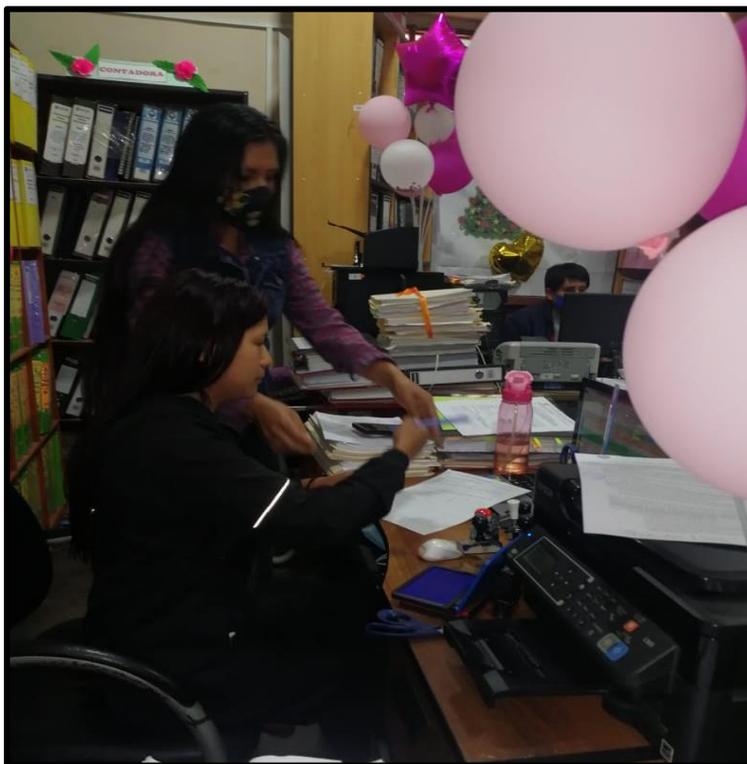


Figura 12. Aplicación de instrumento de investigación al trabajador de la municipalidad provincial de Huanta.



Figura 13. Aplicación del cuestionario de investigación al trabajador de la Municipalidad Provincial de Huanta.