

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

Escuela Académico Profesional de Administración



“LOS ROLES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOHUANCA - AYMARAES”

Tesis.

Presentado por:

Bach. Svetlania Callalli Merino

para optar al título profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

APURÍMAC – PERÚ
2018



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Escuela Académico Profesional de Administración



TESIS

“LOS ROLES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOHUANCA - AYMARAES”.

Presentado por Bach. SVETLANIA CALLALLI MERINO, para optar al título profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Sustentado y aprobado el 09 de mayo del 2019 ante el jurado evaluador:

PRESIDENTE


: Dr. José Abdón Sotomayor Chahuaylla.

PRIMER MIEMBRO


: Dra. Silvia Soledad López Ibáñez

SEGUNDO MIEMBRO:


Mgt. Mauro Huayapa Huaynacho

ASESOR


: Mg. Yavell Adhemir Barrionuevo Inca Roca



AGRADECIMIENTO

Primeramente agradezco a la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a toda la Facultad de administración, así como también a los diferentes Docentes que me brindaron su sabiduría, conocimiento y apoyo, me motivaron a desarrollarme como persona y profesional en la Universidad.

A mis padres por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se presentaron y por haberme dado la oportunidad de formarme en esta prestigiosa Universidad y haber sido mi apoyo durante todo este tiempo.

Asimismo, agradezco infinitamente a mis Hermanos que con sus palabras me hacían sentir orgullosa de lo que soy y de lo que les puedo enseñar. Ojala algún día yo me convierta en su fuerza para que puedan seguir avanzando en su camino.

Finalmente agradezco a mis amigas de toda la vida Universitaria por su apoyo moral en cada etapa de este trabajo de investigación.



DEDICATORIA

A DIOS: Por darme la vida, la provisión, la fortaleza, la sabiduría y el entendimiento, ya que sin El nada es posible.

A MIS PADRES CAYO CALLALI CASTAÑEDA Y SUSANA

MERINO LLAMOZA: Por motivarme, darme la mano y mostrarme el camino de la perseverancia, la valentía y la humildad. Sé que se sienten orgullosos por este logro.

A MI HIJA JHANA DAGMAR ADALIA BENITES CALLALI:

Con todo mi amor, por ser la alegría de mi vida .Dejando esto como un legado para enseñarle que todo es posible.



ÍNDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT	2
CAPITULO I.....	3
Planteamiento del Problema	3
1.1 Descripción del Problema.....	3
1.2 Formulación del problema.....	6
1.3 Objetivos.....	7
1.4 Justificación	7
1.5 Delimitación.....	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 Antecedentes.....	9
2.2 Marco referencial /base teórica.....	19
CAPÍTULO III	30
DISEÑO METODOLOGICO	30
3.1 Definición de variables.....	30
3.2 Operacionalización de variables.....	30
3.3 Formulación de hipótesis.....	31
3.4 Tipo y nivel de investigación.....	31
3.5 Población y muestra.....	32
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.7 Procesamiento y análisis de datos.....	33



CAPITULO IV	35
RESULTADOS	35
4.1 Análisis dimensional.....	35
4.2 Prueba de hipótesis	43
CAPITULO VI.....	48
DISCUSIÓN.....	48
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES	53
BIBLIOGRAFÍA	54
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	30
Tabla 2 Nivel de relación según coeficiente de correlación de Spearman.....	34
Tabla 3 Distribución de frecuencias de la variable Roles gerenciales	35
Tabla 4 Distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones interpersonales	36
Tabla 5 Distribución de frecuencia de la dimensión Transferencia de información.....	37
Tabla 6 Distribución de frecuencia de la dimensión Toma de decisiones	38
Tabla 7 Distribución de frecuencia de la variable Compromiso organizacional	39
Tabla 8 Distribución de frecuencia de la dimensión Compromiso afectivo	40
Tabla 9 Distribución de frecuencia de la dimensión Compromiso continuo	41
Tabla 10 Distribución de frecuencia de la dimensión Compromiso normativo.....	42
Tabla 11 Correlación entre las variables " Roles gerenciales y Compromiso organizacional "	43
Tabla 12 Correlación entre la dimensión Relaciones interpersonales y la variable Compromiso organizacional	44
Tabla 13 Correlación entre la dimensión Transferencia de información y la variable Compromiso organizacional	45
Tabla 14 Correlación entre la dimensión Toma de decisiones y la variable Compromiso organizacional	47

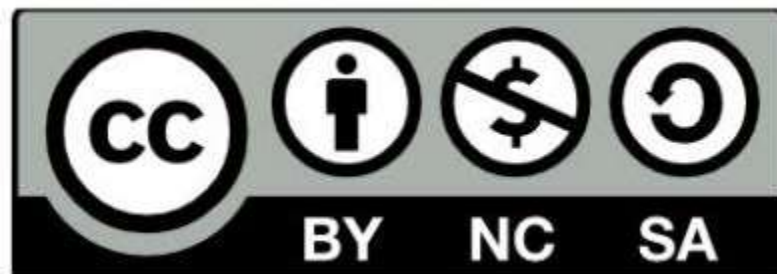


ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de frecuencia de la variable Roles gerenciales	35
Figura 2 Distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones interpersonales.....	36
Figura 3 Distribución de frecuencia de la dimensión Transferencia de información	37
Figura 4 Distribución de frecuencia de la dimensión Toma de decisiones.....	38
Figura 5 Distribución de frecuencia de la variable Compromiso organizacional.....	40
Figura 6 Distribución de frecuencia de la dimensión Compromiso afectivo.....	40
Figura 7 Distribución de frecuencia de la dimensión Compromiso continuo.....	41
Figura 8 Distribución de frecuencia de la dimensión Compromiso normativo	42

“LOS ROLES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOHUANCA - AYMARAES”.

Esta Publicación está bajo una Licencia Creative Commons.



INTRODUCCION.

Señores del Jurado Evaluador, en cumplimiento de la Ley 30220 y normatividad interna así como las disposiciones de la universidad para poder optar el título profesional, es satisfactorio poner a su consideración el trabajo de investigación titulada “Roles gerenciales y su relación con el compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes”; la que tiene por objetivo determinar el nivel de correlación que existente entre los roles gerenciales y el compromiso organizacional de los Servidores Públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes.

La tesis, es el resultado de la preocupación que como ciudadano uno tiene, y observa una inadecuada gestión municipal e insatisfacción del servicio, y que originan un problema muy severo en cuanto al cumplimiento de los compromisos en cada una de las áreas, de tal manera que se produce un descontento de la población debido a que no se atienden sus necesidades y en muchos casos se debe a que los roles de los gerentes o jefes de área son deficientes y los servidores no se ven motivados por el desempeño mostrado por su jefes, lo que influye sobre indirectamente en la vocación de servicio del trabajador.

En tal sentido, uno de los aspectos que puede influir en el compromiso organizacional de los trabajadores puede ser al cumplimiento de las funciones de los gerentes o jefes de área en la municipalidad, por lo que, se pretende conocer cuál es la relación entre estas a través de una investigación básica no experimental, empleando instrumentos de medición no paramétricas que nos permitan obtener los resultados y a partir de ellos, la Municipalidad distrital de Pochuanca, podría tomar nuevas estrategias o innovar su sistema para mejorar el desenvolvimiento de sus trabajadores, lo que influirá para que la población se encuentre más satisfecha.

En tal sentido el trabajo de investigación para lograr el título profesional de Lic. en Administración, se estructuró en cinco capítulos; el primer capítulo considera el planteamiento del problema; en el segundo capítulo marco teórico; en el tercer capítulo diseño metodológico; en el cuarto capítulo se detalla los resultados y finalmente la conclusión y recomendaciones en función al análisis de las variables de estudio.



Por último, se detalla la referencia bibliográfica que se utilizaron en la realización del estudio y la inclusión de los anexos. Se espera que el presente trabajo sirva de referencia para profundizar estudios de la problemática del manejo de residuos sólidos municipales.

Dejo en vuestras manos la tesis para que sea evaluada y el merecimiento de su aprobación.



RESUMEN

La capacidad gerencial, que tienen los gobiernos locales y el bajo compromiso de sus trabajadores, genera en los gobiernos locales a que no se desarrolle un trabajo eficiente, por lo que, en el trabajo de investigación se planteó el objetivo general de determinar el nivel de correlación existente entre los roles gerenciales y el compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca – Aymaraes. Este proyecto, se realizó a través de un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal, descriptivo y correlacional, siendo la muestra considerada el total de trabajadores (19) de acuerdo al Cuadro de Asignación de Personal (CAP), a quienes mediante la técnica de la encuesta, se les aplicó el cuestionario validado y fiable (α de cronbach = 0,821), que consideraba un total de 31 preguntas para la variable roles gerenciales y 31 preguntas para la variable compromiso organizacional. La prueba de hipótesis utilizada fue el coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo p valor igual a 0,018 rechazando la hipótesis nula y siendo Rho igual 0,482 se determina que existe una relación positiva con un nivel moderado entre los roles gerenciales y el compromiso organizacional de los servidores públicos de la municipalidad. Además de acuerdo a la tabla 3 y figura 1 señalan que, el 68,42% que corresponden a 13 trabajadores del total de servidores de la municipalidad perciben que la frecuencia del cumplimiento de los roles gerenciales por parte del jefe inmediato superior es casi nunca, mientras que un 31,58% que corresponde a 6 trabajadores manifiestan que esta frecuencia de cumplimiento lo realiza a veces.

Palabras clave: Roles gerenciales, compromiso organizacional, servidores públicos y municipalidad distrital.

ABSTRACT

The deficient managerial capacity, which local governments have and the lack of commitment of their workers, directs the local governments not to develop an efficient work in the organization, therefore, in the research work the general objective was raised to determine the level of correlation between managerial roles and the organizational commitment of public servants in the District Municipality of Pochuanca - Aymaraes. This project was carried out through a non-experimental research design of a cross-sectional, descriptive and correlational type, with the sample being considered as the total number of workers (19) according to the Personnel Allocation Table (CAP). In the survey technique, the validated and reliable questionnaire (cronbach's alpha = 0.821) was applied, which considered a total of 31 questions for the managerial role variable and 31 questions for the organizational commitment variable. The hypothesis test used was the Spearman correlation coefficient, obtaining p value equal to 0.018 rejecting the null hypothesis and Rho being equal 0.482 it is determined that there is a positive relationship with a moderate level between the managerial roles and the organizational commitment of the servers public of the municipality. In addition, according to table 3 and figure 1 indicate that, 68.42% that corresponds to 13 workers of the total of the municipality's servers perceive that the frequency of compliance with management roles by the immediate superior is almost never, while a 31.58% corresponding to 6 workers state that this frequency of compliance is sometimes carried out.

Key words: Managerial roles, organizational commitment, public servants and district municipality.

CAPITULO I

Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del Problema.

Durante muchos años los grupos de interés de todas las organizaciones entre ellos accionistas, inversionistas, empresarios y proveedores; consideraron que el recurso primordial que permitía el éxito y desarrollo de las empresas era el capital financiero, dejando de lado el capital intelectual. Al presente se especula que la incapacidad de una corporación para reclutar y retener a una buena fuerza de trabajo eficiente y entusiasta es lo que constituye la llave principal para las operaciones del negocio.

Del cual se desprende que; la creciente importancia de la productividad y de la competitividad laboral, ha obligado a las empresas y organismos públicos y privados a asumir el compromiso de mejorar continuamente su capital humano, haciendo énfasis en la formación y desarrollo dirigido al personal, en relación a este y el papel que desempeñan en el quehacer diario y los objetivos organizacionales e individuales de la organización.

Nuestra sociedad progresa económicamente y tecnológicamente, se vuelve más crítica, por ello la necesidad del desempeño eficiente de las labores asignadas, no solamente para lograr mayor eficiencia en las organizaciones, sino también para lograr mayor auto-satisfacción de los empleados (Salinas Javier, 2002, pág. 282)

Las empresas que actúan bajo el enfoque sistémico, constituyen sistemas abiertos, conformado por un grupo de recursos organizacionales llamados también factores productivos en la que se destaca el factor humano por su gran importancia y preponderancia sobre los demás. Por lo que si se cuenta con directivos hábiles en un organización, es muy probable que el éxito de esta, este garantizado.

Según (Chiavenato, 2001) en el actual ambiente competitivo de negocios, el éxito depende más de la eficaz administración de los recursos humanos. Estructura, tecnología, recursos financieros y materiales son sólo elementos físicos e inertes que requieren ser

administrados con inteligencia por quienes constituyen la organización. En consecuencia, las personas son el único factor dinámico de las organizaciones, puesto que ellas tienen la inteligencia que vivifica y dirige cualquier organización.

La organización bajo una visión Global está conformada por diversos subsistemas que interactúan y se influyen mutuamente, donde el factor humano desarrolla múltiples actividades que están relacionadas e interconectadas unas con otras, con el fin de obtener altos niveles de productividad.

En este sentido, el ambiente de trabajo es un ambiente social y generalmente los empleados deberían formar parte integral de la organización. A lo cual se suma que hoy por hoy, al igual que en todas las organizaciones se deja atrás las relaciones antagónicas y conflictivas que sostenían los alcaldes de turno y sus directivos de confianza; con el personal nombrado en los gobiernos locales por que los objetivos organizacionales se encontraban en constante pugna con los objetivos individuales como son mejores salarios, desarrollo y progreso personal entre otros. Por lo que, la solución era ganar perder.

Si la municipalidad quiere alcanzar sus objetivos, debe saber orientar y canalizar los esfuerzos del capital humano con el que cuenta para que ambos ganen, es decir que en el juego de las partes involucradas la relación de éxitos es la de ganar – ganar. Se trata de una solución que requiere de la negociación, la participación y la sinergia de esfuerzos.

Por ello; que si anteriormente, la administración del talento humano se encargaba solamente de las admisiones, del pago y de las dimensiones de la mano de obra; hoy día ha dado un gran giro, puesto que, se ocupa de la asignación, mantenimiento y desarrollo de todo el talento humano de la organización. Si se analizan los motivos por los cuales una persona trabaja o aporta su esfuerzo a una organización se encontrará que existen muchos factores, desde querer tener dinero que le permita por lo menos cubrir sus necesidades básicas, hasta la autorrealización; para poder comprender esto, se debe tener en cuenta en primer lugar, el aspecto social del ámbito donde se desenvuelve el trabajador y en segundo lugar la individualidad de éste.

Por su parte; el compromiso organizacional que tiene el servidor público que labora de la Municipalidad de Pochuanca, hace referencia a la coincidencia que este último tiene con los objetivos organizacionales que este ente quiere alcanzar con la vecindad, y el deseo que cada uno de los trabajadores tiene de permanecer y desarrollarse en ella. Ya que el compromiso de la organización tarda más en desarrollarse y consolidarse; que la satisfacción laboral, que sin embargo una vez institucionalizada se hará más resistente a los cambios, pese a que cada cuatro años tendrá nuevos gestores y directivos entre ellos los que contrata cada gestión y los roles gerenciales que sumen los funcionarios y que es un punto medular para el éxito de toda organización, porque esto significa caminar orientada y armónicamente con su personal de manera tal que ellos no solo cumplan sus funciones sino eleven su espíritu laboral para mejorar cada día más los procesos de las gestiones locales.

Según (Márquez Pérez, 2002) la insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa. Finalmente podemos señalar que las conductas generadas por la insatisfacción laboral pueden enmarcarse en dos ejes principales: activo – pasivo, destructivo – constructivo de acuerdo a su orientación.

Como se sabe; hoy por hoy a nivel nacional y en la región Apurímac, la inseguridad económica, producto de la falta de inversión en obras por parte de los gobiernos locales y la consecuente desaceleración de la economía peruana está amenazando fuertemente la seguridad y los ingresos de los empleados públicos que pertenecen a los gobiernos locales del cual no son ajenos los empleados de la Municipalidad Distrital de Pochuanca; consecuentemente su bienestar se ve ensombrecido, sumado a ello la reestructuración constante que realizan los funcionarios en cada una de sus dependencias.

En consecuencia, tal como afirma (Robert Dailey , 2003, pág. 17) los gerentes son personas que logran resultados mediante la supervisión y la motivación de las

personas que integran las organizaciones laborales quienes se enfocan más en los roles del entrenamiento, la integración, la mediación, el seguimiento del desempeño de una unidad y la distribución de recursos entre los empleados más autónomos o entre sus equipos auto dirigidos.

En relación a lo anterior, en la Municipalidad de Distrital de Pochuanca se ha observado,

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

¿En qué medida los roles gerenciales se relacionan con el compromiso organizacional de los Servidores Públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes?

1.2.2 Problemas específicos:

¿Cuál es la relación que se presenta entre las relaciones interpersonales con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca – Aymaraes?

¿Cuál es la relación que se presenta entre la transferencia de información con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes?

¿Cuál es la relación que se presenta entre la toma de decisiones con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Conocer el nivel de relación que se presenta entre los roles gerenciales y el compromiso organizacional de los Servidores Públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes.

Identificar la relación que existe entre la transferencia de la información con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes.

Identificar la relación que existe entre la toma de decisiones con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes.

1.4 Justificación

Las municipalidades son entidades que promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral de su competencia, lo cual depende de un provechoso rol gerencial que cumplen sus funcionarios y el compromiso organizacional de sus Servidores ya sea estos contratados o nombrados. En tal sentido el proyecto se justifica considerando lo siguiente:

1.4.1 Justificación práctica

El trabajo de investigación se realizó, porque en la Municipalidad distrital de Pochuanca existe la muy urgente necesidad de solucionar problemas del bajo compromiso organizacional que tienen los trabajadores de esta organización, debido a que en el tiempo se ha observado una apatía, descontento, y poco involucramiento en los problemas que enfrenta el gobierno local.

1.4.2 Justificación metodológica

El diseño metodológico empleado para esta investigación, sobre todo los instrumentos generados al estar validados y demostrados su confiabilidad podrán ser tomados como referencias o utilizados para otros trabajos de investigación referentes a las variables consideradas.

1.4.3 Justificación teórica

Esta investigación se realizó con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre las relaciones que existe entre los roles gerenciales y el compromiso organizacional, cuyos resultados podrán sistematizarse en una propuesta, para ser incorporado como conocimiento a las ciencias de la administración, ya que se está demostrando que existe una relación moderada y significativa entre estas dos variables.

1.5 Delimitación

1.5.1 Delimitación espacial

El trabajo de investigación se realizó en la Municipalidad distrital de Pochuanca de la provincia de Aymaraes y departamento de Apurímac.

1.5.2 Delimitación temporal

La realización del trabajo, se desarrolló en el periodo anual 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.

2.1 Antecedentes

En base a la revisión efectuada se ha detectado los siguientes antecedentes:

2.1.1 Antecedentes internacionales

Romero 2017, Desarrollo una investigación denominada COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE SE ENCUENTRAN CON CONTRATOS OCASIONALES Y CON NOMBRAMIENTO DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, para la obtención del título de magíster en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

La Muestra estuvo conformado por el número total de funcionarios del Ministerio del Trabajo al mes de septiembre 2015 fue de 734 en la ciudad de Quito, de los cuales 681 contemplaban las modalidades contractuales que son objeto del presente estudio, distribuidos de la siguiente manera:

175 Contratas Ocasionales, 39 Nombramientos de Libre Remoción, 141 Nombramientos Permanentes, 326 Nombramientos Provisionales.

Quien arribo a las siguientes conclusiones; Se podría pensar que mientras el grado de responsabilidad es mayor el nivel de formación es más alto, sin embargo podemos suponer que de acuerdo a los resultados de esta encuesta con respecto a la educación y cargo no se puede dar por cierta a esta afirmación, pues tan solo el 26% del total del grupo objetivo tienen postgrado finalizado y pertenecen a los Niveles de Supervisión y Nivel Jerárquico Superior.

Al tener un alto número de funcionarios que contestaron no tener personas a cargo versus los que contestaron tener, se podría presumir que en el grupo evaluado existe más presencia de funcionarios que ejecutan tareas más no que dirigen. Se puede evidenciar que las dos actividades escogidas como prioridades en la vida son La familia y el trabajo.

Las modalidades contractuales que predominan en la encuesta son en el siguiente orden: Nombramiento Provisional por Convocatoria al Concurso, Contratos Ocasionales, Nombramiento Permanente, Nombramiento de Libre Remoción y Nombramiento Provisional Ganador de Concurso.

Se puede evidenciar que no existe la cultura de realizar actividades adicionales a las estrictamente laborales por parte , esto se presume al plantear en la encuesta una frecuencia con una periodicidad mensual, una vez al año, dos veces al año, nunca, siempre y la mayoría de los entrevistados escogieron la opción “Nunca” frente a las siguientes actividades: dictar clases en institutos o en universidades, Realizar consultorías o cualquier actividad remunerada, participar en eventos académicos, investiga académicamente, publica artículos o viaja de vacaciones.

La única actividad que se puede observar existe una respuesta favorable de “Una vez al año” es Viajar de Vacaciones, esta prevalencia se ve evidenciada en la respuesta de 235 personas. El análisis de esta pregunta nos lleva a pensar en la posibilidad de que los funcionarios no realizan actividades extras al tener demasiada carga laboral obligándolos a priorizar la solución inmediata de los mismos en lugar de realizar otras actividades fuera del trabajo.

Se puede evidenciar que la tendencia de la Edad, Estado Civil, Nivel de Educación, Tiempo de Trabajo en el Ministerio no varía por tipo de Compromiso, este se mantiene. Al comenzar esta investigación se consideraba que existía un compromiso definido de los encuestados hacia la institución, sin embargo después de las investigaciones teóricas realizadas y de los análisis de los resultados de las encuestas se considera que todas las personas en algún momento experimentan los distintos tipos de compromiso;

Una vez analizado de acuerdo a la teoría planteada en el marco teórico y de acuerdo a los insumos de la aplicación de la encuesta, se puede concluir que el compromiso organizacional de los servidores Públicos no tiene relación con la modalidad Contractual de los encuestados, sino que el compromiso que se genera hacia la organización está determinado por algunos factores que le llevan al servidor a experimentar distintos niveles de los diferentes compromisos

planteados, quedando de esta manera descartada la hipótesis inicialmente planteada.

En el ámbito de las instituciones públicas se maneja un contexto de funcionamiento complejo, lo que nos lleva a analizar que los servidores de estas instituciones siempre efectúan compromisos de acuerdo a las circunstancias de las instituciones. Hay que considerar que el ser humano en su comportamiento es producto de muchas situaciones psicológicas y por lo tanto tiene características propias, individuales que le llevan a enfrentar los compromisos de distinta manera.

Por lo tanto hablar de un compromiso determinado no tienen sentido dada la complejidad de la institución y del ser humano; más bien se vislumbra que el compromiso que existe es un compromiso de tipo integral. En lo que respecta al análisis de datos, las escalas fueron validadas y se pudo verificar que el compromiso normativo no presentó una presencia significativa en el grupo estudiado. Además, lo que hemos considerado el compromiso político se confunde o se mezcla con el personificado y con el afectivo.

En definitiva se pudo observar que el comportamiento de los tres compromisos encontrados: Personificado, Afectivo e Instrumental no varían significativamente, es más estos compromisos son experimentados de alguna forma y en distintos niveles por los funcionarios. La propuesta de fortalecimiento fue elaborada en base a estos resultados.

En el transcurso de esta investigación uno de los compromisos más cuestionados ha sido compromiso personificado; sin embargo es importante mencionar que en la actualidad, dirigir personal no es exigir obediencia y hasta sumisión, sino obtener una colaboración espontánea y eficiente, basada en el respeto y compromiso no en el temor, muchos funcionarios se permiten tener este sentimiento de temor por miedo a perder el trabajo y por ser prisioneros de esta arma de doble filo llamada “estabilidad laboral”.

Chiang M. et al 2016, en su investigación, COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL FUNCIONARIO MUNICIPAL RURAL DE LA PROVINCIA DE NUBLE, CHILE.

El universo de estudio de este trabajo de investigación lo constituyeron los trabajadores de dos municipalidades rurales de la región del Bío - Bío, con un total de 88 funcionarios, se excluyeron 6 por lo que el análisis se realizó con 82 individuos con una tasa de respuesta del 93,1%. A este universo corresponden 34 mujeres y 48 hombres con una edad media de 34 años para funcionarias y 42 años para funcionarios y una antigüedad en su lugar de trabajo de 7,3 y 9 años respectivamente.

Arribándose a las siguientes conclusiones: *Hipótesis N° 1*: Respecto del tipo de compromiso organizacional presente en cada municipalidad, se observa que existe una diferencia con respecto al compromiso afectivo y normativo entre ambas instituciones y grado medio similar en ambos municipios con respecto al compromiso de continuidad.

Esto puede significar en el caso del compromiso afectivo, a que éste responde directamente al sentimiento que provoca la institución en su persona y si se encuentra agrado de trabajar ahí. En esta investigación se obtiene un alto índice en ambas instituciones, por lo que los funcionarios públicos que trabajan en dicha entidad se sienten sinceramente comprometidos con su trabajo, logrando afecto con la institución.

En el compromiso normativo existe un sentimiento de reciprocidad a lo que la institución le entrega, similar en los dos organismos, por lo que los funcionarios se sienten con el deber de corresponder a lo que la institución les entrega (bonificaciones, capacitaciones, etc.); este compromiso obtiene igualmente un alto índice en ambas instituciones, por lo que esto se traduce a que las dos entidades poseen una número suficiente de beneficios dirigidos a sus empleados, lo que hace que éstos se sientan agradecidos con la institución por las gratificaciones que reciben al pertenecer a dicha entidad y esto se traduzca finalmente en el compromiso de ellos hacia su lugar de trabajo.

En definitiva, se presentan diferencias estadísticamente significativas entre las instituciones en el compromiso afectivo y normativo, es decir en dos de los tres tipos de compromiso, lo que hace a la variable municipalidad un factor preponderante en el grado de compromiso de los encuestados, con

ciertas medidas, ambiente laboral, organización, etc. con certeza mejores en una que en la otra.

Respecto al compromiso de continuidad se entiende que existe una necesidad por parte del funcionario en seguir trabajando en su respectiva institución, ya que existen costos de dejarla y las pocas posibilidades reales de encontrar trabajo en otro lugar.

En este caso los índices de compromiso de continuidad son altos, por lo que se desprende que existe un gran número de empleados que poseen una antigüedad laboral importante en ambas instituciones.

Este tipo de compromiso es incentivado por la institución, ya que en muchas oportunidades el compromiso se logra sólo por el factor de años de trabajo e inversión obtenida por parte. No se presentan diferencias significativas entre ambas municipalidades, por tanto, se entiende que este tipo de compromiso no varía según municipio. Se podría concluir que una mayoría de trabajadores con un alto índice de años de permanencia implicaría la existencia de un alto nivel de compromiso de continuidad en la entidad debido a este factor, que es transversal a la institución.

Hipótesis N° 2: Respecto al compromiso versus género, no existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos géneros para esta investigación, por lo que se puede concluir que no existe diferencia en cuanto al nivel de compromiso entre funcionarias y funcionarios.

Hipótesis N° 3: Respecto a si existen diferencias significativas en relación entre compromiso versus tipo de contrato, se encuentra que el nivel de compromiso varía según el tipo de contrato, entendiéndose que existen 3 tipos de contrato en el sistema público chileno; planta, contrata y honorarios, y que quienes tienen contrato tipo "planta" tienen un nivel muy alto de años trabajando en su puesto de trabajo; los contratos a "contrata", un nivel medio de tiempo trabajado en dicho puesto; y, los contratos a "honorarios", un índice bajo de años trabajando en su actual puesto laboral.

De este análisis se puede concluir que en el compromiso afectivo se muestra un nivel medio en aquellos funcionarios contratados bajo la modalidad

planta, un índice alto para los contratados a contrata y un nivel bajo para quienes están contratados a honorarios.

Los empleados con un mayor índice de compromiso afectivo son quienes están contratados a contrata y con un menor índice aquellos que están contratados a honorarios; esto puede deberse a que son estos funcionarios los que llevan menor tiempo trabajando, por lo que no logran aún establecer un vínculo con la institución que los haga sentirse comprometidos con ella.

En cuanto al compromiso normativo, se encuentra que los funcionarios contratados bajo la modalidad de planta y a contrata poseen un índice alto de este tipo de compromiso y aquellos que están contratados a honorarios un nivel bajo; esto puede ser debido a que los primeros llevan más años trabajando y, por ende, han apreciado en plenitud los beneficios que les entrega la institución a diferencia de aquellos que llevan menos tiempo trabajando en la entidad.

Respecto del compromiso de continuidad, los funcionarios contratados a planta son quienes tienen el mayor índice de este compromiso a diferencia de los otros dos tipos de contrato, los que tienen un índice bajo de este. Esto debido a que son los empleados que llevan un mayor número de años trabajando en el mismo lugar los que tienen mayor necesidad de seguir trabajando en su respectiva institución, ya que es muy poco rentable para ellos abandonarla, no en cambio para quienes llevan menos tiempo de trabajo en su puesto actual.

Este estudio se sostiene en la teoría de Meyer y Allen, la que se concentra en la división del compromiso en tres componentes: afectivo, de continuación y normativo; así, la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber permanecer en la organización; el compromiso afectivo (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas; por ende, disfrutan de su permanencia en la organización, el compromiso de continuación (necesidad): es muy posible que la persona evalúe las inversiones en tiempo y esfuerzo que perdería en caso de dejar la organización, o sea, los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales

se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo.

Se refleja aquí una faceta calculadora, pues se refiere a la prosecución de inversiones (planes de pensiones, prima de antigüedad, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes de la pertenencia a la organización y que dejarla resulta cada vez más costoso; el compromiso normativo (deber): en él se encuentra la creencia en la lealtad a la organización (sentido moral), quizá por recibir ciertas prestaciones (por ejemplo, capacitación o pagos de colegiaturas) conducente a un sentido del deber proporcionar una correspondencia. Este aspecto va en concordancia con la teoría de la reciprocidad: quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante⁷. Estas modalidades de compromiso determinan una disposición diferente hacia la organización; las personas con alto compromiso afectivo se muestran deseosas de hacer esfuerzos en su desempeño, las personas con un compromiso de continuidad están necesitadas de permanecer en la empresa.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Se pudo considerar los siguientes antecedentes:

Alvarado K. et al 2016, desarrollo una investigación denominada, ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL CON MEDIACIÓN DE ENGAGEMENT EN TÉCNICOS DE MAQUINARIA PESADA Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magíster en Dirección de Personas por la Universidad del Pacifico. Lima.

En este estudio se analizó, si los estilos de liderazgo generan mayor compromiso en los técnicos de una empresa del sector de maquinaria pesada, y qué estilo, entre el transformacional, transaccional o laissez faire (Avolio y Bass 1991), genera mayor compromiso en esta población. Se utilizó Como variable mediador el engagement entre los dos constructos mencionados líneas arriba.

El cual es definido por Shaufeli y Bakker (2004) como un estado activo y positivo hacia las labores, en el que predominan el vigor, la dedicación al

trabajo y la absorción, como sus tres componentes principales. A través de esta variable, se identificarán las relaciones positivas o negativas que se generan entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional y se analizará la influencia de estos estilos para corroborar si se presenta o no dicha relación y en qué medida.

Esta investigación se concluye que: Motores Perú debe reforzar el compromiso organizacional de sus técnicos para sostener su ventaja competitiva, reflejada principalmente en la excelencia del soporte post venta a sus clientes. Que de acuerdo a los estudios teóricos de los últimos años, los agentes de cambio en las organizaciones y los llamados a generar compromiso en los trabajadores, son los líderes.

El estilo de Liderazgo estudiado en Motores Perú que genera mayor compromiso organizacional en sus técnicos, es el Estilo Transformacional. Que el engagement es una variable mediadora importante entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional, por tanto, lograr que el técnico se implique con su rol al desarrollar con esmero su labor diaria, es una manera de potenciar el compromiso del mismo.

Que el incremento de compromiso en los técnicos impacta de manera directa en la productividad de la compañía, de modo que también lo hacen el respeto por las normas y políticas de seguridad, el aseguramiento de la calidad del servicio al cliente, la permanencia del técnico en la organización, y otras consideraciones que refuerzan la sostenibilidad del negocio dentro del sector.

De acuerdo a los resultados del estudio, las acciones orientadas a incrementar el compromiso organizacional en base al desarrollo del estilo de liderazgo transformacional, en la población de técnicos de Motores Perú, comprenden desarrollar habilidades de comunicación efectiva dentro y fuera de la organización, con la supervisión y monitoreo adecuado en cada paso del proceso de atención y soporte a los clientes.

Montoya 2014 en su estudio VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN EN TRABAJADORES DE UN CONTACT CENTER.

Esta investigación de carácter psicométrico tuvo como objetivo validar la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen a partir de una muestra representativa de 642 trabajadores de un Contact Center. La muestra estuvo conformada por un 66% de mujeres y un 34% de hombres, la edad promedio de ambos sexos fue de 27 años de edad. Asimismo, en esta investigación se empleó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), adaptada y validada en versión en español por Arciniega y Gonzáles (2006). Los resultados, según la validez de constructo, demostraron que el modelo de 2 factores obtiene un mejor ajuste.

Teniendo como dimensiones el compromiso afectivo-normativo y el compromiso de continuidad. Señalar que en la actualidad y cada vez más en el futuro, el compromiso organizacional de los trabajadores constituirá un activo muy importante y éste tema ha sido poco estudiado en países sub desarrollados, a diferencia de los países de gran potencia desarrollados que cuentan con diversos estudios (Arias, 2001). Las dimensiones halladas en esta investigación, que fueron compromiso afectivo normativo y compromiso de continuidad, se procederá a brindar mayor detalles por cada sub dimensión.

La sub dimensión de compromiso afectivo-normativo es explicada como la parte emocional tanto de implicación de un trabajador, en la cual existe una identificación como de sentimiento de obligación al seguir laborando en una empresa. Además, esto hace referencia a las normas sociales de un contexto determinado, algunas frases que representan esta sub dimensión son: “me siento como parte de una familia en esta empresa”, “sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo”, “esta empresa merece mi lealtad”, entre otros. Estas frases se vinculan o señalan a que un trabajador comprometido se encuentre interesado por el bienestar de su organización, teniendo un sentido de orgullo moral-racional y de sentimiento de pertenecer a su empresa (Mowday, 1982).

De acuerdo a esta argumentación, sería necesario reformular la conceptualización de las definiciones de las sub dimensiones de compromiso organizacional definidas por Meyer y Allen (1997).

Se podría inclusive reformular el contenido de los ítems para mejorar la estabilidad factorial de las sub escalas, en la cual se incluiría una asociación entre sentimientos de obligación y el comportamiento de un trabajador. La alta correlación, el compromiso afectivo y normativo muestran patrones muy similares de relaciones con variables antecedentes y consecuentes, por lo que algunos autores han considerado que la dimensión normativa es redundante y proponen volver al modelo unidimensional integrado únicamente por el compromiso afectivo (Ko, Price y Mueller, 1997).

Otra crítica al modelo tri dimensional de Meyer y Allen son las propuestas por Solinger, Olfen y Roe (2008), quienes rechazan el modelo, ya que según sus investigaciones la dimensión afectiva es la que constituye una auténtica actitud cuyo objetivo social es la organización, a diferencia de las dimensiones normativas y de continuidad que son actitudes hacia un comportamiento específico.

A favor nuestro, estas críticas del modelo dar respaldo y soporte a nuestra investigación, ya que según nuestros resultados se ajusta más a un modelo de dos factores. Existe una variable extraña que se debe tener en consideración, tal como es el factor socioeconómico de la población, y/o político por el cual un trabajador se puede encontrar atravesando. En caso de considerar una población con baja

economía o con crisis económica, se aumentará el porcentaje de desempleo y por ende menor demanda de ofertas laborales. Esta variable extraña conlleva a un trabajador a sentirse obligado a permanecer en su organización por recibir un sueldo que lo necesita y sabe que puede encontrarse al borde de perder el trabajo por el alto desempleo que existe en su comunidad. Cabe señalar que en esta muestra no se consideró la variable extraña, ya que a nivel de estado en estos tiempos todo va marchando bien e inclusive se ha reducido el porcentaje de desempleo; sin embargo se expone del tema para tenerlo en consideración para las futuras investigaciones.

Es por ello, la importancia de esta investigación para seguir aportando con la conceptualización de la teoría y del tema en mención en esta parte del país como es Apurímac, dado el hecho que es un tema poco estudiado en Latinoamérica y el Perú. También nos sugiere, realizar un estudio más profundo de la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, evidenciando posibles resultados obtenidos con el estudio de la validez de constructo de ambas pruebas; donde se validen la escala de Meyer y Allen en otras empresas a nivel país para verificar si los resultados encontrados se asemejan a este estudio.

Del mismo modo prevé que debemos examinar la predicción que este instrumento que nos brinda respecto a evaluar el compromiso en relación con la rotación del personal, el ausentismo, el desempeño laboral, entre otros. Así mismo, se sugiere indagar a nivel léxico, la gramática y semántica de las palabras de los ítems, de manera que exista una mejor comprensión de lectura y que no existan palabras difusas, ya que, los resultados encontrados en esta investigación pueden deberse a la interpretación y canalización de las palabras y frases captadas por parte de los participantes.

2.2 Marco referencial /base teórica

2.2.1 *Los Roles Directivos*

“Lejos de un trabajo ordenado, enfocado y lineal, el trabajo diario de los gerentes eficientes implicaba un manejo de las situaciones caóticas, imprevisibles y desordenadas, donde no resulta sencillo distinguir lo trivial de lo esencial. En

realidad, el trabajo de un gerente implica adoptar diferentes roles en situaciones distintas, para aportar cierto grado de orden al caos que reina por naturaleza en las organizaciones humanas“, (Mintzberg, 2004).

El día a día de cualquier directivo le obliga a representar distintos roles. Estos son los roles directivos, y todos ellos requieren de la habilidad necesaria para un correcto desempeño que conduzca al resultado esperado, pero, a diferencia de otras posiciones dentro de la empresa, la mayor dificultad reside en que la mayoría de esas funciones implican la interacción con otras personas, de un modo u otro.

El libro de Henry Mintzberg, "La naturaleza del trabajo directivo", permite conocer más a fondo la actividad directiva. En él clasifica las actividades de los directivos en diez categorías, desgranando los roles que cada una lleva implícitos y describiendo los comportamientos que a ellos se adhieren. En su clasificación pueden diferenciarse tres grandes áreas: las relaciones interpersonales, los roles informativos y la toma de decisiones.

2.2.1.1 Relaciones interpersonales

En esta área se engloban todos los comportamientos que se estructuran en torno a las asociaciones de dos o más personas, en términos de largo plazo. La naturaleza del vínculo puede tener carácter personal, si se basa en sentimientos o emociones; o profesional, cuando implica un interés concreto u alude a un determinado negocio.

Se requiere que todos los gerentes cumplan con deberes de naturaleza ceremonial y simbólica. Por ejemplo, cuando el presidente de una universidad entrega diplomas en la graduación o el supervisor de una fábrica hace un recorrido por la planta con un grupo de estudiantes de preparatoria, él o ella están actuando en su rol de *representante*. Todos los gerentes también desempeñan una rol de *líder*. Esta incluye contratar, capacitar, motivar y disciplinar a los empleados. (Robbins S & Judge T, 2009, pág. 6)

Existen tres roles que pueden aglutinarse en el área de relaciones interpersonales que propone (Mintzberg, 2004):

- a. **Cabeza visible:** Figura simbólica; se requiere que ejecute cierto número de deberes rutinarios de naturaleza legal o social.
- b. **Líder:** Responsable de la motivación y dirección de los empleados
- c. **Enlace:** Mantiene una red de contactos externos que le hacen favores y le dan información.

2.2.1.2 *Transferencia de información*

Todos los gerentes, hasta cierto punto, obtienen información de organizaciones e instituciones externas. Es común que se informen a través de la lectura de revistas y de conversaciones con otras personas sobre cambios en la opinión pública, lo que tal vez planean los competidores y otras cuestiones parecidas. Mintzberg llamó a esto el rol de *vigilante*. Los gerentes también actúan como conducto que transmite información a los miembros de la organización. Este es el rol de *difusor*. Además, desempeñan el rol de *vocero* cuando representan a la organización ante personas de fuera. (Robbins S & Judge T, 2009, págs. 7,8)

2.2.1.3 *Toma de decisiones,*

La elección es una parte inherente a la realidad de cualquier directivo. Entre sus funciones se encuentra el *decidir* y *escoger* lo que es mejor para la empresa, seleccionando entre todas las alternativas posibles. El uso de metodologías cuantitativas suele ser habitual en esta área, cuando lo importante es resolver situaciones de la mejor manera y, muchas veces, en un plazo que no deja tiempo para las dudas. La precisión es fundamental para ejecutar cualquier de los siguientes roles:

- a. Empresario: esta faceta del directivo hace hincapié en su misión de búsqueda de oportunidades para la organización.
- b. Explorar opciones y detectar posibles situaciones adversas es necesario para emprender cualquier cambio.
- c. Actuar con el margen de tiempo suficiente puede ser la diferencia entre un resultado excelente y uno desastroso y, por eso, hoy día muchos directivos refieren apoyarse en la automatización, evitando subjetividades y errores, empleando para ello alguno de los softwares que existen en el mercado.
- d. Gestor de anomalías y crisis: describe el comportamiento que el directivo adopta al actuar ante situaciones imprevistas.
- e. Su capacidad para reaccionar, contemporizar, regular y para afrontar circunstancias de este tipo debe ser impecable.
- f. En relación a él se encontrarían la gestión de incentivos, la planificación de las tareas y el tiempo dedicado a ellas, la gestión de proyectos y las autorizaciones.
- g. Negociador: el rol directivo interviene como cabeza visible en los procesos de negociación que se trasladan al exterior de la organización. Su papel de portavoz es necesario.
- h. Los focos que las originan son muy variados y pueden provenir de la plantilla, de los clientes, de los recursos, el mercado, etc.
- i. Ante una situación así es necesario contar con datos fiables y actualizados, que conduzcan al éxito en la toma de decisiones.
- j. Asignado de recursos: uno de sus roles más obvios, ya que en él se engloban las funciones relativas a la distribución de los recursos humanos y materiales en la empresa.

2.2.2 El compromiso organizacional

Según Robbins S & Judge T. (2009), define al compromiso organizacional como el “grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas

de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea”

El compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional; una de las razones de que esto haya sucedido, es que en varias investigaciones se ha podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad, que la misma satisfacción laboral; de hecho (Arciniega, 2002) sostiene que existen evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo.

Meyer, J. y Allen, N., (1991), Agruparon en tres grandes temas generales las diferentes definiciones del compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo. Además de acuerdo con (Arciniega, 2002) existen tres caras, o en términos más técnicos, tres tipos de dimensiones, lo cual no significa que existan tres variables distintas, sino que en realidad es una sola, pero en con tres facetas (p. 61-89).

Las tres dimensiones del compromiso organizacional son:

2.2.2.1 Componente afectivo

Es el lazo emocional que la persona tiene referente a la organización. Está relacionada a la satisfacción de necesidades y expectativas del empleado (Meyer & Allen, 1991, citados por Rivera, 2010). Dichos autores se basaron en los escritos de Mowday, Porter & Steers para establecer cuatro categorías:

Características personales: edad, sexo, educación.

Características estructurales: relación empleado/empleador, el puesto, el estatus del puesto.

Características relativas al trabajo: el ser competente en la toma de decisiones y expresar valores.

Experiencias profesionales.

Chiavenato (2004) indica que el componente emocional genera estabilidad en la persona y fortalece la confianza empleado y empleador. Cabe mencionar que para que se establezca confianza es necesario un lazo emocional y de identificación con la organización. El autor propone tres tipos de confianza: - Confianza por situación: Tiene como base el miedo y solo funciona cuando se tengan claro las consecuencias de retirarse, el castigo.

Confianza por conocimiento: Se establece tras un largo periodo de tiempo de observación cuando se es capaz de predecir y entender la conducta de otro.

Confianza por identificación: Se genera a partir del vínculo emocional que comparten ambas partes.

Para Rivera (2010) el compromiso afectivo tiene como base la familia y el fuerte vínculo afectivo entre los miembros. Para él, la organización debe emular una familia para que de esa forma desarrolle y fortalezca emociones positivas que involucre al trabajador con la empresa, generando sentido de pertenencia y lealtad, brindándole un sistema de política que le ayude al trabajador a mantener un adecuado equilibrio entre su vida personal y laboral. Así, el trabajador internaliza los principios organizacionales con orgullo para la consecución de los objetivos organizacionales generando felicidad conjunta. Dicha felicidad fomenta la integración y la satisfacción laboral entre los 19 miembros constituyendo un alto grado de compromiso para con la institución.

2.2.2.2 *Componente continuo*

Se refiere al reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización, revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la empresa, el empleado permanece en ella por el hecho de deber hacerlo sujeto mucho por la lealtad que merece la institución por el trabajador.

Ivancevich J. (1996) considera dentro del compromiso continuo como antecedentes a las características personales, alternativas e inversiones.

Menciona que tomar conciencia respecto a las inversiones y/o alternativas por parte del trabajador, constituye dos grupos de variables o aspectos que inciden especialmente en el desarrollo de la dimensión calculadora afectando el compromiso de permanencia.

2.2.2.3 *Componente normativo*

Revela los sentimientos de obligación del colaborador de pertenecer en la empresa, "es igual al afectivo en cuanto a su naturaleza emocional y consiste en la experimentación por parte del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de pertenecer en la empresa para la que actualmente labora".

Bayona y Goñi (2007), menciona que el compromiso normativo, si bien es cierto que es muy escaso el estudio de los componentes y sobre todo a nivel empírico. Sin embargo, es muy importante porque es el resultado de la obligación que tiene el trabajador de continuar en la organización, porque dentro de su interior su parte cognoscitiva y emocional le conduce a pensar que es lo correcto.

Ramos (2005) menciona que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización.

Meyer y Allen (1991) indica que ser leal característica del trabajador con su organización toma un precedente muy fuerte cuando éste tiene el sentimiento de deuda con ella debido a que le dio la oportunidad o reconocimiento que fue valorada por el empleado.

Podemos simplificar, de acuerdo a (Arciniega, 2002) Es importante que cada colaborador experimente las tres dimensiones, aunque desde luego, con distinto énfasis y al hacer una analogía de las olimpiadas el grado sería: Oro para el afectivo; plata, para el normativo y bronce, para el continuo; esto porque en el compromiso afectivo el colaborador manifiesta actitudes tales como un marcado

orgullo de pertenencia hacia la empresa y así se emociona al decir que trabaja para la empresa o habla mucho de ella en reuniones con amigos y familiares.

Este lazo psicológico que se manifiesta en el deseo de permanecer dentro de la empresa puede emerger de una fuente afectiva, de la valoración de las alternativas e inversiones hechas en el lugar de trabajo, o de la obligación o deber que siente el trabajador hacia su empleador, expresan (Meyer, J. y Allen, N., 1991) La importancia de tener empleados que desarrollen fuertes vínculos psicológicos, está basada en los efectos positivos que esta actitud laboral reporta a las organizaciones.

Cabe precisar al respecto que varios investigadores de renombre coinciden que los cambios significativos que se están dando en el contexto mundial desde hace varias décadas van dejando transformaciones significativas en el mercado laboral, lo cual se ha traducido en la búsqueda de nuevas formas de gestión de la mano de obra, de allí las corrientes y posiciones que plantean respecto a que se va resquebrajando el principio de la estabilidad del empleo, en todas las latitudes y niveles.

2.2.3 Factores que influyen en el Compromiso Organizacional

Según (GOMEZ, 2006) menciona cinco factores que contribuye al compromiso organizacional y estas son:

- **Liderazgo:** El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.
- **Ambigüedad del rol:** se refiere a la situación que vive la persona cuando no tiene suficientes puntos de referencia para desempeñar su labor o bien éstos no son adecuados.

Este mismo autor señala que existen otros factores aún más importantes que elevan el compromiso organizacional del trabajador:

- **Motivación interna:** la necesidad por alcanzar una meta deseada.
- **Implicación en el puesto de trabajo:** el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo o la importancia de este para la identidad del individuo.
- **Satisfacción laboral global:** a satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.
- **Satisfacción con el propio trabajo :** una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar, se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él.
- **Satisfacción con el sistema de supervisión:** Identificar los problemas a los que se enfrenta la organización en todo su contexto, en lo relativo al proyecto y encontrar soluciones y alternativas viables y adecuadas
- **Estrés:** Estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal; suele provocar diversos trastornos físicos y mentales.

2.2.4 Factores inhibidores del compromiso organizacional

Varona (1993, citado en Ríos, 2010), señala que son 3 aspectos o factores que no permiten o inhiben el desarrollo del compromiso organizacional de acuerdo al ámbito en el que se desenvuelve y estos son:

- ***Factores personales***

Basados en el propio colaborador: La ausencia de ética del trabajo, la ausencia de compromiso profesional, y la ausencia de identificación con la misión.

- ***Factores organizacionales***

Resultado de lo que ofrece o compete a la propia institución: remuneraciones bajas, funciones no bien definidas, y trato desigualitario a los colaboradores de la organización.

- ***Factores relacionales***

Los motivadores tienen relación directa con las relaciones interpersonales: ausencia de comunicación, falta de reconocimiento y evaluación positiva, y ausencia de confianza.

2.2.5 Definición de términos (marco conceptual)

Alternativas: Posibilidad de elegir entre opciones o soluciones diferentes

Atribución: Facultad o competencia para hacer algo que tiene una persona en función de su cargo o de su empleo.

Cabeza visible: destaca su faceta de **representante de la organización** frente a otras compañías y también ante la comunidad.

Compromiso: El compromiso hace referencia a **un tipo de obligación o acuerdo que tiene un ser humano con otros** ante un hecho o situación. Un compromiso es una obligación que debe cumplirse por la persona que lo tiene y lo tomó.

Divulgador: anunciador, propagador, propagandista, pregonero, soplón

Decisiones: Alteración o trastorno que se produce en el orden o en las características permanentes que conforman una cosa o en el desarrollo normal de un proceso.

Empresario: Un empresario es aquella persona que, de forma individual o colectiva, fija los objetivos y toma las decisiones estratégicas acerca de las metas, los medios, la administración y el control de las empresas, y asume la responsabilidad tanto comercial como legal frente a terceros

Estrategias: una planificación de algo que se propone un individuo o grupo. Estrategia empresarial o estrategia corporativa, conjunto de acciones que alinean las metas y objetivos de una organización. Estrategia de marketing, proceso que permite definir cómo abordar un mercado.

Expectativas: es aquello que se considera más probable que suceda y es, en definitiva, una suposición más o menos realista. Si la expectativa no se cumple, el sujeto podría experimentar decepción. Sin embargo por lo general si la realidad supera las expectativas la persona podría sentir alegría por la sorpresa.

Gerencia: Persona o conjunto de personas que se encargan de dirigir, gestionar o administrar una sociedad, empresa u otra entidad.

Intercambio social: perspectiva del campo de la psicología social y la sociología que explica el cambio social y la estabilidad como un proceso de intercambios negociados entre personas.

Líder: es el rol más completo ya que se basa en su cualidad de orientar, influir en otros y sus comportamientos, motivar, crear equipo y definir clima, cultura y políticas de empresa.

Obligaciones: En toda obligación el acreedor es el sujeto activo, titular del derecho, en virtud del cual puede exigir el cumplimiento de la obligación. El deudor es el sujeto pasivo, o sea la persona que debe cumplir con la carga; se llama también obligado.

Organización: Las organizaciones son estructuras administrativas y sistemas administrativos creados para lograr metas u objetivos con apoyo de los propios seres humanos, y/o con apoyo del talento humano o de otras características similares.

Perturbaciones:

Portavoz: es alguien comprometido o elegido para hablar en nombre de otros.

Racionalización: se conoce como racionalización al proceso y el resultado de racionalizar, se refiere a optimizar el tiempo, costos o esfuerzos.

Reconocimiento: Es la acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLOGICO

3.1 Definición de variables.

Variable 1: Roles gerenciales:

Se definen como una serie de conductas que realizan los directivos de una organización, sin importar el nivel, durante el desarrollo de sus tareas y actividades en su libro "T (Mintzberg, 1973)

Variable 2: Compromiso organizacional:

Es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea (Robbins, 2009: 79).

3.2 Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
VARIABLE 1: Roles gerenciales	Relaciones Interpersonales	1.1.1 Cabeza visible
		1.1.2 Líder.
		1.1.3 Enlace.
	Trasferencia de Información	1.2.1 Monitor.
		1.2.2 Divulgador.
		1.2.3 Portavoz.
	Toma de decisiones	1.3.1 Empresario.
		1.3.2 Controlador de perturbaciones
		1.3.3 Adoptar acciones estratégicas
		1.3.4 Adoptar acciones estratégicas
VARIABLE 2: Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	2.1.1 Apego del individuo al grupo de trabajo
		2.1.2 Congruencia de metas individuales y organizacionales
		2.1.3 Vinculación de la identidad del individuo a la organización
		2.1.4 Atribución
		2.1.5 Racionalización
		2.1.6 Cumplir expectativas
		2.1.7 Trabajo adecuado a la persona
	Compromiso continuo	2.2.1 Inversiones
		2.2.1 Alternativas
	Compromiso normativo	2.3.1 Expectativas
		2.3.2 Obligaciones
		2.3.3 Intercambio Social

Fuente: Elaboración propia, en base al marco teórico.

3.3 Formulación de hipótesis.

3.3.1 Hipótesis general

Se presenta una relación positiva, significativa y moderada, entre los roles gerenciales y el compromiso organizacional de los Servidores Públicos en la Municipalidad distrital de Pochuanca - Aymaraes.

3.3.2 Hipótesis específicas

Se presenta una relación positiva y significativa entre las relaciones interpersonales con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad distrital de Pochuanca - Aymaraes.

Se presenta una relación positiva y significativa entre la transferencia de información con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad distrital de Pochuanca - Aymaraes.

Se presenta una relación positiva y significativa entre la toma de decisiones con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad distrital de Pochuanca - Aymaraes.

3.4 Tipo y nivel de investigación

3.4.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, porque no tiene propósito aplicativo inmediato, solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos. Su objeto son las teorías científicas. (CHARAJA CUTIPA FRANCISCO, 2009, pág. 41)

Este estudio es de alcance correlacional, es una investigación, que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (Roles gerenciales y Compromiso organizacional).

Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba” (Hernández, Fernández & Baptista 2016, p. 121)

3.4.2 Diseño de investigación

El método que utilizamos para la investigación es el hipotético - deductivo. El diseño de investigación, es no experimental, porque la primera variable no existe la manipulación de ninguna variable, por lo tanto, no busca modificar el comportamiento de ella, sino conocer en un determinado momento por lo que es de corte transversal. (Carrasco D., 2016, pág. 72)

3.5 Población y muestra

3.5.1 Población

La población está conformada por el total de personal que labora (trabajadores y gerentes y/o jefes) de la Municipalidad Distrital de Pochuanca de la provincia de Aymaraes, como se detalla a continuación:

Descripción	Cantidad
Gerentes o Jefes de Área	5
Trabajadores	19
Total	24

Fuente: Elaboración propia, 2019

3.5.2 Muestra

El muestreo es no probabilístico intencionado, debido a que este estudio determinó la relación que existe entre las dos variables (roles gerenciales y compromiso organizacional) desde la perspectiva de los que no son gerentes o jefes de área, por tanto, el tamaño de muestra es de 19 trabajadores a quienes se les aplico el instrumento.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada para poder obtener los datos primarios fue la encuesta.

El instrumento utilizado es un cuestionario con alternativa en la escala de Likert y con un total de 62 preguntas, de las cuales 31 ítems corresponden a la variable roles gerenciales y otros 31 ítems para la variable compromiso organizacional. El llenado de cuestionario estaba dirigido a los trabajadores y que de manera individual la respondieron.

El instrumento, fue validado antes de su aplicación por juicio de experto y posteriormente con una prueba piloto de 10 cuestionarios se realizó la prueba de confiabilidad del Alpha de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0,821 valor que refleja que el cuestionario es fiable y calificado de buena.

Es importante señalar que el estudio recoge los datos desde la perspectiva únicamente de los trabajadores del Municipalidad Distrital de Pochuanca sin considerar a los gerentes o jefes de área.

3.7 Procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos a partir del instrumento han sido procesados utilizando los paquetes estadístico SPSS y la hoja de cálculo Excel, y se han obtenido tablas y figuras de la distribución de frecuencias y tablas de correlación. Para este último, se ha trabajado con el coeficiente de correlación de Spearman, cuya clasificación del nivel es la siguiente:

Tabla 2 Nivel de relación según coeficiente de correlación de Spearman

Relación	Rango del coeficiente de correlación
Correlación negativa perfecta	-1,00
Correlación negativa muy alta	-0,90 a -0,99
Correlación negativa alta	-0,70 a -0,89
Correlación negativa moderada	-0,40 a -0,69
Correlación negativa baja	-0,20 a -0,39
Correlación negativa muy baja	-0,01 a -0,19
Correlación nula	0,00
Correlación positiva perfecta	1,00
Correlación positiva muy alta	0,90 a 0,99
Correlación positiva alta	0,70 a 0,89
Correlación positiva moderada	0,40 a 0,69
Correlación positiva baja	0,20 a 0,39
Correlación positiva muy baja	0,01 a 0,19

Fuente: Elaboración basada en Hernández, Fernández & Collado (2014)

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis dimensional

4.1.1 Análisis de la Variable 1 (Roles gerenciales)

Tabla 3 Distribución de frecuencias de la variable Roles gerenciales en relación a su cumplimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	13	68,4	68,4	68,4
	A veces	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a procesamiento de datos con SSPSS

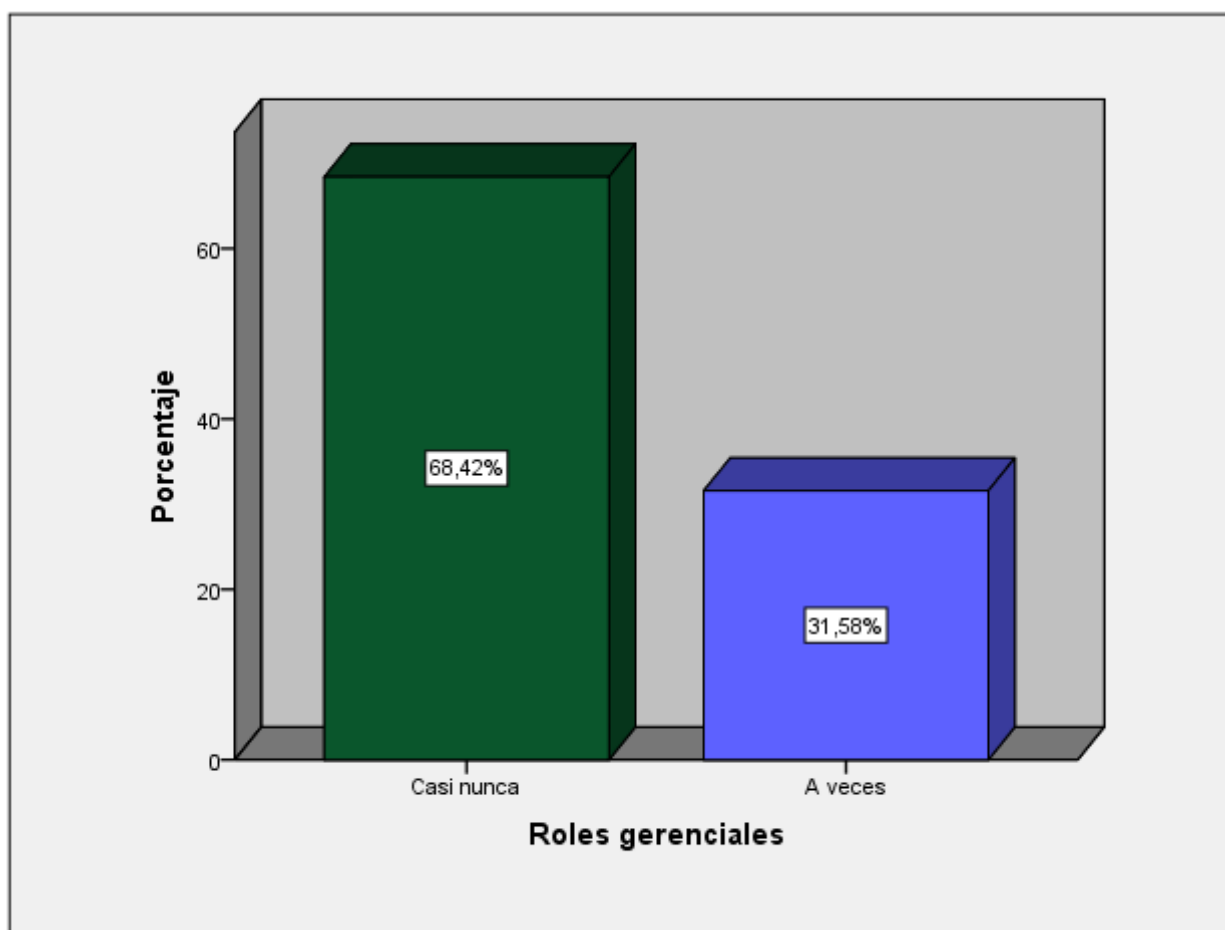


Figura 1 Distribución de frecuencia de la variable Roles gerenciales

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar en la tabla 3 y figura 1, que el 68,42% que corresponde a 13 trabajadores del total de servidores de la municipalidad, señalan que la frecuencia del cumplimiento de los roles gerenciales por parte del jefe inmediato superior es casi nunca, mientras que un 31,58% que corresponde a 6 trabajadores manifiestan que esta frecuencia de cumplimiento lo realiza a veces. En este análisis descriptivo, se ha considerado los ítems de tres dimensiones para esta variable: Relaciones interpersonales, Transferencia de información y Toma de decisiones.

4.1.1.1 Dimensión Relaciones interpersonales

Tabla 4 Distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones interpersonales en relación a su cumplimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	13	68,4	68,4	68,4
	A veces	6	31,6	31,6	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a procesamiento de datos con SSPSS

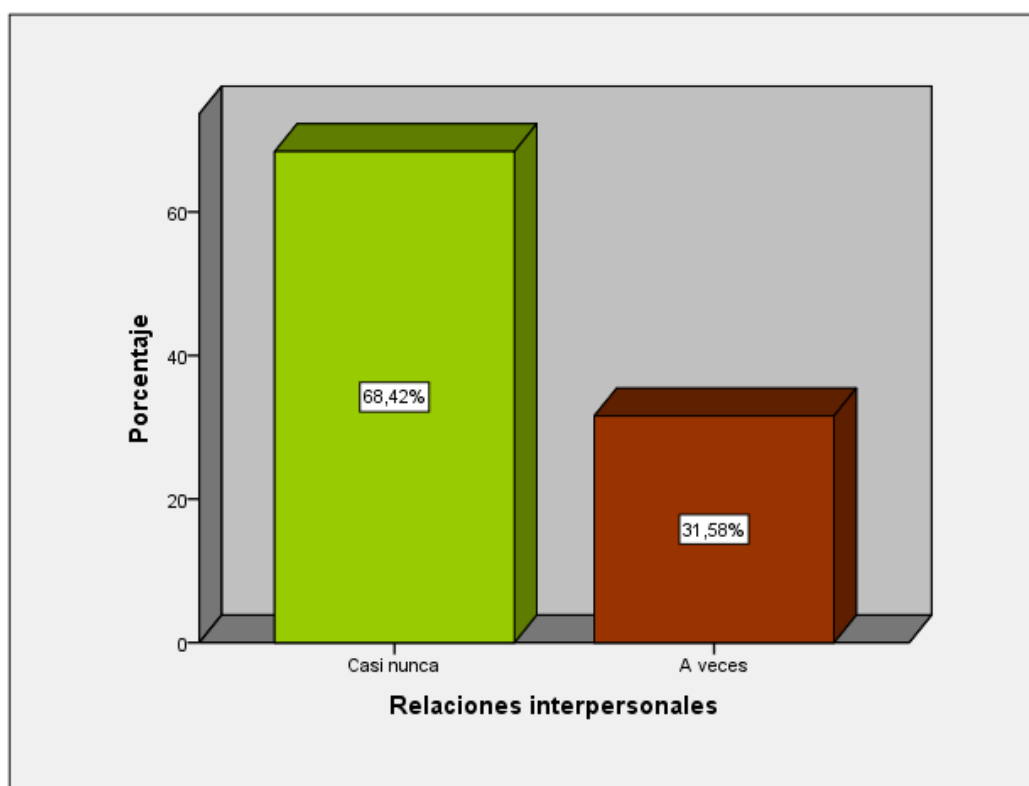


Figura 2 Distribución de frecuencia de la dimensión Relaciones interpersonales

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 y figura 2, nos indica que el 68,42% que corresponde a 13 trabajadores del total de empleados de la municipalidad, señalan que la frecuencia del cumplimiento de los indicadores que señalan las relaciones interpersonales por parte del jefe inmediato superior es casi nunca, mientras que un 31,58% que corresponde a 6 trabajadores manifiestan que esta frecuencia de cumplimiento lo realiza a veces. En este análisis descriptivo, se ha considerado los 11 ítems para esta dimensión.

4.1.1.2 Transferencia de información

Tabla 5 Distribución de frecuencia de la dimensión Transferencia de información en relación a su cumplimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,5	10,5
	Casi nunca	12	63,2	73,7
	A veces	5	26,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a procesamiento de datos con SSPSS

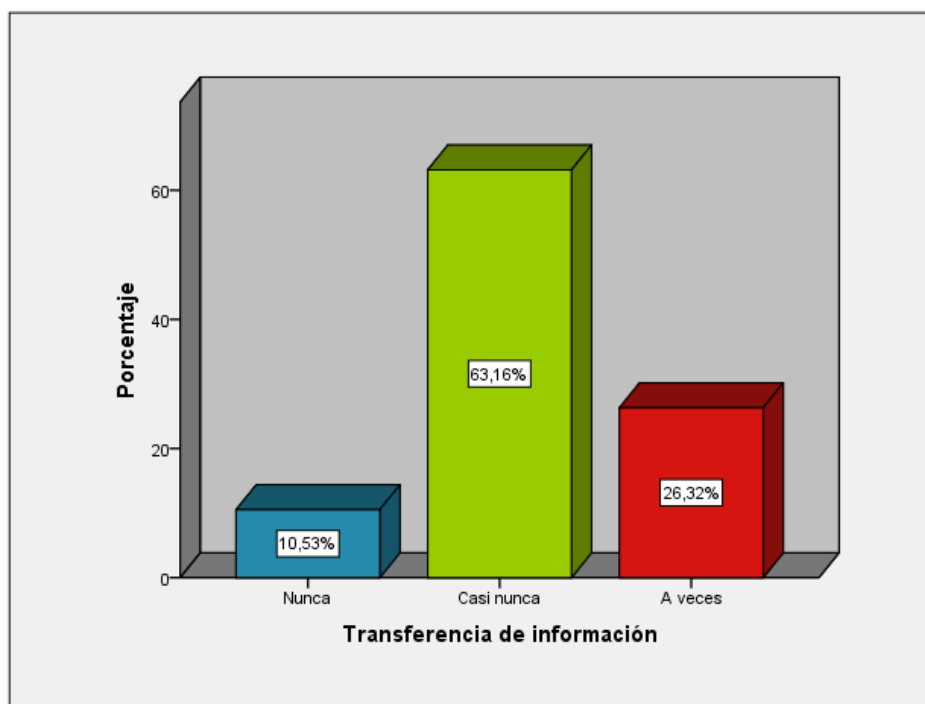


Figura 3 Distribución de frecuencia de la dimensión Transferencia de información

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 y figura 3, nos indica que el 63,42% que corresponde a 12 trabajadores del total de empleados de la municipalidad señalan que la frecuencia del cumplimiento de los indicadores de la dimensión transferencia de información por parte del jefe inmediato superior es casi nunca, mientras que un 26,32% que corresponde a 5 trabajadores manifiestan que esta frecuencia de cumplimiento lo realiza a veces y un 10,53% que equivale a 2 trabajadores afirman que esto nunca se realiza. En este análisis descriptivo, se ha considerado 10 ítems para esta dimensión y podemos afirmar con estas medidas que el 73,69% de los trabajadores mencionan que el gerente no cumple a cabalidad la transferencia de la información y ningún trabajador afirma que siempre lo cumple.

4.1.1.3 Toma de decisiones

Tabla 6 Distribución de frecuencia de la dimensión Toma de decisiones en relación a su cumplimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,5	10,5	10,5
	Casi nunca	9	47,4	47,4	57,9
	A veces	8	42,1	42,1	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a procesamiento de datos con SSPSS

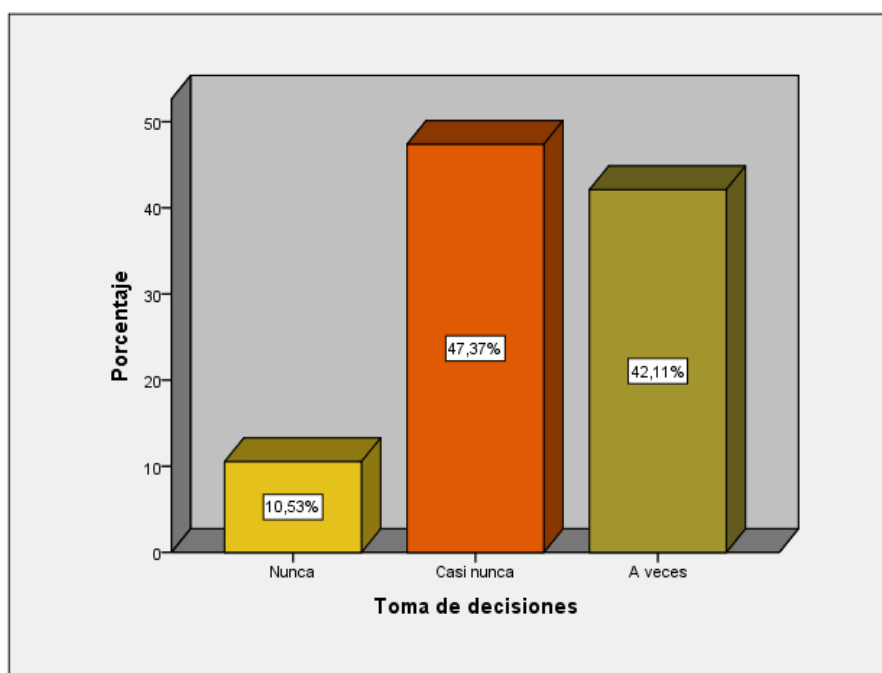


Figura 4 Distribución de frecuencia de la dimensión Toma de decisiones

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 y figura 4, se observa que el 47,37% corresponde a 9 trabajadores del total de empleados de la municipalidad señalan que la frecuencia del cumplimiento de los indicadores de la dimensión transferencia de información por parte del jefe inmediato superior es casi nunca, mientras que un 42,11% que corresponde a 8 trabajadores manifiestan que esta frecuencia de cumplimiento lo realiza a veces y un 10,53% que equivale a 2 trabajadores afirman que esto nunca se realiza. En este análisis descriptivo, se ha considerado 10 ítems para esta dimensión y al igual que en la anterior dimensión ninguno de los encuestados menciona que casi siempre o siempre demuestran los gerentes o jefes el cumplimiento de sus roles. En tal sentido, se puede definir que de acuerdo a la percepción de los trabajadores que un 57,9% opina que los gerentes no cumplen a cabalidad sus roles gerenciales de acuerdo a la toma de decisiones.

4.1.2 Análisis de la Variable 2 (Compromiso organizacional)

Tabla 7 Distribución de frecuencia de la variable Compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% Acumulado
Válido En desacuerdo	15	78,9	78,9	78,9
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	4	21,1	21,1	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a procesamiento de datos con SSPSS

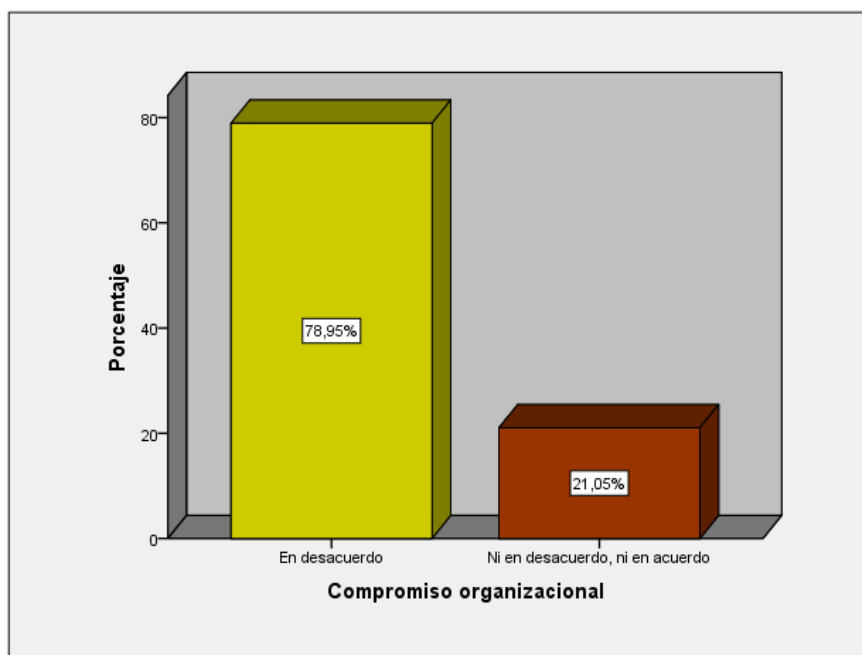


Figura 5 Distribución de frecuencia de la variable Compromiso organizacional

Fuente: Elaboración propia

La tabla 7 y figura5, permite afirmar, que el 78,95% que corresponde a 15 trabajadores del total de servidores de la municipalidad señalan que están en desacuerdo de afirmar que existe un compromiso organizacional por parte de los servidores, mientras que un 21,05% que corresponde a 4 trabajadores manifiestan que están ni en desacuerdo, ni de acuerdo sobre estas afirmaciones. En este análisis descriptivo, se ha considerado los ítems de tres dimensiones para esta variable: Compromiso afectivo, Compromiso continuo y Compromiso normativo.

4.1.2.1 Dimensión Compromiso afectivo

Tabla 8 Distribución de frecuencia de la dimensión Compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	26,3	26,3	26,3
	En desacuerdo	7	36,8	36,8	63,2
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	7	36,8	36,8	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a procesamiento de datos con SSPSS

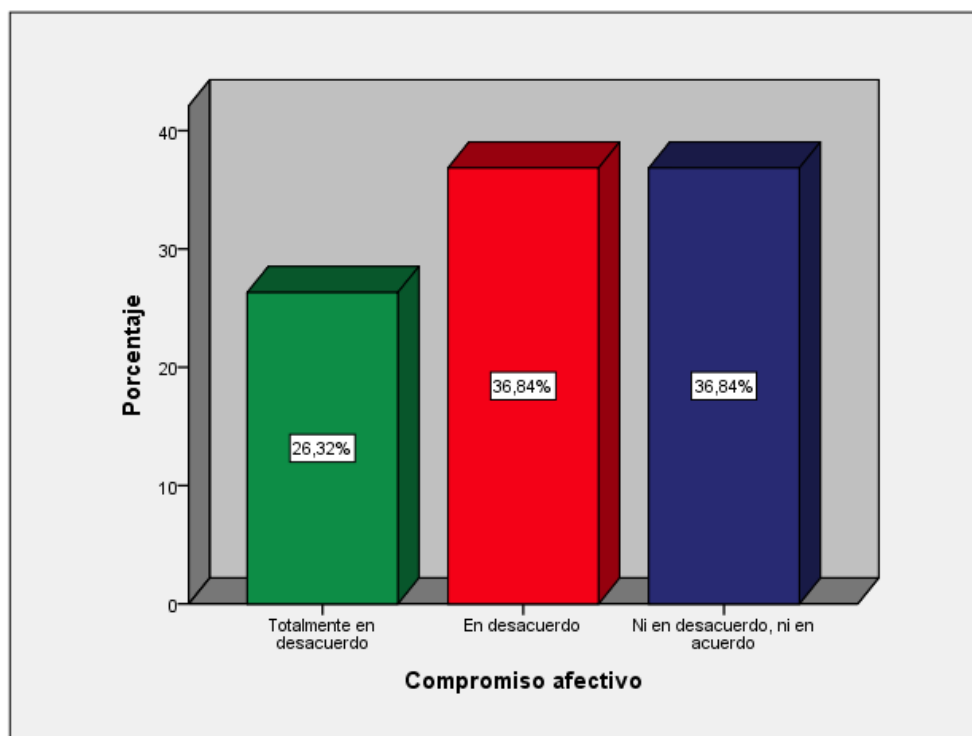


Figura 6 Distribución de frecuencia de la dimensión Compromiso afectivo

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8 y figura 6, nos indica que el 36,4% que corresponde a 7 trabajadores del total de empleados de la municipalidad señalan considerando los indicadores de la dimensión compromiso afectivo que están en desacuerdo de afirmar que existe un compromiso afectivo por parte de los servidores del gobierno local, también un 26,32% equivalente a 5 trabajadores afirman que están ni en desacuerdo ni de acuerdo con afirmar que existe un compromiso afectivo y un 26,32% que corresponde a 5 servidores del gobierno local afirman que están totalmente en desacuerdo de afirmar que existe por parte de ellos un compromiso afectivo. En este análisis descriptivo, se ha considerado 11 ítems para esta dimensión. Y los resultados, ayudan a definir que los trabajadores no afirman contundentemente que tienen un compromiso afectivo con la organización, un 63.16% de ellos afirma que están en desacuerdo de tener un compromiso afectivo y ninguno menciona que está de acuerdo a tener este tipo de compromiso.

4.1.2.2 Dimensión Compromiso continuo

Tabla 9 Distribución de frecuencia de la dimensión Compromiso continuo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	% Acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	5,3	5,3	5,3
	En desacuerdo	18	94,7	94,7	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a procesamiento de datos con SSPSS

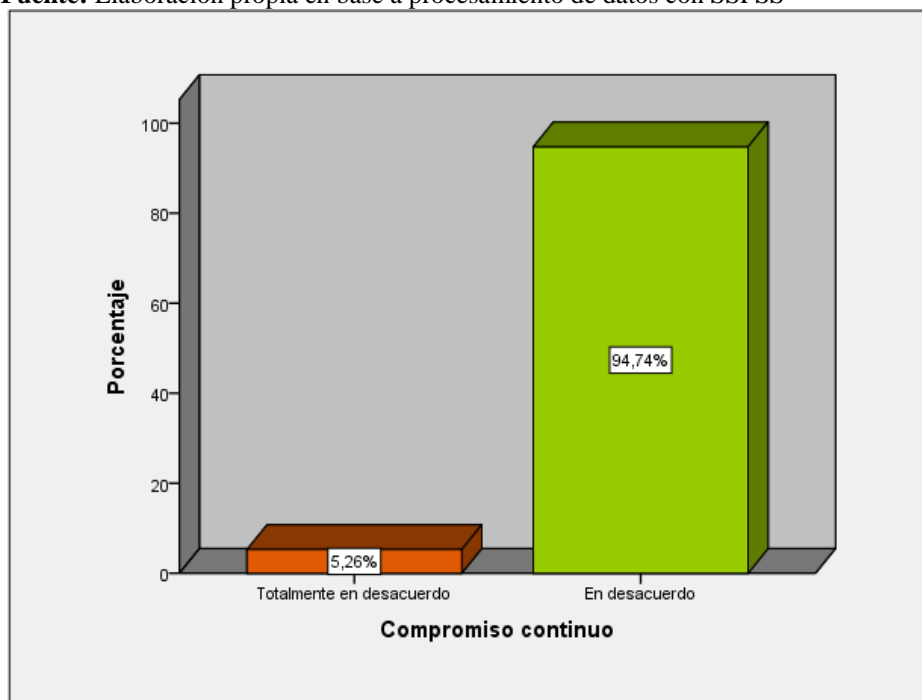


Figura 7 Distribución de frecuencia de la dimensión Compromiso continuo

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9 y figura 7, nos indica que el 94,4% que corresponde a 18 trabajadores del total de empleados de la municipalidad señalan considerando los indicadores de la dimensión compromiso continuo que están en desacuerdo de afirmar que existe un compromiso continuo por parte de los servidores del gobierno local, también un 5,26% equivalente a 1 trabajador afirman que están totalmente en desacuerdo de afirmar que existe por parte de ellos este tipo de compromiso. En este análisis descriptivo, se ha considerado 10 ítems para esta dimensión.

4.1.2.3 Dimensión Compromiso normativo

Tabla 10 Distribución de frecuencia de la dimensión Compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	12	63,2	63,2	63,2
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	7	36,8	36,8	100,0
Total		19	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a procesamiento de datos con SSPSS

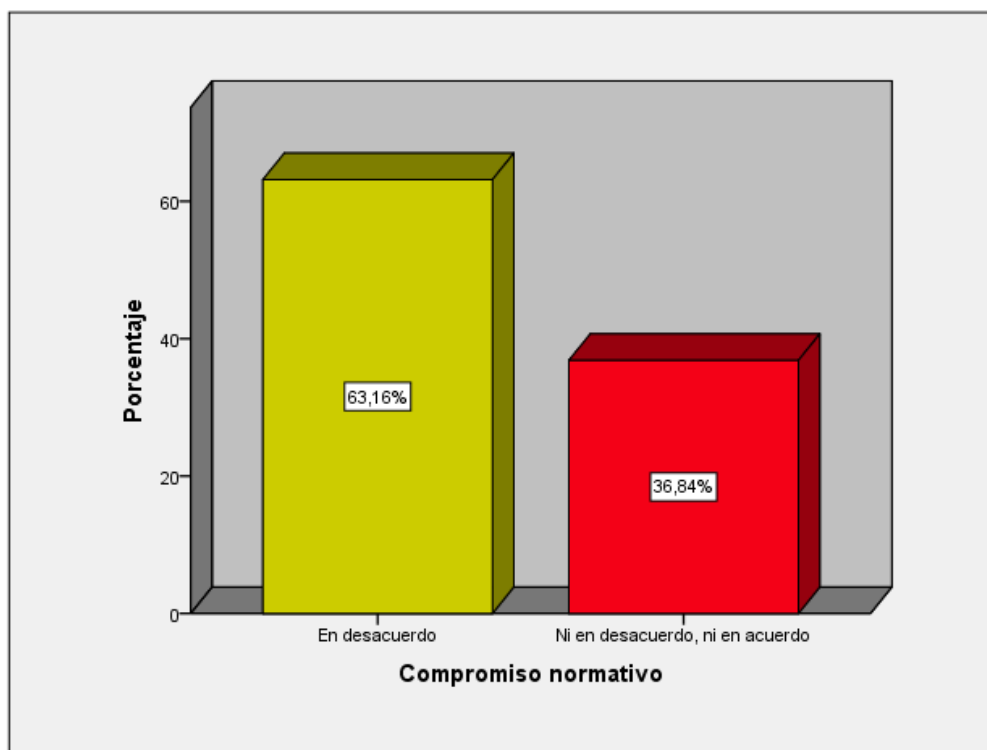


Figura 8 Distribución de frecuencia de la dimensión Compromiso normativo

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10 y figura 8, nos indica que el 63,16% que corresponde a 12 trabajadores del total de empleados de la municipalidad señalan considerando los indicadores de la dimensión

compromiso afectivo que están en desacuerdo de afirmar que existe un compromiso normativo por parte de los servidores del gobierno local, también un 36,84% equivalente a 7 trabajadores afirman que están ni en desacuerdo ni de acuerdo con afirmar que existe este tipo de compromiso. En este análisis descriptivo, se ha considerado 10 ítems para esta dimensión.

4.2 Prueba de hipótesis

4.2.1 Análisis bivariada “Roles gerenciales y Compromiso organizacional”

a) Hipótesis estadística

Hipótesis nula

No existe una relación positiva, significativa y con un nivel moderado entre las variables Roles gerenciales y Compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca – Aymaraes.

Hipótesis alterna

Si existe una relación positiva, significativa y con un nivel moderado entre las variables Roles gerenciales y Compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca – Aymaraes.

b) Nivel de significancia $\alpha=0,05$ (5%)

c) Toma de decisión: en base al coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 11 Correlación entre las variables "Roles gerenciales y Compromiso organizacional"

			Roles gerenciales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Roles gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	0,482*
		Sig. (unilateral)	.	0,018
		N	19	19
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	0,482*	1,000
		Sig. (unilateral)	0,018	.
		N	19	19

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

Fuente: Elaboración propia, en base a la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman

En el análisis de correlación entre las variables Roles gerenciales y Compromiso organizacional, de acuerdo a los resultados que se detallan en la tabla 11, se observa que **p** valor es igual a 0,018, siendo esta cifra menor al nivel de significancia (0,05), por lo que se asume rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, entonces se afirma que “Si

existe una relación positiva, significativa y con un nivel moderado (0,482) entre las variables Roles gerenciales y Compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca – Aymaraes”.

4.2.1.1 *Análisis bivariada “Relaciones interpersonales y Compromiso organizacional”*

a) Hipótesis estadística

Hipótesis nula

No existe una relación positiva, significativa y con un nivel moderado entre la dimensión Relaciones interpersonales (variable roles personales) y la variable Compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca – Aymaraes

Hipótesis alterna

Si existe una relación positiva, significativa y con un nivel moderado entre la dimensión Relaciones interpersonales (variable roles personales) y la variable Compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca – Aymaraes

b) Nivel de significancia $\alpha=0,05$ (5%)

c) Toma de decisión: en base al coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 12 *Correlación entre la dimensión Relaciones interpersonales y la variable Compromiso organizacional*

			Relaciones interpersonales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	0,482*
		Sig. (unilateral)	.	0,018
		N	19	19
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	0,482*	1,000
		Sig. (unilateral)	0,018	.
		N	19	19

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

Fuente: Elaboración propia, en base a la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman.

En el análisis de correlación que se detallan en la tabla 12, muestra que p valor es igual a 0,018 y siendo esta cifra menor al nivel de significancia (0,05), se asume rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, entonces se afirma que “**Si** existe una relación positiva, significativa y con un nivel moderado (0,482) entre la dimensión Relaciones interpersonales (variable roles personales) y la variable Compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca – Aymaraes”.

4.2.1.2 Análisis bivariada “Transferencia de información y Compromiso organizacional”

a) Hipótesis estadística

Hipótesis nula

No existe una relación positiva, significativa y con un nivel muy bajo (0,069) entre la dimensión Relaciones transferencia de información (variable roles personales) y la variable Compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca – Aymaraes

Hipótesis alterna

Si existe una relación positiva, significativa y con un nivel muy bajo (0,069) entre la dimensión Relaciones transferencia de información (variable roles personales) y la variable Compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca – Aymaraes

b) Nivel de significancia $\alpha=0,05$ (5%)

c) Toma de decisión: en base al coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 13 Correlación entre la dimensión *Transferencia de información* y la variable *Compromiso organizacional*

			Transferencia de información	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Transferencia de información	Coefficiente de correlación	1,000	0,069
		Sig. (unilateral)	.	0,039
		N	19	19
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	0,262	1,000
		Sig. (unilateral)	0,036	.
		N	19	19

Fuente: Elaboración propia, en base a la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman

En el análisis de correlación de acuerdo a la tabla 13, señala que p valor es igual a 0,036 y siendo esta cifra menor al nivel de significancia (0,05), se asume rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, entonces se afirma que “**Si** existe una relación positiva, significativa y con un nivel muy bajo (0,069) entre la dimensión Relaciones transferencia de información (variable roles personales) y la variable Compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca – Aymaraes”.

4.2.1.3 Análisis bivariada “Toma de decisiones y Compromiso organizacional”

a) Hipótesis estadística

Hipótesis nula

No existe una relación positiva, significativa y con un nivel moderado (0,573) entre la dimensión Toma de decisiones (variable roles personales) y la variable Compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca – Aymaraes

Hipótesis alterna

Si existe una relación positiva, significativa y con un nivel moderado (0,573) entre la dimensión Toma de decisiones (variable roles personales) y la variable Compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca – Aymaraes

b) Nivel de significancia $\alpha=0,05$ (5%)

c) **Toma de decisión:** en base al coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 14 Correlación entre la dimensión *Toma de decisiones* y la variable *Compromiso organizacional*

			Toma de decisiones	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	0,573**
		Sig. (unilateral)	.	0,005
		N	19	19
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	0,573**	1,000
		Sig. (unilateral)	0,005	.
		N	19	19

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

Fuente: Elaboración propia, en base a la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman

De acuerdo a la tabla 14, que muestra los datos de correlación, se observa que p valor es igual a 0,005 y siendo esta cifra menor al nivel de significancia (0,05), se asume rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, entonces se afirma que “**Si** existe una relación positiva, significativa y con un nivel moderado (0,573) entre la dimensión Toma de decisiones (variable roles personales) y la variable Compromiso organizacional de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca – Aymaraes”.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general planteado se pudo determinar de que, si existe una correlación positiva moderada significativa entre los roles gerenciales y el compromiso organizacional, afirmación que se sustenta por los valores obtenidos ($p < 0,05$ y $Rho = 0,482^*$) aplicando la prueba de hipótesis de Spearman, que, de acuerdo a Hernández R. et al (2014), es un coeficiente de correlación empleada para datos no paramétricos.

Si consideramos la definición conceptual de los roles gerenciales básicamente como las diferentes funciones o labores que debe realizar un gerente para poder cumplir con los objetivos estipulados para su puesto según con lo proyectado por la empresa y considerando los resultados de la distribución de frecuencias de esta variable aplicando el instrumento, se observa que de acuerdo a la figura 1 el 68,42% de los trabajadores de la municipalidad señalan que el cumplimiento de las funciones gerenciales se da casi nunca mientras que un 31,58% señala a veces cumplen sus roles, y ningún trabajador percibe que su jefe inmediato superior cumple a cabalidad sus funciones, entonces, el compromiso organizacional que de acuerdo a su definición conceptual es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella, esta, refleja la predisposición del empleado o servidor público a identificarse con su organización sin embargo los datos obtenidos aplicando el instrumento señala que un 78,95% está en desacuerdo y un 21,05% ni en desacuerdo ni de acuerdo con el deseo de mantener su relación con la institución, es decir que su compromiso organizacional se está viéndose reflejado por el cumplimiento de las funciones de sus jefes inmediatos, por lo que se observa que si existe una relación positiva, esto direcciona a la municipalidad a hacer una selección de sus jefes de área y monitoreo en el cumplimiento de sus funciones y con ello lograr en los demás servidores públicos una actitud y compromiso de buscar permanecer laborando en la municipalidad.

Siendo más específicos al relacionar la dimensión de las relaciones interpersonales de los roles gerenciales con la variable compromiso organizacional, de acuerdo a los datos obtenidos y aplicando el coeficiente de correlación de Spearman, se demuestra que si existe una relación

positiva moderada ($P < 0,05$ y $Rho = 0,482^*$), si consideramos que las relaciones personales como dimensión de los roles gerenciales se miden el cumplimiento de las funciones del gerente por indicadores como cabeza visible, líder y enlace; y considerando la distribución de frecuencia (fig. 2) detalla que, la percepción de los trabajadores sobre el cumplimiento de funciones de esta dimensión por parte de sus jefes inmediatos se da casi nunca (68,42%) y a veces (31,58%) motivo por el cual al responder el cuestionario sobre la variable compromiso organizacional se refleja en la figura 5, que los servidores públicos en un 78,95% está en desacuerdo y un 21,05% ni en desacuerdo ni de acuerdo con el deseo de mantener su relación con la institución. Esto muestra la importancia de las relaciones interpersonales que el gerente o jefe inmediato debe construir con su personal, teniendo en consideración lo que sugiere (Heider F, 1958) que “son asociaciones entre dos o más”, entonces podemos mencionar de acuerdo a los resultados obtenidos que juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato, lo que favorece su adaptación e integración al mismo y ello permitiría fortalecer el compromiso organizacional.

De acuerdo a la dimensión relaciones interpersonales dentro de los roles gerenciales la tabla 4 y figura 2, desde la percepción de los trabajadores, y teniendo en consideración los indicadores que sostiene Mintzberg, se observa que un 68,42% y 31,58% de estos mencionan que casi nunca y a veces sus jefes inmediatos superiores desempeñan un papel de cabeza visible, de líder y enlace y considerando que dentro de la institución para motivar a los trabajadores es importante que ellos se sientan representados por sus jefes, que les oriente a los trabajadores direccionando sus funciones y demostrar que tienen una buena relación con otras autoridades o representantes de la institución u otras instituciones entonces se observa que su compromiso organizacional que refiere a si está de acuerdo a continuar en la institución se ve reflejada en la tabla 7 y figura 5, donde claramente se demuestra que un un 78,95% está en desacuerdo y un 21,05% ni en desacuerdo, ni de acuerdo. Esto demuestra que el compromiso organizacional de los trabajadores está sujeta a las relaciones interpersonales de su jefe, por lo que, al hacer la prueba estadística utilizando el coeficiente de correlación Spearman, nos indica que entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable compromiso organizacional existe una relación positiva moderada y significativa ($Rho=0,482$).

Por otro lado, respecto a los resultados obtenidos de la distribución de frecuencias de la dimensión transferencia de información de la variable roles gerenciales, desde la percepción de los trabajadores y considerando que en esta dimensión de acuerdo a Robbins & Judge considera como indicadores al gerente como monitor o vigilante, como divulgador o difusor y como portavoz o vocero, los cuales señalan según Mintzberg, que el jefe inmediato debe recibir una variedad amplia de información; servir como centro nervioso de la información interna y externa de la organización; transmitir la información recibida de los externos, o de otros empleados, a los miembros de la organización y transmitir información a los externos acerca de los planes, políticas, acciones y resultados de la organización; servir como experto en la industria de la organización; los trabajadores señalan que estas funciones por parte de los jefes de área no se desarrollan nunca (10,53%), casi nunca (63,16%) y a veces (26,32%); de esta manera se demuestra que hay una percepción mayormente negativa respecto al líder, razón por la que se puede observar que el compromiso organizacional de los trabajadores si sienten el deseo de mantenerse en la institución de acuerdo a la tabla 7 y figura 5, es que un 78,95% está en desacuerdo y un 21,05% ni en desacuerdo, ni de acuerdo. Esto demuestra que el compromiso organizacional de los trabajadores también está sujeta a la capacidad de transmisión de la información por parte del jefe, por lo que, al hacer la prueba estadística utilizando el coeficiente de correlación Spearman, nos indica que entre la dimensión transferencia de información y la variable compromiso organizacional existe una relación positiva baja y significativa ($Rho=0,262$).

Asimismo, los resultados de la distribución de frecuencias de la dimensión toma de decisiones de la variable roles gerenciales, en la tabla 6 y figura 4, se detalla que los trabajadores perciben que el cumplimiento de esta función por parte del jefe de área la realiza nunca (10,53%), casi nunca (47,37%) y a veces (42,11%), indicando de esta manera que no cumplen a cabalidad las tareas que enfocan a los indicadores de esta variable y que de acuerdo a Mintzberg son: buscar oportunidades en la organización y su ambiente, e inicia proyectos para realizar un cambio (empresario), responsabilidad en ejecutar acciones correctivas cuando la organización enfrenta problemas significativos e inesperados, (controlador de perturbaciones), tomar o aprobar decisiones organizacionales significativas (adoptar acciones estratégicas) y responsabilidad de representar a la organización en negociaciones de importancia. Este aspecto negativo observado por los trabajadores, reflejan que su compromiso organizacional y que de acuerdo a la tabla 7 y

figura 5, es que un 78,95% está en desacuerdo y un 21,05% ni en desacuerdo, ni de acuerdo. Esto demuestra que el compromiso organizacional de los trabajadores también está sujeta a la capacidad de la toma de decisiones por parte del jefe, por lo que, al hacer la prueba estadística utilizando el coeficiente de correlación Spearman, nos indica que entre la dimensión transferencia de información y la variable compromiso organizacional existe una relación positiva moderada y significativa ($Rho=0,573$) y siendo este valor de correlación más elevado que las otras dos anteriores.

Por último, referente a la distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable compromiso organizacional podemos asumir que es el reflejo del pobre cumplimiento de los roles gerenciales por parte de los jefes de área, observándose que de acuerdo al compromiso afectivo en función a la aplicación de los instrumentos reflejan que un 26,32% están totalmente en desacuerdo, un 36,84% en desacuerdo y un 36,84% ni en desacuerdo ni en acuerdo (ver tabla 8 y figura 6); referente al compromiso continuo existe un 5,26% de los trabajadores que está en totalmente en desacuerdo y un 94,74% en desacuerdo (ver tabla 9 y figura 7) ; y finalmente en la dimensión compromiso normativo un 63,16% de los trabajadores está en desacuerdo y un 36,84% ni en desacuerdo ni en acuerdo (ver tabla 10 y figura 8). Estos tratamientos estadísticos no conducen a generalizar que los trabajadores no tienen ninguna intención de buscar la continuidad laboral en la institución.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman que es una prueba estadística para datos no paramétricos, se determina que existe una relación positiva moderada ($Rho = 0,482^*$) y significativa entre las variables roles gerenciales y compromiso organizacional.
2. La dimensión relaciones interpersonales de los roles gerenciales y la variable 'compromiso organizacional aplicando la prueba estadística muestra un coeficiente de correlación (Rho) igual a $0,482^*$, que demuestra que tienen una relación directa moderada y significativa.
3. Los datos obtenidos aplicando el instrumento y procesados estadísticamente, demuestra que si existe una relación entre la dimensión transferencia de información de los roles gerenciales y la variable compromiso organizacional y esta es positiva baja significativa debido a que el valor $Rho = 0,262$.
4. La dimensión toma de decisiones de los roles gerenciales y la variable compromiso organizacional de acuerdo a los valores obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0,573^{**}$), demuestra que si existe una relación positiva moderada y significativa.

RECOMENDACIONES

1. El Alcalde debe hacer una selección de sus gerentes o jefes de área considerando aptitudes técnicas, humanas y conceptuales, que permitan elegir al profesional más apto para cumplir sus funciones gerenciales de manera eficiente y esta actitud permita a los demás servidores públicos a tener un elevado compromiso organizacional y espíritu de identificación con la municipalidad.
2. El Alcalde y regidores deben comprometer a sus gerentes y jefes de área a desempeñar sus funciones con actitudes de líder, asistir a todas las reuniones que se convoque y ser el único representante de su área. Asimismo, deben otorgar la facilidad de fortalecer sus capacidades en estrategias para mejorar las relaciones con los jefes de otras áreas y con su personal. En caso de no cumplir con ese compromiso deben ser sancionados con la remoción en el cargo.
3. El alcalde debe tomar en cuenta la trayectoria y experiencia suficiente de su personal de confianza a la hora de contratar y no solo porque apoyaron en la campaña, como siempre ocurre.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado Alvarado Karla Paola, Parodi Zuazo Gladys Tatiana y Ruiz Moncayo Mónica Yolanda. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada*. Universidad del Pacífico, Escuela de Postgrado. Lima - Perú: Universidad del Pacífico.
- Arciniega, L. (2002). *Ponte la Camiseta, Compromiso Organizacional en México*. Mexico, Mexico, Mexico. Obtenido de <http://direccionestrategica.itam.mx/wp-content/uploads/2010/06/Compromiso-Organizacional.doc>
- Carrasco D., S. (2016). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- CHARAJA CUTIPA FRANCISCO. (2009). *MAPIC EN LA METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. PUNO.
- CHARAJA CUTIPA, F. (2009). *MAPIC EN LA METODOLOGIA DE INVESTIGACION*. PUNO.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* (Vol. 5ª edición.). Santa fe de Bogotá: l.: McGraw-Hil.
- HERNANDEZ SAMPIERI, R. (2010). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. MEXICO: QUINTA EDICION.
- Hernández Sampieri, Roberto / Fernández Collado, Carlos / Baptista Lucio, Pilar. (2016). *Metodología de la Investigación. 6ª Edic.* México: Mc.Graw Hill Education.
- Hernández, Fernández y Baptista . (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- María M. Chiang Vega, Nelly M. Gómez Fuentealba y Lissette M. Wackerling Patiño. (Agosto de 2016). *scielo.cl*. (dx.doi.org, Ed.) Recuperado el 30 de Julio de 2017, de Cienc Trab. vol.18 no.56 Santiago Aug. 2016:

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000200010&lng=en&tlng=en

Márquez Pérez, M. (30 de enero de 2002). *Satisfacción laboral*. Recuperado el 14 de enero de 2018, de gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>

Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*.

Mintzberg, H. (2004). *Managers, not MBAs: a hard look at the soft practice of managing and management development*, Berrett-Koehler, ISBN 1576752755.

Montoya Santos, E. M. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (info:eu-repo/semantics, Ed.) Recuperado el 24 19:19:32 de julio de 2017 , de info:eu-repo/semantics/bachelorThesis: <http://hdl.handle.net/10757/581494>

Robert Dailey . (2003). *Comportamiento Organizacional*. Edinburgh Reino Unido: Escuela de Negocios de Edimburgo- Heriot-Watt University .

Romero Muñoz, E. P. (2017). *Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos que se encuentran con Contratos Ocasionales y con Nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador .

Salinas Javier, O. (2002). Influencia de factores motivacionales en el desempeño.



ANEXOS



TITULO: LOS ROLES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOHUANCA - AYMARAEAS’.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	
<u>Problema general</u> ¿En qué medida los roles gerenciales se relacionan con el compromiso organizacional de los Servidores Públicos en la Municipalidad distrital de Pochuanca - Aymaraes?	<u>Objetivo general</u> Determinar el nivel de relación existente entre los roles gerenciales y el compromiso organizacional de los Servidores Públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes.	<u>Hipótesis general</u> Se presenta una relación moderada, positiva y significativa moderada entre los roles gerenciales y el compromiso organizacional de los Servidores Públicos en la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes.	VARIABLE 1 Los Roles gerenciales	Las Relaciones Interpersonales	1.1.1 Cabeza visible 1.1.2 Líder. 1.1.3 Enlace.	Población y muestra: <i>Censo SERVIDORES PÚBLICOS - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOHUANCA</i> Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Descriptivo - Correlacional	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		La Traserferencia de Información	1.2.1 Monitor. 1.2.2 Divulgador. 1.2.3 Portavoz.		
¿Cuál es la relación que se presenta entre las relaciones interpersonales con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca – Aymaraes?	Identificar la relación que se presenta entre las relaciones interpersonales con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes.	Se presenta una relación moderada, positiva y significativa entre las relaciones interpersonales con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes.		Toma de decisiones	1.3.1 Empresario. 1.3.2 Controlador de perturbaciones 1.3.3 Adoptar acciones estratégicas 1.3.4 Adoptar acciones estratégicas		Método de investigación Hipotético – deductivo
¿Cuál es la relación que se presenta entre la transferencia de información con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes?	Identificar la relación que se presenta entre la transferencia de información con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes.	Se presenta una relación moderada, positiva y significativa entre la transferencia de información con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes.		VARIABLE 2 Compromiso organizacional	Compromiso afectivo		2.1.1 Apego del individuo al grupo de trabajo 2.1.2 Congruencia de metas individuales y organizacionales 2.1.3 Vinculación de la identidad del individuo a la organización 2.1.4 Atribución 2.1.5 Racionalización 2.1.6 Cumplir expectativas 2.1.7 Trabajo adecuado a la persona
¿Cuál es la relación que se presenta entre la toma de decisiones se relaciona con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes?	Identificar la relación que se presenta entre la toma de decisiones con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes.	Se presenta una relación moderada, positiva y significativa entre la toma de decisiones con el compromiso organizacional en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pochuanca - Aymaraes.	Compromiso continuo		2.2.1 Inversiones 2.2.1 Alternativas 2.3.1 Expectativas 2.3.2 Obligaciones	Resultado: Tablas Y figuras estadísticas de frecuencia y correlación.	
			Compromiso normativo		2.3.3 intercambio Social	Calendario: 12 meses Inversión: S/6000.00	

Fuente: Elaboración propia



Anexo N°02.



Vista panorámica del distrito de Pochuanca.



Vista panorámica de la Plaza de Armas de la Municipalidad Distrital de Pochuanca.



Municipalidad Distrital de Pochuanca, donde se realizó la aplicación de los instrumentos.

**CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL (CAP) DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOHUANCA –
AYAMARAES.**



RESEÑA HISTÓRICA DE LA CREACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE POCOHUANCA –AYMARAES.

Los primeros oriundos de esta zona fueron los Quechuas y Umasuyos, radicaron formando tribus como en Cullcuncha, Antaccarca, Chachacalla, Tunaya, Yahuarco, Achihuanca, Cceropata y Huamanchino (fortaleza). Más tarde llegaron los Aymaras rebeldes de collao, traídos mediante la modalidad de “mitimaes”. por los años de 1320 a 1350 fueron sometidos por la fuerza del inca Auqititu hermano del inca Capac Yupanqui.

La palabras Pochuanca, nombre de origen se deriva de dos voces quechua “**POCCO**” que quiere decir **maduro** y ; “**HUANCA**” que significa **canto** de modo que este término etimológicamente significa canto maduro, como no se puede decir en tal forma sino “**canto melodioso**”. El huanca o jarawi cantan en toda la provincia ,así en la techa de casas la siembra y otras actividades.

Al arribar los españoles a esta zona, fundaron el primer pueblo español con nombre de “**SANTA BÁRBARA**”, actualmente llamado “**MAUCA LLAQTA**” situado a dos kilómetros del pueblo actual, y está ubicada en la parte alta de la comunidad Campesina de Piscocoya ,cabe mencionar que probablemente era una villa formada debido a la actividad minera que los españoles realizaban por esa zona, y de allí que comenzó a formarse este pequeño pueblo, posteriormente fue trasladado a la zona donde hoy se halla el pueblo (Pochuanca), el motivo de su traslado seria la falta de agua ,ya que este elemento liquido fue insuficiente para mantener a la población.

Esta comunidad cuenta con muchas tradiciones y leyendas que los adornan como un paisaje místico social, entre ellos tenemos la aparición de la “**VIRGEN INMACULADA CONCEPCIÓN**” la del “**Cerro Padre**” y la laguna “**Cceccaña**” (**fiñaccocha**) y entre otros.

SITUACIÓN GEOGRÁFICA

Situación y límites: esta circunscripción territorial está ubicada al sur –este de la Provincia de Aymaraes sobre una peseta pequeña a media ladera ,con una altitud sobre el nivel el mar de 3,387 msnm. datos de la sociedad geográfica de Apurímac.

Limita por el norte - con el distrito de Yanaca y Tapayrihua ,por el sur- con el Distrito de Caraybamba y Chalhuanca.

EXTENSION Y POBLACION: en cuanto a la superficie territorial está considerada con un total de 285 km cuadrados y la población de este es de 1350habitantes comprendidos con sus anexos (datos INEI)

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

(ENCUESTA)



CONSTANCIA DE CORRECCIÓN DE ESTILO



ACTA Y RESOLUCIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS.

