

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional
en una municipalidad del nororiente peruano**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciados en Administración con
Mención en Gestión Empresarial

Autores:

Matheus Mello García
Alejandra Manuela Salcedo Noles

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, junio de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

David Troya Palomino, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una municipalidad del nororiente peruano**” constituye la memoria que presentan los Bachilleres: Matheus Mello García y Alejandra Manuela Salcedo Noles, para obtener el título de Profesional de Licenciados en Administración con Mención en Gestión Empresarial, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 16 días del mes de junio del año 2023.



David Troya Palomino

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 16 día(s) del mes de junio del año 2023 siendo las 09:30 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): **Dr. Mario Manuel Siles Nates** el (la) secretario(a): **Mtro. Elvis Ricardo Flores Calderón**; los demás miembros, **Mtra. Keilita Guillen Lopez**, **Mtra. Carmen Doreli Guerrero Chocan** y el asesor(a): **Mtro. David Troya Palomino**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una municipalidad del nororiente peruano"

de los (las) bachiller (es): a) **Matheus Mello Garcia**, b) **Alejandra Manuela, Salcedo Notes**. c) Conducente a la obtención del título profesional de:

Lic. Administración – Mención: Gestión Empresarial

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)'s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Matheus Mello Garcia**

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|-----------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| APROBADO | 15 | B- | BUENO | MUY BUENO |

Bachiller (b): **Alejandra Manuela, Salcedo Notes**

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|-----------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| APROBADO | 15 | B- | BUENO | MUY BUENO |

Bachiller (c)

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|--------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| | | | | |

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)'s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente/a


.....
Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller (a)

.....
Bachiller (b)

.....
Bachiller (c)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos.

Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una municipalidad del nororiente peruano

Matheus Mello García
Universidad Peruana
Unión, Perú

matheusmello@upeu.edu.pe
<https://0000-0003-3533-437X>

Alejandra Manuela Salcedo Noles
Universidad Peruana Unión,
Perú
alejandrasalcedo@upeu.edu.pe
<https://0000-0001-9794-112X>

David Troya Palomino
Universidad Peruana Unión,
Perú
davidtroya@upeu.edu.pe
<https://0000-0003-3533-437X>

Resumen: En el presente estudio se planteó como objetivo principal determinar la relación entre el apoyo organizacional percibido y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad provincial de San Martín, Perú; en este estudio participaron 185 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta como instrumento de recolección de datos, se hizo uso de la Escala de Apoyo Organizacional Percibido y la Escala de Compromiso Organizacional; estos instrumentos fueron sometidos al análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach que para ambos instrumentos se obtuvo como resultado coeficientes que demuestran fiabilidad (0.848 y 0.884); cabe indicar que en este estudio se hizo uso de una metodología para una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo - correlacional, con diseño de investigación no experimental de corte transversal. Luego de procesados los datos se determinó un p-valor = 0.000 lo cual indica que existe relación significativa entre el apoyo organizacional percibido y el compromiso organizacional y un Rho Spearman = 0,606 lo que indica que la relación es buena entre las variables, en este estudio se llegó a la conclusión que, al realizar esfuerzos por mejorar el apoyo organizacional percibido, esta acción influirá de manera proporcional en el compromiso organizacional de los trabajadores municipales.

Palabras clave: *Apoyo organizacional; compromiso organizacional; gestión pública; organización sindical*

Perceived organizational support and organizational commitment in a municipality in northeastern Peru

Abstract: In the present study, the main objective was to determine the relationship between perceived organizational support and organizational commitment in the workers of the provincial municipality of San Martín, Peru; 185 workers participated in this study, to whom a survey was applied as a data collection instrument, using the Perceived Organizational Support Scale and the Organizational Commitment Scale; These instruments were subjected to Cronbach's Alpha reliability analysis, which for both instruments resulted in coefficients that demonstrate reliability (0.848 and 0.884); It should be noted that this study used a methodology for basic research, with a quantitative approach, descriptive-correlational level, with a cross-sectional non-experimental research design. After processing the data, a p-value = 0.000 was determined, which indicates that there is a significant relationship between perceived organizational support and organizational commitment, and a Rho Spearman = 0.606, which indicates that the relationship is considerable positive between the variables, in this

case. The study concluded that, by making efforts to improve perceived organizational support this action will proportionally influence the organizational commitment of municipal workers.

Keywords: Organizational support; organizational commitment; Public Management; union organization

Introducción

Las instituciones de dependencia pública se constituyen con la finalidad de ayudar a disipar las necesidades de la población y hacer llegar los beneficios que brinda el estado a los diferentes lugares de la jurisdicción nacional; cada institución estatal tiene su propia finalidad siempre enfocados en garantizar el bienestar de la población; las personas que laboran en estas instituciones constituyen un rol fundamental para cumplir con el propósito de las mismas. Las instituciones que cuentan con trabajadores identificados con las metas y que están dispuestos a poner su habilidades, esfuerzo y conocimientos en miras a concretarlas, demostrando compromiso organizacional (CO) cumplen un rol fundamental para con la institución (Hernández et al., 2018; Bohle et al., 2018; Grandez & Saravia, 2021). El CO gana fuerza cuando un trabajador internaliza las metas y objetivos de la organización y encamina sus esfuerzos haciendo un buen trabajo para concretar dichos objetivos (Oseda et al., 2018; Hurtado et al., 2022).

Las instituciones gubernamentales periódicamente cambian de funcionarios, al asumir la responsabilidad los funcionarios responsables de la gestión tienen el reto de cumplir las expectativas de su elección o de la designación del cargo; en gran parte el éxito o fracaso depende de las personas con la que cuenta en la institución; en esa línea es crucial contar con trabajadores con niveles adecuados de CO; diversas investigaciones respaldan lo antes mencionado (Gómez & Quijada, 2021; Vallejo et al., 2021; Mejía et al., 2013; Pardo & Díaz, 2014).

Dada la importancia del estudio del CO, En América Latina se desarrollaron estudios que destacan su importancia como lo indica Mabaso & Dlamini (2017), en Chile, Argentina, Brasil y Colombia se ha desarrollado una creciente necesidad de contar con colaboradores que demuestren compromiso al momento de desarrollar sus labores; en el Perú Estrada y Mamani (2020), indica que no somos ajenos a esta realidad y que en la función pública es latente la necesidad de contar con trabajadores que demuestren CO en el desarrollo de sus funciones.

Hay diversos factores que producen compromiso en los trabajadores, en este estudio se destaca el apoyo organizacional percibido (AOP), que según Ortiz & García (2020), indica

que es un factor clave que ayuda a generar CO, esto porque el AOP se promueve el reconocimiento que la organización otorga al esfuerzo de los trabajadores y las metodologías aplicadas para velar por el bienestar de estos.

La función principal de los gobiernos locales específicamente de las municipalidades es realizar las diversas tareas administrativas procurando el bienestar de la población residente en la jurisdicción donde tiene injerencia; con el fin de cumplir este propósito se cuenta con servidores públicos que ponen al servicio de la comunidad sus conocimientos, experiencia y esfuerzo laborando en los municipios, en ese escenario encontramos a la Municipalidad provincial de San Martín (MPSM), que busca generar bienestar en la población, realizando esfuerzos por gestionar los bienes designados por el estado en miras de propiciar pobladores con calidad de vida en su jurisdicción; de aquí nace el objetivo principal de este estudio: Determinar la relación que existe entre el AOP y el CO de los trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín.

Revisión de literatura

Apoyo organizacional percibido (AOP)

El AOP se presenta cuando los trabajadores reciben reconocimiento por el esfuerzo, entrega y la dedicación que se pone en el desarrollo de las funciones; los trabajadores tienen expectativas por recibir de la organización reconocimiento después de un trabajo bien realizado. Cuando la organización reconoce los esfuerzos desplegados por los trabajadores es cuando se presenta el AOP, tal como lo indican Ortiz & García (2022), es la percepción que los trabajadores tienen sobre la reciprocidad que demuestra la organización a las contribuciones que realizan. Cuando se presenta el AOP, los trabajadores interpretan que la organización no solo muestra interés en su trabajo, sino que además reconoce el esfuerzo puesto en el desarrollo del mismo (Bravo & Jiménez, 2011); según Peng et al. (2022), el AOP se refiere a la percepción positiva de los trabajadores referente a las acciones recíprocas de la organización donde laboran por el esfuerzo puesto en el cumplimiento de sus funciones. Lo antes mencionado produce trabajadores comprometidos con la organización y concentrados en el cumplimiento de los objetivos. El AOP se manifiesta cuando la organización muestra empatía hacia el esfuerzo desplegado por el trabajador, lo que lleva a

los trabajadores a comprender que la organización no solo busca cumplir objetivos, sino que también reconoce su dedicación, como señalan (Ortiz & García 2022); cuando una organización establece métodos, políticas o directrices las que son entendidas como reconocimiento y valoración al esfuerzo desplegado, se puede hablar de AOP (Robaee et al., 2018; Pereira & Yáber 2022); Ortiz y García (2022), el AOP tiene dos puntos de vista que deben ser considerados: desde la perspectiva del trabajador, se trata de la expectativa de reconocimiento por parte de la organización hacia su esfuerzo, mientras que desde la perspectiva de la organización, es el interés por el bienestar del trabajador.

En este estudio se tomó en cuenta las dimensiones para el AOP propuestas por (Román et al., 2016), quienes sugieren que los componentes que miden esta variable son la percepción positiva y la percepción negativa.

En cuanto a *la dimensión de percepción positiva*, se refiere a cuando los colaboradores tienen una disposición positiva y ven con agrado las acciones que realizan los responsables de la gestión; además, tienen un fuerte deseo de realizar las actividades encomendadas, mostrando ánimo, buena voluntad e identificación con la organización (Román et al., 2016).

Por otro lado, *la dimensión de percepción negativa* se presenta cuando las acciones que realizan los responsables de la gestión causan reacciones negativas y no son bien vistas por los colaboradores, lo que puede tener efectos negativos en los indicadores que son de importancia para la organización (Román et al., 2016).

Compromiso organizacional (CO)

El CO se manifiesta cuando los trabajadores asumen que las funciones que realizan y la organización donde las realizan son de su agrado y muestran ánimos de seguir desarrollando y perteneciendo a la organización; Baez et al. (2019), el CO es un sentimiento positivo que los trabajadores muestran hacia su lugar de trabajo, esto se demuestra por medio de las ganas y deseo de seguir laborando en la organización; Hernández et al. (2018), CO es una actitud adecuada que el trabajador muestra respecto a las actividades encomendadas y el ánimo de continuar realizando contribuciones. Pizarro et al. (2020), es una mentalidad adecuada que los trabajadores muestran cuando realizan las funciones asignadas por la organización y ponen mucho esfuerzo en su desarrollo. Además, aquellos

colaboradores que trabajan con CO ponen pasión en el desarrollo de sus funciones (Hernández et al., 2018); asimismo Araya et al. (2020), el CO es sumamente relevante, ya que la presencia de trabajadores comprometidos asegura el logro de las metas organizacionales. El CO es importante porque cuando un colaborador está comprometido con su trabajo, las actividades se llevan a cabo con optimismo, lo que va de la mano con la creación de un ambiente agradable. Además, es importante destacar que el CO contribuye al éxito organizacional (Hernández et al., 2018).

Es importante para las organizaciones públicas o privadas contar con trabajadores que en el desarrollo de sus funciones muestren CO ya que esto asegura la aproximación a las metas propuestas; Estrada & Mamani (2020), contar con colaboradores con CO facilita el cumplimiento de objetivos, mejora el trabajo en equipo, fomenta la sinergia y aumenta la motivación de los miembros del equipo. El CO también mejora la organización y ayuda a crear un ambiente laboral agradable, lo cual favorece la felicidad de los colaboradores y hace que se sientan orgullosos y satisfechos con su trabajo. Además, el CO contribuye al acercamiento a las metas, ya que los colaboradores se sienten apasionados por lo que hacen, disfrutan de sus labores y desean seguir aportando. En resumen, el CO es clave para el éxito organizacional y afecta positivamente numerosos aspectos laborales (Estrada & Mamani, 2020).

En este estudio, se tomaron en cuenta las dimensiones propuestas por Flores & Gómez (2018), para medir el CO, son: afectivo-normativo y continuidad.

La dimensión *afectivo-normativo* se refiere al sentimiento de afecto y apego que los colaboradores sienten hacia la organización y sus objetivos, lo cual se traduce en una norma que los hace no querer abandonar la organización (Flores & Gómez, 2018).

Por otro lado, *la dimensión de continuidad* se refiere al deseo de los colaboradores de seguir aportando a la organización y a su trabajo, lo cual conlleva a un sentimiento de no querer dejar el trabajo (Flores & Gómez, 2018).

Metodología

Este estudio se ha desarrollado bajo la perspectiva metodológica para una investigación de tipo básica al enfocarse en el estudio del AOP y el CO sin perder el foco de estos temas; así mismo se consideró un enfoque cuantitativo considerando técnicas estadísticas en el

análisis de la información recolectada; esta información fue procesada de la misma manera como se encontró al momento de recolectar la información utilizándose un diseño no experimental de corte transversal; también se hizo la descripción de ambas variables y sus dimensiones luego de determinó la correlación de estas variables determinándose un nivel descriptivo – correlacional (Hebras & Rocha, 2018).

La población participante de este estudio fueron los trabajadores directos de la Municipalidad Provincial de San Martín (MPSM), ubicada en la parte nororiental del Perú; que según el reporte del área de personal al 06 de diciembre del año 2022 fueron un total de 385 trabajadores de las diferentes modalidades de contrato (Contrato Administrativo de Servicios (CAS) un total de 196 trabajadores y trabajadores con contrato indefinido un total de 189).

Según la legislación peruana indica que los trabajadores con modalidad de contrato indefinido son los que están bajo la modalidad de contrato según el régimen laboral establecidos por los decretos legislativos 276 y 728; en este estudio se consideró solo a los trabajadores con contrato indefinido por ser trabajadores estables de la institución, no se consideró a las otras modalidades por ser trabajadores fluctuantes.

Para ser considerado como partes de este estudio se ha tenido en cuenta los criterios de inclusión y exclusión:

Inclusión: trabajadores directos de la MPSM bajo las modalidades con contrato indefinido, trabajadores activos en sus funciones al momento de realizada esta investigación y trabajadores que muestran interés de participar en este estudio.

Exclusión: Trabajadores bajo modalidades de contrato definido, trabajadores suspendidos de sus funciones por motivos diversos y trabajadores que no muestran interés de participar en el estudio.

Después de considerar estos criterios se contó con 185 trabajadores que cumplieron los criterios de inclusión quedando fuera 4 trabajadores (2 decidieron no participar y 2 suspendidos de sus funciones).

La muestra de este estudio se determino utilizando un muestreo no probabilístico, este tipo

de muestreo permite a los investigadores considerar como participantes de un estudio a personas con cualidades o características que ayudan a conseguir el objetivo trasado (Hernández, 2021)

La recolección de los datos se hizo por medio de la tecnica encuesta por ser un método eficaz y práctico en la colecta de datos (Sánchez et al., 2021); la encuesta se hizo llegar a los participantes de manera virtual haciendo uso de la herramienta Forms de la plataforma Google, este proceso nos tomó 25 días.

Los instrumentos utilizados en este estudio fueron la escala de Apoyo organizacional percibido en la validación realizada por Román et al. (2016), esta escala está compuesta 2 dimensiones: percepción positiva desde el ítem 1 al 10 y percepción negativa desde el ítem 11 al 16 y se mide por medio de la escala de Likert donde 1 es totalmente en desacuerdo hasta 5 totalmente de acuerdo.

La escala del Compromiso laboral validada por Flores & Gómez (2018), está estructurada por 2 dimensiones: afectivo – normativo desde el ítem 1 al 7 y continuidad del ítem 8 al 14 y se mide por medio de la escala de Likert donde 1 es totalmente en desacuerdo hasta 5 totalmente de acuerdo.

La fiabilidad de los instrumentos se hizo por medio del análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach, los coeficientes fueron (0.848 y 0.884) lo cual indica fiabilidad aceptable porque supera el 0.7 según (Rodríguez & Reguant, 2020); con la finalidad de determinar la validez de los instrumentos, se sometió al juicio de tres expertos conocedores de los temas a estudiar, luego de revisar los cuestionarios indicaron que estaba listo para ser aplicado.

Antes de aplicar la encuesta se solicitó la autorización a las autoridades de turno de la MPSM, una vez obtenida la autorización se inicio el proceso de recojo de la información.

El procesamiento de la información se realizó utilizando el paquete estadístico SPSS 26 y Excel para Windows.

Las técnicas estadísticas utilizadas: Alfa de Cronbach con el propósito de determinar la fiabilidad de los instrumentos, el detalle de los participantes en el análisis sociodemográfico y la descripción de los niveles de las variables y sus dimensiones se hizo haciendo uso de

la estadística descriptiva; para determinar el análisis estadístico adecuado para determinar las correlaciones utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov, en consecuencia al resultado de la prueba de normalidad se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

Los rangos de correlación que se ha considerado en este estudio son los propuestos por Roy et al. (2019), quienes indican que: 0 = sin correlación; de 0 a 0.2 correlación débil; de 0.21 a 0.5 correlación moderada; de 0.51 a 0.8 correlación buena y de 0.81 a 1 correlación perfecta.

Resultados

Análisis descriptivo

De la muestra estudiada, un 51.4% son de género masculino, un 28.1% son de edad de 36 a 45 años, un 48.6% son de estado civil casado (a), un 37.8% son del rango más de 10 años laborando en la institución y un 49.7% son de grado de instrucción superior universitario.

Tabla 1.
Información sociodemográfica de la muestra estudiada

| | | Recuento | Porcentaje |
|-------------------------------------|------------------------|----------|------------|
| Género | Masculino | 95 | 51.40% |
| | Femenino | 90 | 48.60% |
| Edad | Menos de 25 años | 11 | 5.90% |
| | de 26 a 35 años | 38 | 20.50% |
| | de 36 a 45 años | 52 | 28.10% |
| | de 46 a 55 años | 34 | 18.40% |
| | Más de 56 años | 50 | 27.00% |
| Estado civil | Casado(a) | 90 | 48.60% |
| | Soltero(a) | 85 | 45.90% |
| | Divorciado(a) | 7 | 3.80% |
| | Viudo(a) | 3 | 1.60% |
| Tiempo que labora en la institución | Menos de 1 año | 21 | 11.40% |
| | de 1 a 5 años | 66 | 35.70% |
| | de 6 a 10 años | 28 | 15.10% |
| | Más de 10 años | 70 | 37.80% |
| Grado de instrucción | Secundaria | 13 | 7.00% |
| | Superior Técnico | 40 | 21.60% |
| | Superior universitario | 92 | 49.70% |
| | Posgrado | 40 | 21.60% |

Los niveles considerados para medir las variables y sus dimensiones se hizo teniendo en cuenta la categoría: bajo (total mente en desacuerdo y en desacuerdo), medio (ni de acuerdo ni desacuerdo) y alto (de acuerdo y totalmente de acuerdo), en la siguiente tabla se presenta la valoración de cómo es percibida las variables y sus respectivas dimensiones, en cuanto a la variable AOP el mayor porcentaje lo encontramos en el nivel medio con un 70.3%; la percepción positiva se ubica en un nivel alto con 54.1% y la dimensión percepción negativa es percibida en un nivel medio con 82.7%

En relación a la variable compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio con un 65.9%; la dimensión afectivo-normativo se ubica en un nivel medio con 61.6% y la dimensión continuidad se ubica en un nivel medio con 71.4%.

Tabla 2.

Análisis descriptivos del AOP y el CO.

| | | Niveles | | | | | |
|--------------------------------|-------|---------|-----|-------|------|------|------|
| | | Bajo | | Medio | | Alto | |
| | | f | % | f | % | f | % |
| Apoyo organizacional percibido | AOP | 0 | 0 | 130 | 70.3 | 55 | 29.7 |
| | PP | 0 | 0 | 85 | 45.9 | 100 | 54.1 |
| | PN | 14 | 7.6 | 153 | 82.7 | 18 | 9.7 |
| Compromiso organizacional | CO | 0 | 0 | 122 | 65.9 | 63 | 34.1 |
| | A - N | 0 | 0 | 114 | 61.6 | 71 | 38.4 |
| | C | 4 | 2.2 | 132 | 71.4 | 49 | 26.5 |

Nota: AOP=Apoyo organizacional percibido; PP=Percepción positiva; PN=Percepción negativa; CO=Compromiso organizacional; A-N=Afectivo - Normativo; C= Continuidad

Prueba de normalidad

A continuación, se detalla los resultados de la prueba de normalidad, la “sig” es menor a .05, lo que indica que los datos de la muestra son no normales o no paramétricos, por esta razón se hizo uso de la prueba no paramétrica Rho Spearman.

Tabla 3.

Análisis descriptivos del AOP y CO.

| Kolmogorov-Smirnov ^a | |
|---------------------------------|--|
|---------------------------------|--|

| | Estadístico | gl | Sig. |
|-------|-------------|-----|-------|
| AOP | 0.133 | 185 | 0.000 |
| PP | 0.105 | 185 | 0.000 |
| PN | 0.146 | 185 | 0.000 |
| CO | 0.077 | 185 | 0.010 |
| A - N | 0.147 | 185 | 0.000 |
| C | 0.112 | 185 | 0.000 |

Análisis inferencial

Se realizó el proceso estadístico con la finalidad de determinar la relación entre el AOP y CO

En la Tabla se muestra según el resultado del p – valor = 0.000 para todos los casos indicando que existe relación significativa, la relación entre el AOP y el CO tiene un coeficiente Rho = 0.606 lo que indica una relación buena; en relación al AOP y la dimensión afectivo – normativo se muestra un coeficiente Rho = 464 lo que indica una relación moderada y el AOP y la dimensión continuidad presentan un coeficiente Rho = 576 que indican una relación buena.

Tabla 4.

Correlaciones entre el AOP y el CO

| Hipótesis | Rho Spearman | p - valor | N |
|-----------|--------------|-----------|-----|
| AOP - CO | ,606** | 0.000 | 185 |
| AOP – A-N | ,464** | 0.000 | 185 |
| AOP - C | ,576** | 0.000 | 185 |

Discusión

Este estudio contó con la participación de 185 trabajadores de la MPSM, la metodología del estudio fue de tipo básica, de enfoque fue cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental, se planteó el objetivo determinar la relación que existe entre el AOP y CO en los trabajadores de la MPSM; luego de procesados los datos, por medio del análisis estadístico del coeficiente de correlación Rho Spearman, muestra un resultado de 0,606 y un p – valor $0,000 < 0,05$ lo cual indica la existencia de una relación significativa entre las variables. Esta relación que muestran las variables se ubica en el rango según Roy et al (2019), relación buena; esto denota que al realizar actividades con el propósito de

mejorar el AOP esto ayudará a mejorar el CO, estos resultados son acordes con los presentados por Morales (2018), quien realizó un estudio y correlacionó el AOP y CL luego de procesar los datos llegó a concluir que estas variables tienen un tipo de relación positiva con un 0.756, indicando que cada esfuerzo por mejorar el AOP impactará en el CL; en esa misma línea Nava et al. (2015), buscó determinar la relación entre el AOP y CO y concluyó que se relacionan de manera significativa con un p-valor = 0,000 y un Rho Spearman de 0,732.

Así mismo en este estudio se realizó un análisis descriptivo de ambas variables y se encontró que los participantes perciben que ambas variables están en un nivel medio, tanto para el AOP como para el CO con un porcentaje de (70.3% y 65.9%), el resultado obtenido difieren al presentado por Ortiz & García (2022), ellos realizaron una investigación en trabajadores mexicanos quienes determinaron que el AOP es percibido como bueno con un 67%; esto indica que los resultados se presentan según la organización en la que laboran y que si los colaboradores identifican que las medidas que toma la empresa afecta de manera positiva y directa a los colaboradores; en cuanto al CO Araya et al. (2020), realizaron una investigación en instituciones educativas en Chile con una participación de 67 personas y se determinó un nivel de percepción moderado con un 78% de los participantes.

En la ejecución de este estudio hubo algunas dificultades, esto relacionado a la búsqueda de información teórica, hay información, pero no mucha de estudios en entidades públicas.

También hubo demoras en el llenado de la encuesta que aplazó la culminación de estudio.

Finalmente se recomienda a otros investigadores correlacionar estas variables con otras que son de importancia como: identidad laboral, calidad de vida en el trabajo, comunicación organizacional, motivación laboral, entre otras.

Conclusiones

Según los resultados del análisis estadístico presentado, se concluye que en la MPSM existe una relación significativa entre el AOP y la variable CO, lo mismo sucede con el AOP y la dimensión afectivo-normativo y la dimensión continuidad, esto denota que si los responsables de la gestión de la MPSM realizan esfuerzos por mejorar la percepción del apoyo que se brinda a los trabajadores el compromiso organizacional y sus dimensiones aumentaran de manera reciproca.

En particular, se observa una relación buena entre el AOP y el CO, lo que sugiere que cuando el AOP aumenta, también lo hace el CO en cierta medida. Asimismo, se observa una relación moderada entre el AOP y la dimensión afectivo-normativo, lo que sugiere que existe una relación positiva entre ambas, pero su fuerza es menor que la observada entre el AOP y el CO.

Finalmente, se encuentra una buena conexión entre el AOP y la dimensión de continuidad, lo que sugiere que existe una relación positiva entre ambas variables y que, en medida que el AOP aumenta, también lo hace la dimensión de continuidad.

En general, estos resultados pueden ser importantes para entender cómo se relaciona el AOP y el CO y cómo influye esta relación en el comportamiento y las actitudes de los trabajadores de la MPSM.

Referencias Bibliográficas

- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(1), 89–102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Araya, S. C., Díaz, K. V., & Rojas, L. E. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Revista Propósitos y Representaciones*, 8(3), e428. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Bravo, C., & Jiménez, A.. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 13(3), 91-99. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-06202011000300004
- Bohle, S. A. L., Chambel, M. J., Medina, F. M y Cunha, B. S. D. A. (2018). El papel del apoyo organizacional percibido en la inseguridad y el desempeño laboral. *RAE*, 58 (4), 393–404. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020180405>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Flores J., & Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso laboral en

- una empresa privada de Lima, Perú. *Revista Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 16(1), 1-30.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001&lng=es&tlng=es
- Gómez Nashiki, A., & Quijada Lovatón, K. (2021). Buenas prácticas de docentes de educación básica durante la pandemia COVID-19. *Revista Innova Educación*, 3(4), 7–27. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.04.001>
- Grandez Pastor, L. P., & Saravia Carbajal, J. J. . (2021). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 9(1), 10 - 22. <https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n1.03>
- Hebras Torrico, Boris C., & Rocha Gonzales, E. A. (2018). Metodología científica para la realización de investigaciones de mercado e investigaciones sociales cuantitativas. *Revista Perspectivas*, (42), 123-160.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&tlng=es.
- Hernández Bonilla, Blanca Estela, Ruiz Reynoso, Adriana Mercedes, Ramírez Cortés, Verónica, Sandoval Trujillo, Sendy Janet, & Méndez Guevara, Laura Cecilia. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es
- Hurtado Guevara, M. O. V, Auris Ñañez, M. A. F, & Rubio Castelli, M. R. R (2022). Gestión municipal en el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de los Olivos, 2022. República de Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6 (5), 3692–3709. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3349
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Journal of Business Management*, 11(2), 80-90.

<https://doi.org/10.3923/rjbm.2017.80.90>

- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Revista Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002&lng=es&tlng=es.
- Morales, T. F. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional, su relación con el clima ético en entidades de fiscalización superior. *Revista Hitos de la ciencias Económico Administrativas*, 24(1), 70. <https://doi.org/10.19136/hitos.a24n70.2962>
- Nava, M. I., Ruíz, K. Y., & García, E. F. (2015). Compromiso y apoyo organizacional en docentes de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez campus sur. *Revista NovaRUA*, 6(11), 60–77. <https://doi.org/10.20983/novarua.2015.11.4>
- Ortiz, C. J., & García, C. A. (2022). Apoyo organizacional percibido en trabajadores mexicanos del sector servicios. *Revista Interdisciplinaria*, 39 (1), 285-297. <https://dx.doi.org/10.16888/interd.2022.39.1.18>
- Ortiz Isabeles, C. J., & García Avitia, C. A. (2020). Relación entre el apoyo organizacional percibido y el engagement laboral en trabajadores mexicanos: Relationship between perceived organizational support and work engagement in mexican workers. *Psicogente*, 24(45), 1–20. <https://doi.org/10.17081/psico.24.45.4084>
- Oседа Gago, D., Ramos Toledo, M., Cirilo López, O., Manrique Chávez, R., & Zevallos Solis, L. (2018). Compromiso organizacional y actitud al cambio del personal que labora en la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, 8(1). <https://doi.org/10.18259/acs.2018011>
- Pardo, C. E., & Díaz, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.. *Revista Suma de Negocios*, 5(spe11), 39-48. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70018-7)
- Peng, C., Chen, Y., Zeng, T., Wu, M., Yuan, M., & Zhang, K. (2022). Relationship between perceived organizational support and professional values of nurses: mediating effect of emotional labor. *Research journal BMC Nursing*, 21(1), 142. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00927-w>

- Pereira, D., & Yáber, G. (2022). Apoyo Organizacional Percibido: Latinoamérica analizada en un lustro. *RAN - Revista Academia & Negocios*, 8(2), 183-196. <https://doi.org/10.29393/RAN8-15AODH20015>
- Robaee, N., Atashzadeh, F., Ashktorab, T., Baghestani, A. & Barkhordari-Sharifabad, M. (2018). Apoyo organizacional percibido y angustia moral entre enfermeras. *Revista Enfermería BMC*, 17 (1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12912-017-0270-y>
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Román-Calderón, JP, Krikorian, A., Franco Ruiz, C., & Betancur Gaviria, A. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *Estudios gerenciales*, 32 (139), 154–161. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.03.002>
- Roy-García, Ivonne, Rivas-Ruiz, Rodolfo, Pérez-Rodríguez, Marcela, & Palacios-Cruz, Lino. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Saldaña Díaz, E. I., Horna Rodríguez, R. F., & Troya Palomino, D. (2023). Comunicación interna y su relación en el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo en el nororiente peruano. *Economía & Negocios*, 5(1), 226–238. <https://doi.org/10.33326/27086062.2023.1.1542>
- Sánchez, Maream J., Fernández, Mariela, & Diaz, Juan C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107-121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Trigozo-Pezo, C. J., Sánchez-Rodríguez, M. F., Troya-Palomino, D., & Cruz-Tarrillo, J. J. (2022). Clima laboral y engagement en una entidad prestadora de servicios de salud en el nororiente peruano, en tiempos de COVID-19. *UNAAACIENCIA-PERÚ*, 1(1), e14. <https://doi.org/10.56926/unaaaciencia.v1i1.14>
- Vallejo, J. B., Torres, D. J., & Ochoa, J. M. (2021). Morosidad del sistema bancario producido por efectos de la pandemia. *Revista Eca Sinergia*, 12(2), 17.

https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v12i2.2959