

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**Involucramiento laboral y compromiso profesional de los colaboradores de  
la generación Y de la Municipalidad de Cutervo 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Jhesy Viviana Ugaldes Herrera**

**ASESOR**

**Luis Augusto Angulo Bustios**

<https://orcid.org/0000-0001-8145-444X>

**Chiclayo, 2022**

**Involucramiento laboral y compromiso profesional de los  
colaboradores de la generación Y de la Municipalidad de  
Cutervo 2020**

PRESENTADA POR:

**Jhesy Viviana Ugaldes Herrera**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR:

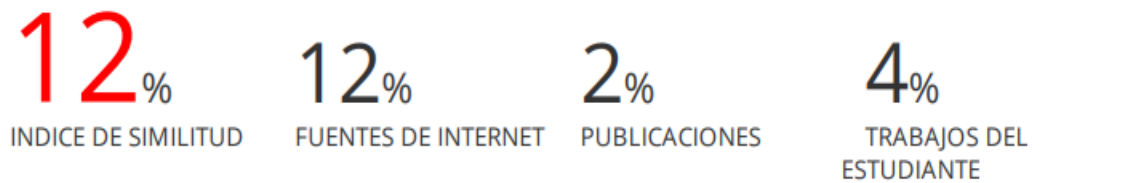
Valeria Tamara Llontop Hernández  
PRESIDENTE

María de las Mercedes Elizabeth Vigo Gálvez  
SECRETARIO

Luis Augusto Angulo Bustios  
VOCAL

# INFORME DE SIMILITUD-INVOLUCRAMIENTO LABORAL Y COMPROMISO PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA GENERACIÓN Y DE LA MUNICIPALIDAD DE CUTERVO 2020

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.uss.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>creativecommons.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.intangiblecapital.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad de Jaén</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>

## Índice

<b>Resumen</b> .....	<b>4</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>5</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>6</b>
<b>Materiales y métodos</b> .....	<b>12</b>
<b>Resultados y discusión</b> .....	<b>15</b>
<b>Conclusiones</b> .....	<b>20</b>
<b>Recomendaciones</b> .....	<b>21</b>
<b>Referencias</b> .....	<b>22</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>25</b>

## Resumen

El involucramiento laboral y el compromiso profesional contribuyen al éxito de la empresa, por ello en este estudio se ha considerado el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre involucramiento laboral y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020. En cuanto a la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, nivel explicativo y diseño no experimental. Por otro lado, la población estuvo conformada por 170 trabajadores y se utilizó como instrumento el cuestionario a través de la técnica de la encuesta. Cabe mencionar que el cuestionario de involucramiento laboral fue creado por Abu (2016) basado en Yoshimura (1996), y el cuestionario de compromiso profesional fue creado por Meyer et al. (1993); ambos cuestionarios se calificaron escala Likert de 1 a 7 donde 1 completamente en desacuerdo y 7 es completamente de acuerdo. En los resultados se evidenció que el involucramiento laboral está positivamente relacionado con mayores niveles de compromiso, de esta manera se aceptó la hipótesis planteada inicialmente, por ello la empresa debe crear estrategias para lograr una fuerza laboral más involucrada con la empresa y comprometida con su profesión.

**Palabras clave:** Involucramiento laboral, compromiso

profesional Código JEL: M1, M10, M12

## Abstract

Job involvement and professional commitment contribute to the success of the company, therefore in this study the following general objective has been considered: To determine the relationship between labor involvement and professional commitment of the employees of generation Y of the municipality of Cutervo, 2020. Regarding the methodology, it had a quantitative approach, explanatory level and non-experimental design. On the other hand, the population consisted of 170 workers and the questionnaire was used as an instrument through the survey technique. It is worth mentioning that the labor engagement questionnaire was created by Abu (2016) based on Yoshimura (1996), and the professional engagement questionnaire was created by Meyer et al. (1993); Both questionnaires were scored on a Likert scale from 1 to 7, where 1 completely disagreed and 7 completely agreed. In the results it was evidenced that labor involvement is positively related to higher levels of commitment, in this way the hypothesis raised initially was accepted, therefore the company must create strategies to achieve a workforce more involved with the company and committed to their profession.

**Keywords:** Job involvement, professional

commitmentJEL code: M1, M10, M12

## Introducción

El involucramiento laboral es una de las prácticas de recursos humanos más exitosas utilizadas para mejorar la eficiencia y el rendimiento de los colaboradores. Se sabe que los colaboradores son el pilar más fuerte y el activo más valioso que contribuye significativamente al éxito y la prosperidad de cualquier organización dada, por ello involucrarlos es muy esencial (Abu, 2016).

En la actualidad cualquier organización debe proporcionar un ambiente de trabajo atractivo y de apoyo, y un buen nivel de compromiso profesional entre sus empleados; para tener éxito, lograr su visión y sus objetivos organizacionales, ser eficientes y efectivos, y lograr un alto nivel de práctica profesional de roles (Hassan & AqylAlmaizar, 2017). De igual importancia algunos estudios en Taiwán, Sudáfrica, Canadá han investigado el involucramiento laboral y lo han relacionado con los valores laborales, el compromiso organizacional, satisfacción laboral y el compromiso profesional. Además, hay varios estudios disponibles sobre el compromiso organizacional y el involucramiento laboral en diferentes organizaciones iraníes.

Respecto al involucramiento de los colaboradores, actualmente está en declive y hay una profunda falta de participación de los empleados de hoy pues la mitad de todos los estadounidenses en la fuerza laboral no están totalmente involucrados o están desconectados, lo que lleva a lo que se ha denominado "brecha de participación". El involucramiento laboral se considera una de las tareas más desafiantes a las que se enfrenta la empresa, pues a las organizaciones les cuesta miles de millones al año al disminuir la productividad y el rendimiento (Abu, 2016).

Por otro lado, el equipo compuesto por miembros que están fuertemente comprometidos con su profesión puede ser más efectivo como consecuencia de su defensa de diferentes perspectivas y experiencia, lo que refleja la diversidad cognitiva. Sin embargo, este efecto positivo del compromiso profesional no es universal, sino que depende del nivel de desacuerdo entre los miembros sobre cuestiones relacionadas con la tarea. Este fue uno de los primeros hallazgos en Reino Unido que demuestra que el compromiso profesional puede aumentar la efectividad del equipo y lo hace a través de un complejo camino contingente (Mitchell, Boyle & Stieglitz, 2019).

La investigación pretende examinar la diversidad generacional con respecto al involucramiento laboral y compromiso profesional, ya que estas actitudes pueden influir en la participación de los empleados en el resultado deseado organizacionalmente, como el comportamiento de ciudadanía organizacional, la intención de permanecer con la organización, el rendimiento, etc. Estos temas son vitales para que una organización tenga una ventaja competitiva sostenida en el entorno empresarial volátil (Singh & Gupta, 2015). Los especialistas y gerentes de recursos humanos están explorando cómo administrar y trabajar con personas de diferentes generaciones en el lugar de trabajo. Si bien estos problemas se han reflejado ampliamente, existe la necesidad de una evaluación más empírica de los problemas relacionados con la fuerza laboral multigeneracional.

A nivel local en la municipalidad de Cutervo cuenta con 260 trabajadores en total y de esa población 102 colaboradores cumplen con la edad para pertenecer a la generación Y pues, la mayor parte de los trabajadores tienen entre 25 y 40 años. Se hace hincapié que los trabajadores que sobrepasan los 60 años o tienen enfermedades crónicas se encuentran en sus casas debido a la pandemia. Por ello, para esta investigación se ha optado por evaluar a la Generación Y, debido a que en la municipalidad predomina esta generación y a su naturaleza optimista, puede trabajar en equipo, respetar a las autoridades y cumplir con las regulaciones. Se sabe que la generación Y creció en una era de globalización que les permitió acceder a cada información de manera rápida y práctica, además, esta generación considera la velocidad y la practicidad como parte de un estilo de vida (Samuel & Dwinita, 2018).

En una entrevista con el subgerente de recursos humanos manifestó que desde el año pasado los trabajadores no son supervisados durante sus jornadas diarias o en los objetivos encargados, dejando de lado el buen cumplimiento de sus labores. Se ha evidenciado que los colaboradores han dado muestra de desinterés en las actividades de su puesto laboral, llegando a incumplirlas en ocasiones, así como su poca participación en reuniones de trabajo a pesar de solicitar sus ideas para mejora en la organización. Otro aspecto que se ha observado es el hecho de su poco interés en buscar alcanzar competencias o habilidades que serían de utilidad en su puesto laboral y no invertir en su aprendizaje a pesar de que trabajan en posiciones acordes a su profesión, lo que muestra asimismo poco interés por su desarrollo profesional (Comunicación personal, 22 de mayo de 2020).

Por ello se planteó la siguiente pregunta: ¿De qué manera se da la relación entre involucramiento laboral y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020?

Para ello se planteó como objetivo general, Determinar la relación entre involucramiento laboral y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020 y como objetivos específicos el determinar el nivel de involucramiento laboral de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020, determinar el nivel de compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020, determinar la relación entre el involucramiento laboral emocional y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020, determinar la relación entre el involucramiento laboral cognitivo y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020 y determinar la relación entre el involucramiento laboral conductual y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020.

Los conceptos de involucramiento laboral, competencia profesional y de equipo han visto recientemente un interés creciente por parte de diferentes académicos y gestión de recursos humanos. Esta es otra contribución teórica importante del estudio, porque existen muy pocas investigaciones que hayan evaluado las dos variables mencionadas anteriormente. Tampoco hay muchos estudios en el contexto elegido (entidad pública). Estos resultados serán vitales para que la municipalidad u otra organización tenga una ventaja competitiva sostenida en el entorno empresarial volátil.

Por otro lado, a medida que las empresas y su personal se enfrentan a la pandemia originada por el virus COVID-19, es más evidente que las empresas para gestionar y amenorar el impacto en su fuerza laboral deben generar estrategias inmediatas, empezar a planear ahora lo que sigue e involucrar a sus colaboradores para lograr el cumplimiento de metas. Además, deben contribuir al compromiso profesional de su personal para desarrollar su profesión más allá de lo esperado mediante capacitaciones, reforzamiento de nuevas habilidades, etc.

## **Revisión de literatura**

### **Antecedentes**

Abu (2016) encontró en su estudio que los colaboradores presentaron un involucramiento laboral alto (79.72%). Respecto a las dimensiones: el involucramiento emocional obtuvo un porcentaje 76,80 es decir hay una buena tasa de participación emocional en el trabajo, sin embargo, es el porcentaje más bajo entre las otras dimensiones del involucramiento laboral. En realidad, la dimensión con más alto porcentaje fue el involucramiento conductual (82,42%) y el involucramiento cognitivo obtuvo un porcentaje de 80.59 %. De la misma manera, Guzmán (2018) encontró que el 60 % de los colaboradores no se involucran con su empresa. Dentro de la empresa, se observaron que los colaboradores no se sienten comprometidos ni identificados con la empresa pues, cada trabajador se preocupa por sus metas personales mas no como empresa. Por otro lado, no existe ayuda entre colegas y superiores y no suelen disfrutar de las tareas o actividades que se les encargan en la empresa.

Por otro lado, Abasalizadeh y Dadgarinezh (2018) concluyeron que la motivación laboral tuvo un efecto significativo en el involucramiento laboral mientras que el involucramiento laboral tuvo un efecto importante en el desempeño. Por otro lado, la municipalidad no ofrecía condiciones laborales óptimas ni ofrecen tareas de interés para lograr un vínculo entre el empleado y la organización. Se concluye que las tareas deben ser de gran atracción para que los empleados estén interesados en pasar la mayor parte de su tiempo en el trabajo y participar más en completar y realizar sus tareas para mejorar su desempeño. Asimismo, Johari y Yahya (2016) evaluaron el papel predictivo de las características del trabajo en el desempeño laboral. Además, la participación en el trabajo se prueba como mediador en el enlace hipotético. Los resultados informaron que la importancia de la tarea y la retroalimentación han influido significativamente en el involucramiento laboral, lo que a su vez impactó el desempeño laboral de los servidores públicos.

Continuando con Dorenkamp y Ruhle (2018), concluyeron que el compromiso profesional afectivo está en un nivel alto (5.55) pues los trabajadores se enorgullecen de estar en la carrera; el compromiso de continuidad en un nivel moderado (3.88), porque los colaboradores piensan que cambiar de profesión ahora sería difícil y el compromiso profesional de normatividad estuvo en un nivel bajo (2.74) pues solo los colaboradores que han sido capacitados en una profesión tienen la responsabilidad de permanecer en esa profesión. En cuanto a Samuel y Dwinita (2018) en sus resultados demostraron que la Generación Y tenía un mayor compromiso organizacional, profesional y un compromiso de equipo que la Generación X. Una de las razones por las que los empleados de la Generación Y tienen un mayor nivel de compromiso que la Generación X es el sistema de digitalización. De acuerdo con las características de la generación Y que creció en el momento del rápido desarrollo de la tecnología, hizo que la generación Y se sintiera más cómoda con el proceso de digitalización. Por último, existe relación entre las variables estudiadas.

### **Bases teóricas**

La generación Y o conocida como “Millennium Generation”, crece junto con el desarrollo de la comunicación de masas e internet. Además, la nueva generación Y se unió a la fuerza laboral. Por otro lado, Howe y Strauss (2000) mencionaron que la Generación Y es portadora de la era revolucionaria en las organizaciones debido a su naturaleza optimista, puede trabajar en equipo, respetar a los superiores y cumplir con las reglas. Otro dato importante es que, la generación Y creció en una era de globalización que les permitió acceder a cada información de manera rápida y práctica.

En cuanto al involucramiento laboral se considera algo similar al compromiso organizacional debido a ambos relacionado con la identificación de empleados con experiencia laboral, pero ambas también son diferentes. La participación en el trabajo está más relacionada

con la identificación con las actividades laborales inmediatas, mientras que el compromiso organizacional se refiere al apego a la organización (Singh & Gupta, 2015).

Recientemente, las organizaciones han estado trabajando para mejorar la participación de los empleados. El involucramiento laboral es grado en que un empleado se dedica a sí mismo; su tiempo, su esfuerzo y energía e incluso su todo para su trabajo (Abu, 2016). Esta definición se empleó en la tesis.

Se ha descrito que los empleados involucrados están totalmente comprometidos y dedicados a sus trabajos. Cuando los empleados participan en sus trabajos, se descubre que las organizaciones obtienen más ganancias, a diferencia de aquellos que no están involucrados y tienen más probabilidades de abandonar la organización. Por lo tanto, las organizaciones deben prestar atención al involucramiento laboral (Abu, 2016).

El grado o nivel de participación o involucramiento de los empleados en su trabajo puede afectar en gran medida su comportamiento relacionado con el trabajo y sus experiencias de vida en general (Brown, 1996).

Shmotkin (2005) sugirió que las personas con habilidades específicas de la tarea pueden obtener bienestar experiencial al realizar actividades desafiantes o relacionadas. Muchos investigadores han postulado que el involucramiento puede ser un comportamiento orientado y una satisfacción con el entorno laboral (Ćulibrk et al., 2018). Por lo tanto, se propone la siguiente hipótesis:

**Hipótesis 1 (H1)** Existe correlación positiva entre el involucramiento laboral y el compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020.

Por otro lado, se ha considerado las siguientes dimensiones del involucramiento laboral de Abu (2016) en base al modelo multidimensional de Yoshimura (1996)

La mayoría de los académicos se enfocaron en el involucramiento laboral cognitivo, pero, Yoshimura (1995) presentó un modelo multidimensional donde afirma que existen dos dimensiones más: involucramiento laboral emocional y conductual. Abu (2016) refirió que el involucramiento laboral es un elemento importante que contribuye al éxito de una empresa y es conocida como un medio de ayuda a la productividad y cumplimiento de objetivos:

Con respecto a la dimensión Involucramiento laboral emocional, Dunham (1984) mencionó que esta dimensión el colaborador decide involucrarse en su centro laboral y lo considera valioso para su auto concepto. Por otro lado, los colaboradores involucrados emocionalmente pueden expresar emociones positivas y ser felices en su trabajo, además, fomentan un entorno laboral alegre, sin emociones negativas ni sombrías. Además, proyectan una imagen profesional y neutral. Por lo tanto, se propone la siguiente hipótesis:

**Hipótesis 2 (H2)** Existe correlación positiva entre el involucramiento laboral emocional y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020

La dimensión involucramiento laboral cognitivo: Robbins y Judge (2013) afirman que el componente cognitivo es la opinión o creencia de una actitud. Los colaboradores están involucrados cognitivamente en el desempeño de sus trabajos (Rothbard, 2001). Además, los trabajadores restan importancia a las dificultades o problemas presentados en el trabajo y prestan atención a la actividad o rol que se les pidió realizar.

Dunham (1984) mencionó que el colaborador considera su trabajo como el centro de su vida. Por otro lado, el involucramiento está vinculadas con las estructuras existentes de participación laboral. Por lo tanto, los empleados consideran el trabajo como un interés vital. El elemento llamado "interés vital central" deriva de este componente. Por lo tanto, se propone la siguiente hipótesis:

**Hipótesis 3 (H3)** Existe correlación positiva entre el involucramiento laboral cognitivo y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020

Por último, la dimensión involucramiento laboral conductual: Según Dunham (1984), los comportamientos aparentes en la fuerza laboral son participación y esfuerzo. Según él, los comportamientos específicos de participación son puntualidad, asistencia y retención. El involucramiento conductual es el grado en que un empleado está comprometido en el comportamiento y dedicado a su trabajo (Abu, 2016). Por otro lado, los elementos considerados en el involucramiento conductual son Comportamiento extra-rol, aprendizaje voluntario, intención conductual y Compromiso (Iddagoda, Opatha, & Gunawardana, 2016). Por lo tanto, se propone la siguiente hipótesis:

**Hipótesis 4 (H4)** Existe correlación positiva entre el involucramiento laboral conductual y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020

Continuando con los beneficios del involucramiento laboral, es un tema muy destacado en el mundo, ya que puede influir en el desempeño organizacional, el desempeño individual, una nación y el mundo en general. Cuanto mayor sea el número de individuos involucrados en su trabajo en una organización, mayor será la producción que a su vez conduce a una mejor economía. El involucramiento laboral influye en la productividad de los empleados, lo que a su vez afecta el desempeño organizacional (Sethi & Mittal, 2016).

Las personas involucradas en el trabajo encuentran su trabajo como una fuente de felicidad y, por otro lado, ponen esfuerzos adicionales en su trabajo, las personas que consideran que su trabajo es oneroso muestran pereza en su trabajo (Jaiswal, 2018).

El grado de involucramiento en el trabajo ha demostrado ser un predictor tanto del esfuerzo que un empleado está dispuesto a hacer como del rendimiento que se deriva de esto. Además, el involucramiento laboral estimula los procesos motivacionales que influyen en la motivación, los esfuerzos y, en última instancia, el desempeño (Jaiswal, 2018).

Por otro lado, la variable compromiso profesional, Morrow y Wirth (1989) definieron este compromiso como apego psicológico e identificación con la profesión. Vandenberg y Scarpello (2004) refieren que la persona acepta su profesión y los valores. El compromiso profesional también se define como la creencia y la aceptación de los valores de la profesión elegida, el esfuerzo por actualizar estos valores, el deseo de mejorar a sí mismo y la determinación de mantener la membresía en esa profesión (Benligiray & Sönmez, 2011).

Se considera que, así como el compromiso organizacional puede ser abordado a partir de tres dimensiones, el compromiso profesional debería explicarse de manera similar por tres componentes distintos. Sostuvieron que una comprensión multidimensional de compromiso profesional podría tener implicaciones importantes para comprender el vínculo psicológico entre un profesional y su profesión particular. Por ello, una adaptación de su trabajo en compromiso organizacional, Meyer et al. (1993) definió tres distintos componentes del compromiso profesional (utilizaron el término equivalente: compromiso laboral). En este estudio, estos componentes se denominan compromiso profesional afectivo, compromiso profesional continuo y normativo compromiso profesional:

**Compromiso profesional afectivo:** Se refiere a la identificación, participación y apego a la profesión. Por lo tanto, empleados con fuerte compromiso profesional afectivo sigue siendo parte de su profesión porque quieren hacerlo. De ese modo, profesionales con un fuerte sentido de compromiso afectivo con su profesión se mantienen al día con los desarrollos en su profesión, se suscriben a revistas comerciales, asisten a reuniones profesionales y participan en su asociación profesional.

**Compromiso profesional de continuidad:** Se refiere al compromiso basado en el reconocimiento del empleado de los costos asociados con dejar su profesión. Los empleados

con un fuerte compromiso de continuidad permanecen con su profesión porque se dan cuenta de que tienen mucho que perder si no lo hacen. Esto es, profesionales con altos niveles de compromiso de continuidad pueden estar menos inclinados a involucrarse en actividades profesionales distintas de las requeridas para mantener la membresía de su profesión (Meyer et al., 1993).

Compromiso profesional normativo: Se refiere al compromiso basado en un sentido de obligación con la profesión. Los empleados con un fuerte compromiso normativo profesional siguen siendo miembros de su profesión porque sienten que deben hacerlo. El compromiso profesional normativo puede desarrollarse debido a la eficaz socialización profesional o los sacrificios que implica convertirse en un miembro de una determinada profesión (Meyer et al., 1993).

Los tres componentes del compromiso profesional tienen implicaciones para que un empleado se quede (o deje) su profesión. Un elemento común a los tres componentes es el comprender que el compromiso es un estado psicológico que (a) caracteriza la relación del empleado con su profesión y (b) tiene implicaciones para la decisión del empleado de continuar o dejar de ser miembro de su profesión (Meyer et al., 1993).

Por otro lado, respecto a las características del compromiso profesional, las personas con un alto compromiso profesional demuestran una fuerte disposición para conservar la membresía en su carrera y están dispuestos a poner un esfuerzo importante en su profesión e identificarse enérgicamente con los fines profesionales (Singh & Gupta, 2015). De la misma manera, Basu (2016) refirieron que el compromiso profesional puede describirse como la aceptación de los valores de la ocupación elegida de una persona, y la voluntad de mantenerse en esa ocupación. Es la medida en que uno se compromete con la profesión, incluidos los sentimientos de dedicación y la obligación social.

Los colaboradores tienen altos niveles de entusiasmo para abarcar un gran nivel de luchas en lugar de la organización; evaluación positiva de la organización, aceptación del objetivo principal y valor de la organización, fidelidad a una organización o grado de pertenencia. Además, el compromiso en la profesión es una reacción emocional o la efectividad del maestro ante sus experiencias en el contexto educativo (Bashir, 2019). También, se ha encontrado que el compromiso profesional se correlaciona con la participación en el trabajo, una mejor atención y servicio al cliente y el desempeño técnico (Farris & Cordero, 2002; Tam et al., 2002).

## **Materiales y métodos**

El enfoque fue cuantitativo porque se analizaron las variables a través de las herramientas estadísticas y análisis numérico; esto sirvió para probar la hipótesis planteada en el estudio; fue de tipo aplicada, porque se utilizó la teoría ya plasmada para brindar soluciones creativas a la problemática. Asimismo, fue de nivel relacional pues se demostró que las variables tienen un grado de dependencia entre ellas (Involucramiento laboral y compromiso profesional). Respecto al diseño de investigación fue no experimental porque que no se realizaron manipulaciones en las variables.

En cuanto a la población, dado que existen 260 trabajadores, de los cuales 90 son obreros, se consideró como población de estudio a los 170 trabajadores. En la entrevista brindada por el jefe de RRHH estableció que el 60% de los colaboradores tienen la edad para pertenecer a la generación Y, con lo que la cantidad de trabajadores para el presente estudio es 102. No hubo cálculo de muestra, en tanto la población es fácilmente de ser medida.

Se utilizó como instrumento el cuestionario a través de la técnica de la encuesta. El cuestionario de involucramiento laboral fue creado por Abu (2016) basado en Yoshimura (1996) y evalúa 3 dimensiones: emocional, cognitiva y conductual dando un total de 40 preguntas que se califican con escala Likert de 1 a 7 donde 1 es completamente en desacuerdo y 7 es completamente de acuerdo.

Por otro lado, el cuestionario de compromiso profesional fue creado por Meyer et al. (1993) y está conformado por 18 preguntas agrupadas en tres dimensiones que se califican con escala Likert de 1 a 7 donde 1 completamente en desacuerdo y 7 es completamente de acuerdo.

Los cuestionarios fueron aplicados a los colaboradores de la municipalidad. La encuesta se realizó en los meses de octubre y noviembre de manera virtual, coordinando con el jefe de recursos humanos para proceder a recoger la información.

El procesamiento de la información se realizó en programas computacionales como SPSS 26 y Excel 2019. Antes de procesar la data para obtención de resultados como los principales descriptivos y pruebas de correlación, se hicieron las pruebas de calidad de la información con análisis de consistencia interna (Cronbach). Se halló valores en Involucramiento laboral de 0,93 y en Compromiso Profesional fue de 0,968, ello aseguró la confiabilidad de este.

Posteriormente se efectuó el análisis de la normalidad de los datos a través de la prueba de Kolmogorov Smirnov. Las medidas descriptivas de las dimensiones que forman los constructos fueron las medidas de tendencia central. La prueba que se utilizó para saber si existe relación entre las variables será el estadístico Rho de Spearman.

Cabe enfatizar que, la investigadora se basó en una investigación rigurosa de estudios previos y de la literatura actual; para adquirir nuevos conocimientos sobre un determinado tema. Además, la investigadora respetó la privacidad y confidencialidad de los participantes. Se les manifestó los propósitos, derechos y funciones a las personas que participaron de la encuesta. Asimismo, se trató a todos los participantes de manera ética no sólo respetando sus decisiones y protegiéndolas de daño, sino también asegurando su bienestar. Por otro lado, la investigadora actuó con prudencia durante el proceso de recolección de información, asumiendo su responsabilidad ética para todos los efectos derivados de la interacción establecida con los colaboradores.

**Tabla 1***Cuadro de operacionalización de variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	ESCALA
Involucramiento laboral	El involucramiento laboral es grado en que un empleado se dedica a sí mismo; su tiempo, su esfuerzo y energía e incluso su todo para su trabajo	Involucramiento laboral emocional  Involucramiento laboral cognitivo  Involucramiento laboral conductual	<u>Apego al trabajo</u> <u>Interés laboral</u> <u>Satisfacción laboral</u> <u>Participación activa</u> <u>Interés central de la vida y Estado psicológico</u> <u>Autoestima</u> <u>Comportamiento extra-rol</u> <u>Aprendizaje voluntario</u> <u>Intención de comportamiento</u>	ENCUESTA	CUESTIONARIO	LIKERT

**Nota:** Abu (2016) basado en Yoshimura (1996)**Tabla 02**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	ESCALA
Compromiso profesional	El compromiso profesional va más allá de un compromiso para una organización en particular e implica la perspectiva de los individuos hacia su profesión y la motivación que tienen para permanecer en su trabajo con la voluntad de esforzarse y defender los valores y objetivos de la profesión.	Compromiso Profesional Afectivo  Compromiso profesional de Continuidad  Compromiso profesional Normativo	<u>Orgullo por la profesión</u> <u>Entusiasmo por la profesión</u> <u>Resistencia al cambio</u> <u>Oportunidad de rotación</u> <u>Responsabilidad en la profesión</u> <u>Obligación de permanencia</u>	ENCUESTA	CUESTIONARIO	LIKERT

**Nota:** Basado en Meyer et. al (1993)

**Tabla 03***Matriz de consistencia*

Pregunta de investigación	Objetivo principal	Hipótesis principal	Variables/Dimensiones	Indicadores
¿De qué manera se da la relación entre involucramiento laboral y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020?	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre involucramiento laboral, y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar el nivel de involucramiento laboral de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020.</li> <li>- Identificar el nivel de compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020.</li> <li>- Determinar la relación entre el involucramiento laboral emocional y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020</li> <li>- Determinar la relación entre el involucramiento laboral cognitivo y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020</li> <li>- Determinar la relación entre el involucramiento laboral conductual y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020</li> </ul>	Existe correlación positiva entre el involucramiento laboral y el compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020.	<p><b>Involucramiento laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Involucramiento laboral emocional</li> <li>Involucramiento laboral cognitivo</li> <li>Involucramiento laboral conductual</li> </ul> <p><b>Compromiso profesional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso profesional afectivo</li> <li>Compromiso profesional de continuidad</li> <li>Compromiso profesional normativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apego al trabajo</li> <li>Interés laboral</li> <li>Satisfacción laboral</li> <li>Participación</li> <li>Interés central de la vida y Estado psicológico</li> <li>Autoestima</li> <li>Comportamiento extra-rol</li> <li>Aprendizaje voluntario</li> <li>Intención de comportamiento</li> <li>Orgullo por la profesión</li> <li>Entusiasmo por la profesión</li> <li>Resistencia al cambio</li> <li>Oportunidad de rotación</li> <li>Responsabilidad en la profesión</li> <li>Obligación de permanencia</li> </ul>
<p>Población/ Muestra</p> <p><b>Población:</b> 102 colaboradores</p> <p><b>Muestra:</b> Censal</p>	<p><b>Instrumento de Recolección de datos</b></p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionarios</p>	<p><b>Procedimiento</b></p> <p>(Formulario de Google).</p>	<p><b>Técnicas Estadísticas</b></p> <p>Estadísticas descriptivas</p> <p>Pruebas de correlación de Pearson o Spearman</p>	<p><b>Procesamiento</b></p> <p>Uso del SPSS 26 y Excel 2019.</p> <p>Análisis de consistencia interna y validez de constructo.</p>

## Resultados y discusión

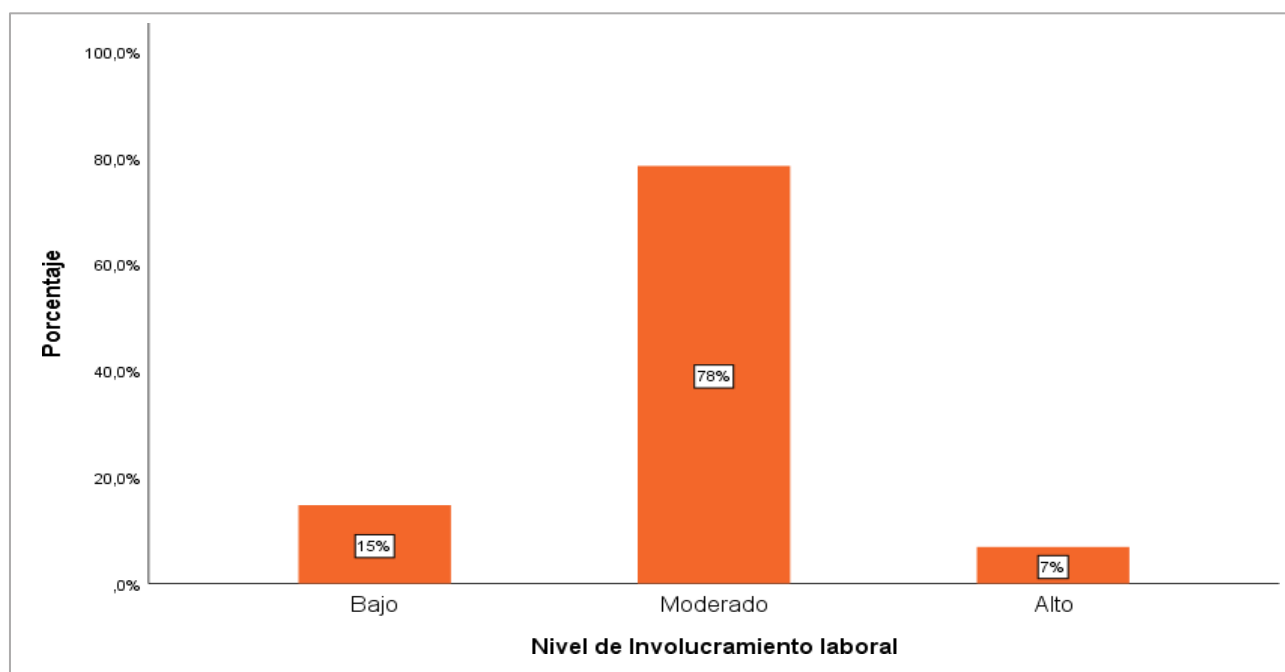
**Objetivo:** Determinar el nivel de involucramiento laboral de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020.

**Tabla 04**  
*Valores de la variable*

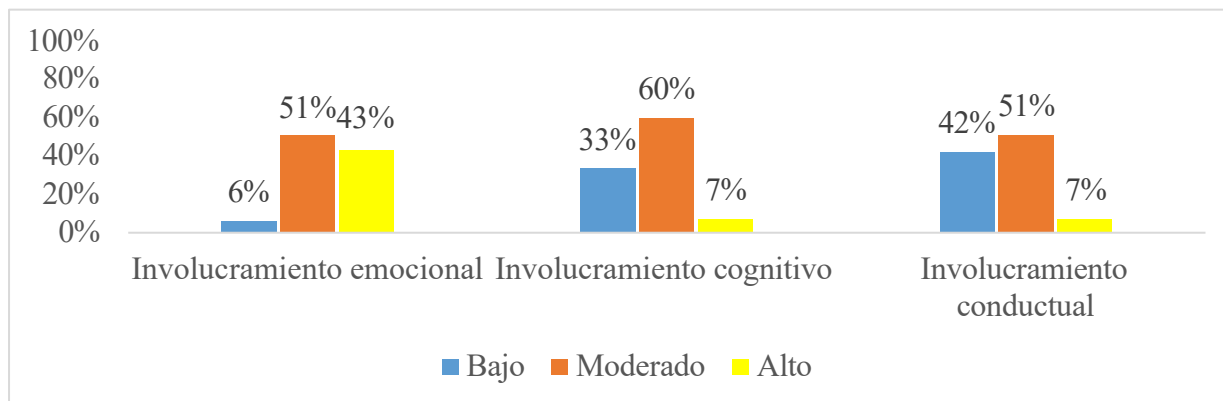
Nivel de Involucramiento	Valor
Bajo	1 – 3
Moderado	3 – 5
Alto	5 - 7

**Figura1.**

*Nivel de involucramiento laboral*

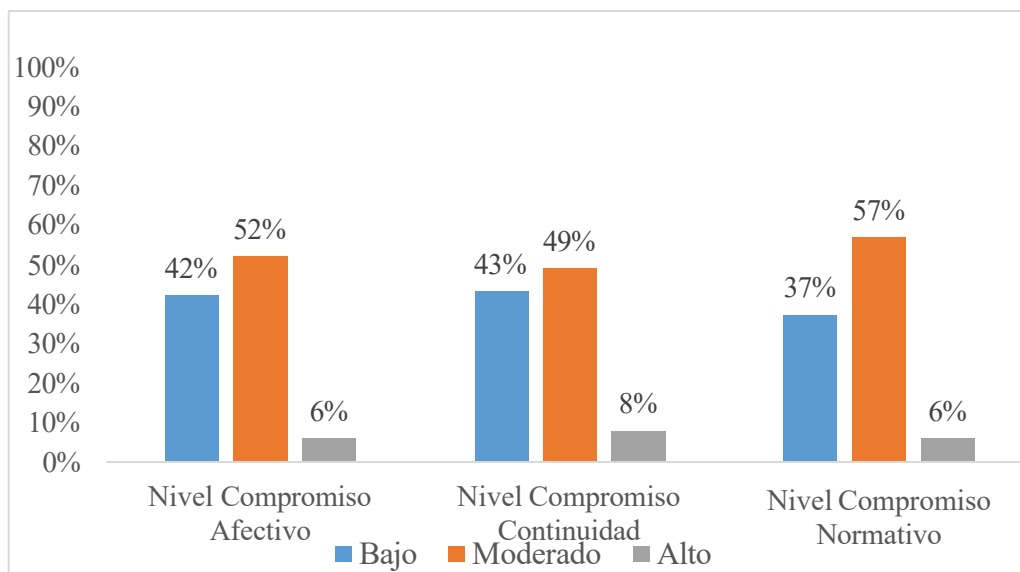


Se encontró colaboradores moderadamente involucrados con su puesto laboral, siendo que solamente una minoría percibe estar altamente involucrado.

**Figura 2***Nivel de dimensiones de involucramiento laboral*

Se halló que los colaboradores mostraron un mayor involucramiento emocional con la empresa, lo que deja en claro que los colaboradores sienten apego a su trabajo e interés laboral. Del mismo modo, tuvieron menor apego conductual referido en una menor intención de aprendizaje voluntario, pues esperan que sea la institución quien genere esas oportunidades de formación.

**Objetivo: Identificar el nivel de compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020.**

**Figura 3***Nivel de compromiso profesional*

En cuanto al compromiso organizacional, dieron muestra de un moderado compromiso tanto afectivo, normativo y de continuidad, con lo cual se tiene colaboradores que no muestran que predomine algún tipo de compromiso, y que sienten un moderado entusiasmo y orgullo por su profesión, así como creen que no es fácil la posibilidad de hallar un nuevo empleo por ello

permanecen en la institución, así como un regular sentido de obligación con la municipalidad por el apoyo a nivel laboral que les brinda.

**Objetivo: Determinar la relación entre el involucramiento laboral emocional y el compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020**

**Tabla 05**

*Relación entre involucramiento laboral emocional y el compromiso profesional*

			Compromiso Afectivo	Compromiso Continuidad	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Involucramiento Emocional	Coefficiente de correlación	-,131	,215*	-,033
		Sig. (bilateral)	,189	,030	,745
		N	102	102	102

Se dio muestra de una relación baja ( $r=-0.215$ ) y positiva entre el involucramiento emocional y el compromiso de continuidad, ello indica que mientras que más involucrado de manera emocional, y mayor apego e interés muestre un colaborador con su trabajo menor posibilidades de que se quede en la municipalidad porque simplemente no puede conseguir otro puesto laboral.

**Objetivo: Determinar la relación entre el involucramiento laboral cognitivo y el compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020**

**Tabla 06**

*Relación entre involucramiento laboral cognitivo y el compromiso profesional*

			Compromiso Afectivo	Compromiso Continuidad	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Involucramiento Cognitivo	Coefficiente de correlación	,956**	,914**	,808**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	102	102	102

Cuando se analizó el involucramiento cognitivo se encontró relación directa y positiva con el compromiso en todas sus dimensiones, ello indicó que un colaborador que muestra participación activa y que su trabajo es parte de las cosas que considera más importantes en su vida está relacionado con mayores niveles de entusiasmo por lo que hace y por considerar la institución como parte de su familia, así como con un mayor deseo de mantenerse en la institución y con una mayor obligación de quedarse en su puesto laboral por la responsabilidad que tiene con su profesión y el lugar que tiene en la municipalidad.

**Objetivo: Determinar la relación entre el involucramiento laboral conductual y el compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020**

**Tabla 07**

*Involucramiento laboral conductual y el compromiso profesional*

			Compromiso Afectivo	Compromiso Continuidad	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Involucramiento Conductual	Coefficiente de correlación	,986**	,960**	,876**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	102	102	102

Se encontró que, a nivel conductual, también se tiene mayores índices de compromiso en todas sus dimensiones ante un mayor involucramiento del colaborador en la municipalidad, esto es, un trabajador que se involucre con su trabajo busque aprender de manera voluntaria mostrará mayor compromiso afectivo, así como mayores deseos de no cambiar de puesto laboral y de asumir la responsabilidad de su trabajo.

**Objetivo General: Determinar la relación entre involucramiento laboral y el compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, 2020**

**Tabla 08**

*Involucramiento laboral y el compromiso profesional*

			Compromiso Afectivo	Compromiso Continuidad	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Involucramiento Laboral	Coefficiente de correlación	,891**	,819**	,818**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		<u>N</u>	<u>102</u>	<u>102</u>	<u>102</u>
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	102	102	102

En resumen, se encontró que el involucramiento laboral de un colaborador está positivamente relacionado con mayores niveles de compromiso, dando evidencias de personal más comprometido con la municipalidad, sintiendo pertenencia a la institución y haciendo suyos sus problemas en aras de buscar alternativas de solución, también está relacionado con empleados que buscan permanecer en sus puestos de trabajo y que consideran importante el cumplimiento de la responsabilidad de cumplir con este dadas las oportunidades que le da la institución de crecer laboralmente. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada inicialmente.

Respecto a los hallazgos previamente descritos sobre el objetivo específico determinar el nivel de involucramiento laboral, los colaboradores se encuentran moderadamente involucrados. Del mismo modo, tuvieron menor apego conductual referido en una menor intención de aprendizaje voluntario, pues esperan que sea la institución quien genere esas oportunidades de formación. Particularmente, con relación al involucramiento conductual, esta implica mostrar un comportamiento caracterizado por la puntualidad, asistencia y retención además, es el grado en

que una persona se compromete con su trabajo (Dunham, 1984; Abu, 2016); estos resultados coinciden con Guzmán (2018) y Abasalizadeh y Dadgarinezha (2018) porque los colaboradores no se involucran con su empresa debido a que cada individuo se preocupa solamente por sus metas personales. Por otro lado, no existe ayuda entre colegas y superiores y no suelen disfrutar de las tareas o actividades que se les encargan. Sin embargo, cuando las personas participan en sus trabajos, se descubre que las organizaciones obtienen más ganancias, a diferencia de aquellos que no están involucrados y tienen más probabilidades de abandonar la organización (Abu, 2016). Por ello se hace necesario brindar tareas de gran atracción para que los empleados estén interesados en pasar la mayor parte de su tiempo en el trabajo y participen más en completar y realizar sus tareas para mejorar su desempeño.

En cuanto al siguiente objetivo identificar el nivel de compromiso profesional de los colaboradores dieron muestra de un moderado compromiso tanto afectivo, normativo y de continuidad, con lo cual se tiene colaboradores que no muestran que predomine algún tipo de compromiso. Igualmente, Dorenkamp y Ruhle (2018) concluyeron que el compromiso profesional de continuidad estaba en un nivel moderado porque los colaboradores piensan que cambiar de profesión ahora sería difícil y el compromiso profesional de normatividad estuvo en un nivel bajo pues solo los colaboradores que han sido capacitados en una profesión tienen la responsabilidad de permanecer en esa profesión. Con relación a la generación Y, Samuel y Dwinita (2018) demostraron que esta generación tiene un mayor compromiso profesional que la Generación X; porque creció en el momento del rápido desarrollo de la tecnología e hizo que se sintiera más cómoda con este proceso.

Se sugiere fomentar este tipo de compromiso de tal manera que las personas sean más efectivas en su trabajo (Mitchell, Boyle & Stieglitz, 2019). En efecto los sujetos con un alto compromiso profesional están dispuestos a poner un esfuerzo importante en su profesión e identificarse enérgicamente con los fines profesionales. También tienen altos niveles de entusiasmo para afrontar problemas en el trabajo, aceptan los objetivos y valores de la institución, son fieles a la organización y muestran altos grados de pertenencia (Singh & Gupta, 2015; Bashir, 2019).

En el objetivo determinar la relación entre el involucramiento laboral cognitivo y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la municipalidad de Cutervo, se encontró una relación directa y positiva con el compromiso en todas sus dimensiones, de esta manera se acepta la hipótesis planteada; ello indicó que los colaboradores participan y consideran su trabajo como una de las cosas más importantes en su vida. También, muestran el deseo de mantenerse en la institución y con una mayor obligación de quedarse en su puesto laboral por la responsabilidad que tiene con su profesión y el lugar que tiene en la municipalidad. Asimismo, Dunham (1984) mencionó que el colaborador considera su trabajo como el centro de su vida y muestran una mayor participación. Particularmente, Rothbard (2001) menciona que los colaboradores involucrados cognitivamente mejoran en su desempeño laboral y prestan atención a las actividades por realizar. Por ello, las empresas deben fomentar actividades que fortalezcan este tipo de involucramiento como darles mayor participación en las decisiones, asignarles actividades para que desarrollen sus habilidades y consigan diversos logros.

Del mismo modo, en el objetivo determinar la relación entre el involucramiento laboral conductual y compromiso profesional de los colaboradores de la generación Y de la

municipalidad de Cutervo se halló que este tipo de involucramiento se relaciona con todas las dimensiones del compromiso profesional, por lo tanto, se acepta la hipótesis; esto implica que un colaborador se involucra con su trabajo, aprende voluntariamente, tiene deseos de no cambiar de puesto de trabajo y asumir la responsabilidad de su trabajo. Igualmente, Abu (2016) e Iddagoda, Opatha, y Gunawardana, (2016) refieren que los colaboradores involucrados conductualmente están comprometidos y dedicados a su trabajo.

Por último, en el objetivo general determinar la relación entre el involucramiento laboral y el compromiso profesional, se encontró una relación positiva entre ambas variables, aceptando la hipótesis general; esto se ve reflejado en los trabajadores comprometidos con su profesión y la municipalidad, asimismo, contribuyen al cumplimiento de metas y buscan diferentes formas de solución para lograr quedarse en sus puestos de trabajo. De hecho, en el estudio de Cúlibrk et al. (2018) demostraron que los trabajadores altamente comprometidos están orientados, satisfechos con su entorno laboral y suelen realizar actividades desafiantes o relacionadas (Shmotkin, 2005). Además, puede afectar en su comportamiento y experiencia de vida en general (Brown, 1996). Por lo tanto, las empresas deben ofrecer tareas interesantes a su personal, involucrarlos en las actividades y plantearles desafíos para que demuestren sus capacidad o competencias aprendidas en su profesión o experiencia, sumado a ello, la supervisión adecuada debe contribuir a que mejoren su trabajo.

## **Conclusiones**

Los colaboradores de la municipalidad se encuentran moderadamente involucrados; asimismo, demostraron menos involucramiento conductual porque esperan que la empresa genere más oportunidades de formación y aprendizaje de tal forma mostrarán un mejor comportamiento caracterizado por la retención, puntualidad y asistencia.

Los colaboradores mostraron un moderado compromiso afectivo, normativo y de continuidad, con lo cual se demuestra que no predomina algún tipo de compromiso y que sienten un moderado entusiasmo y orgullo por su profesión, así como creen que no es fácil la posibilidad de conseguir un nuevo trabajo, por esta razón, permanecen en la institución, así como un regular sentido de obligación con la municipalidad por el apoyo a nivel laboral que les ofrece.

Se encontró una relación directa y positiva entre el involucramiento laboral cognitivo con el compromiso profesional en todas sus dimensiones porque los colaboradores participan y consideran su trabajo como el centro de su vida, además, tienen el deseo de quedarse en la municipalidad y muestran una mayor obligación de quedarse en su puesto laboral por la responsabilidad que tiene con su profesión.

Se encontró relación entre el involucramiento laboral conductual y compromiso profesional con todas las dimensiones, esto significa que los colaboradores se involucran con su trabajo, aprenden voluntariamente, no desean cambiar de puesto de trabajo y asumen sus responsabilidades en el trabajo.

Por último, se demostró una relación positiva entre involucramiento laboral y compromiso profesional, esto se ve reflejado en los trabajadores comprometidos con su profesión y la municipalidad, asimismo, contribuyen al cumplimiento de metas e indagan diferentes maneras de solución para conseguir quedarse en sus puestos de trabajo.

**Recomendaciones**

Fomentar la realización de más estudios que tengan como objetivo la relación entre involucramiento laboral y compromiso profesional. Cabe mencionar que, no existen muchas investigaciones llevadas a cabo en el sector público, siendo necesario ahondar en la literatura.

Mejorar la gestión de capacitación dirigida a los colaboradores, de tal forma que, se actualicen sus conocimientos, resuelvan problemas en el trabajo y mejoren sus servicios a los usuarios.

Animar a los colaboradores a través de actividades sociales o recreativas, hacerles partícipes de los proyectos de la institución y decirles cómo su contribución beneficia a la organización, esto ayudaría a los empleados a sentirse más apegados a su organización.

Brindar a los colaboradores las herramientas y requerimientos para el desarrollo de sus tareas, aumentando de tal manera, el involucramiento y compromiso profesional, y por ende, trayendo resultados óptimo en la institución

Crear espacios amplios donde los colaboradores compartan experiencias y fomenten la comunicación y trabajo en equipo, un entorno saludable potencia el involucramiento de los trabajadores.

Aplicar procesos de retroalimentación que permitan a los trabajadores expresar sus ideas continua y directamente, brindando información valiosa sobre sus logros y trabajos. Es fundamental para agilizar los recursos humanos, seleccionar y desarrollar a su personal.

## Referencias

- Abasalizadeh, Y. & Dadgarinezha, A. (2018). Investigating the Effect of Job Characteristics on Job Involvement and Job Performance. *International journal of Business Management*, 3 (4), 28-36
- Abu, A. (2016). The Impact of Job involvement on Job Performance at UNRWA Gaza Field Office. The Islamic University–Gaza. Gaza.
- Anderson, N., & Thomas, H. D. C. (1996). Workgroup socialization. In M. A. West (Ed.), *Handbook of workgroup psychology* (pp. 423–450). Chichester: Wiley.
- Bagraim, J. (2003). The dimensionality of professional commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2003, 29 (2), 6-9.
- Bashir, L. (2019). To study the influence of professional commitment on teaching effectiveness among secondary school teachers. *Online Journal of Multidisciplinary Subjects*, 424-432.
- Basu, S. (2016). Professional Commitment and Job Satisfaction among Secondary School Teachers. *Educational Quest: An Int. J. of Education and Applied Social Sciences*, 7, 255-259.
- Brown, S. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120, 235–25
- Buvik, M. P., & Tvedt, S. D. (2017). The Influence of Project Commitment and Team Commitment on the Relationship between Trust and Knowledge Sharing in Project Teams. *Project Management Journal*, 48(2), 5–21
- Ćulibrk, J. et al. (2018). Job satisfaction, organizational commitment, and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 132.
- Dorenkamp, I., & Ruhle, S. (2018). *Work–Life Conflict, Professional Commitment, and Job Satisfaction Among Academics*. *The Journal of Higher Education*, 1–29.
- Dunham, R. (1984). *Organizational Behaviour*. Illinois: IRWIN, United States of America
- Becker, T. (1992). Focci and bases of commitment are they distinction worth making. *Academy of Management Journal*, 35, 232-244
- Farris, G. & Cordero, R. (2002) ‘Leading your scientists and engineers’. *Research in Technology and Engineering Management*, 45 (6), 13–25.
- Guzmán (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global*. Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.

- Hassan, H. & AqylAlmaizar, H. (2017). Relationship between Professional Commitment, Job Satisfaction and Professional Roles' Practice Level of Medical Social Workers. *Journal of Sociology and Social Work*, 5 (2), 139-150
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. New York: Vintage Books.
- Iddagoda, Y. A., Opatha, H., & Gunawardana, K. D. (2016). Towards a Conceptualization and an Operationalization of the Construct of Employee Engagement. *International Business Research*, 9(2), 85-90.
- Jaiswal, A. (2018). Effect of Work Environment Characteristics on Job Involvement in an Organization: An Empirical Review. *RESEARCH REVIEW International Journal of Multidisciplinary*, 3, 584-594.
- Johari, J., & Yahya, K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 554-575.
- Meyer, J.P, Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Mitchell, R., Boyle, B., & Von Stieglitz, S. (2019). Professional commitment and team effectiveness: A moderated mediation investigation of cognitive diversity and task conflict. *Journal of Business and Psychology*, 34(4), 471-483.
- Moreland, R. & Levine, J. (2001). Socialization in organizations and workgroups. In M. E. Turner (Ed.), *Groups at work: Theory and research* (pp. 69–112). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Morrow, P. & Wirth, R. (1989), Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behaviour*, 32 (1), 92-111.
- Neininger, A. et al. (2010) Effects of team and organizational commitment – a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (3), 567-579.
- Paolucci, N. et al. (2018). Transformational leadership and team effectiveness: The mediating role of affective team commitment. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 135-144
- Pearce, C. & Herbig, P. (2004). Citizenship behavior at the team level of analysis: The effects of team leadership, team commitment, perceived team support, and team size. *The Journal of Social Psychology*, 144(3), 293-300.
- Riketta, M., & Van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490–510

- Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684. doi:10.2307/3094827
- Samuel, G. & Dwinita, T. (2018). Hubungan job involvement, organizational commitment, professional commitment dan team commitment: perbandingan generasi X dan generasi Y di Fifgroup. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta. Indonesia.
- Sethi, A., & Mittal, K. (2016). A Study of Job Involvement among senior secondary school teachers. *International Journal of Applied research*, 2(2), 205-209.
- Singh, A. & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment A study of generational diversity. *Benchmarking: An International Journal*, 22 (6), 1192-1211.
- Siraneh, Y. et al. (2018). Level and Factors Associated with Professional Commitment of Health Professionals Providing Institutional Delivery Services in Public Health Facilities, Southwest Ethiopia. *Ethiop J Health*, 28 (4):495-504.
- Shmotkin, D. (2005). Happiness in the face of adversity: Reformulating the dynamic and modular bases of subjective well-being. *Review of General Psychology*, 9, 291–325
- Tam, Y. et al. (2002) ‘Organisational and occupational commitment: knowledge workers in large corporations. *Journal of Management Studies*, 39 (6), 775–801.
- Vandenberg, R. & Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15(6), 535-547.
- Van Dick, R. et al. (2008), “Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behaviour”. *Journal of Vocational Behaviour*, 72 (3), 388-399.
- Van Knippenberg, D., & Van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137–147.
- Yoshimura, A. (1996). A Review and Proposal of Job Involvement (Festschrift for Prof. Yoko Sano). *Keio business review*, 33, 175-184.

## Anexos

### Anexo 02: Cuestionario

**Objetivo:** Obtener información para conocer los atributos sobre cómo percibe el **involucramiento laboral y compromiso profesional**

**Instrucciones:** Estos ítems serán calificados utilizando una escala Likert de 7 puntos. **Por favor marcar solo una opción**

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

<b>Involucramiento laboral emocional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1. Me siento feliz cuando hago mi trabajo							
2. Mi trabajo tiene una gran parte de mi pensamiento.							
3. Me gusta cuando hago las tareas requeridas.							
4. Me siento mucho más apegado a mi trabajo.							
5. Mi trabajo satisface plenamente mis necesidades							
6. Me siento interesado cuando tengo la presión del trabajo.							
7. La mayoría de mis objetivos de vida personales están orientadas a mi trabajo.							
8. Simpatizo con los que sirvo y ayudo.							
9. Me siento bastante satisfecho cuando termino mi trabajo.							
10. Considero que lo más importante en mi vida está conectado a mi trabajo.							
11. Mi trabajo me da una sensación de auto conceptualización.							
12. Mi apego a mi trabajo ayuda a alcanzar los objetivos del trabajo.							
13. Me siento orgulloso cuando hablo de mi trabajo.							
14. Mi amor a mi trabajo ayuda a alcanzar los objetivos del trabajo.							
15. Mi motivación aumenta porque amo mi trabajo.							

<b>Involucramiento laboral cognitivo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1. Puedo participar en la toma de algunas decisiones que se relacionan con mi trabajo.							
2. Yo presto demasiada atención a mi trabajo.							
3. Le pregunto a los colegas más experimentados cuando necesito consejo.							
4. Mi estado psicológico afecta a mi trabajo.							
5. Siempre desarrollo mis habilidades y me mantengo al día con las últimas novedades referente mi trabajo.							
6. Al hacer tareas dadas, consigo mejores resultados o logros que el nivel requerido oficialmente.							
7. Mi comportamiento se atribuye a ser interactivo en todos los campos de trabajo.							
8. Los delegados me administran algunas de las responsabilidades de trabajo.							
9. Me pongo metas claras en relación con el trabajo.							
10. Tengo la confianza con lo que hago en mi trabajo.							
11. Acepto retos de trabajo que me enfrente durante mi trabajo.							
12. Ayudo a mis colegas a realizar las tareas asignadas si piden ayuda.							
13. Tengo un cierto grado de autoridad en mi trabajo.							
<b>Involucramiento laboral conductual</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1. Tengo una relación social con mis colegas de trabajo.							
2. Tengo un gran compromiso con mi organización.							
3. Termino mis tareas programadas y con una gran calidad.							
4. Aprendo de mis errores que he hecho con el fin de evitar los próximos tiempos.							
5. Hago mi trabajo completa y preciso incluso si se requiere que haga un esfuerzo adicional							
6. Paso mucho tiempo en mi trabajo.							
7. Yo siempre trato de desarrollarme en ir a cursos relacionados con mi trabajo que aumentan mis habilidades y capacidades.							
8. Aprendo de mis colegas que tienen más experiencia que yo.							
9. Doy la prioridad al trabajo de interés sobre el interés personal.							
10. Ejercicio todo mi esfuerzo a mi trabajo.							
11. Busco desarrollar mi organización.							
12. Estoy listo para hacer un trabajo extra en mi trabajo, aunque fuera sin pagar.							

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

<b>Compromiso profesional afectivo</b>											
Ser profesional es importante para mi propia imagen.					1	2	3	4	5	6	7
Lamento haberme formado en mi profesión											
Estoy orgulloso de tener la profesión que tengo											
No me gusta mi profesión											
No me identifico con mi profesión											
Me entusiasma mi profesión											
<b>Compromiso profesional de continuidad</b>											
He invertido demasiado en mi profesión como para considerar cambiar ahora											
Cambiar de profesión ahora sería difícil para mí.											
Gran parte de mi vida se vería interrumpida si cambiara de profesión.											
Me costaría mucho cambiar de profesión ahora											
No hay presiones que me impidan cambiar de profesión											
Cambiar de profesión ahora requeriría un sacrificio personal considerable											
<b>Compromiso profesional normativo</b>											
Creo que las personas que han sido capacitadas en una profesión tienen la responsabilidad de permanecer en esa profesión durante un período de tiempo razonable											
No siento ninguna obligación de permanecer en la profesión actuarial											
Siento la responsabilidad hacia la profesión de continuar en ella											
Incluso si fuera una ventaja para mí, no creo que sea correcto dejar mi profesión ahora											
Me sentiría culpable si dejara mi profesión											
Me formé en esta profesión por un sentido de lealtad a la misma											

Carta de Autorización.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
**CUTERVO**



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"  
Cutervo, 13 de junio del 2020

Profesor  
Mgtr. Eduardo Llatas Rivas  
Director de Escuela de Administración de empresas  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
Chiclayo

Por medio del presente hacemos constar que se autoriza al estudiante Ugaldes Herrera, Jhesy Viviana , del IX Ciclo de Administración de empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, realizar su trabajo de investigación en esta Municipalidad, permitiéndole llevar a cabo el correspondiente recojo de información para fines de dicha investigación, por un período mínimo de 18 meses consecutivos de acuerdo al desarrollo del curso de Tesis I, II y III en los años 2020 y 2021, según su cronograma de actividades.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO  
CPC RÓTOR CASTRO PALACIOS  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

Jr. Ramón Castilla N° 403, Plaza de Armas - Cutervo - Telf. 076 - 437024  
Web: [www.municutervo.gob.pe](http://www.municutervo.gob.pe) / Facebook: Municipalidad Provincial de Cutervo  
[municipalidad@unicutervo.gob.com.pe](mailto:municipalidad@unicutervo.gob.com.pe)