



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO, AÑO 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

**JOSEPH RICHARD SAUCEDO MOSCOL**

**ASESOR**

**Dr. NARCISO FERNÁNDEZ SAUCEDO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**LIMA - PERÚ**

**2017**

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don Saucedo Moscol Joseph Richard cuyo título es: "La cultura organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, año 2017"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número) QUINCE (letras).

Lima, 10 de Julio del 2017



.....  
**Dr. Dávila Arenaza Víctor**  
PRESIDENTE



.....  
**Dr. Díaz Saucedo Antonio**  
SECRETARIO



.....  
**Dr. Fernández Saucedo Narciso**  
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## **DEDICATORIA**

A Dios, por estar presente en todo momento  
dándome la fuerza y sabiduría para seguir adelante  
y vencer los obstáculos que existen en la vida,  
ya que sin él no hubiese cumplido las metas y objetivos trazados.  
A mi familia por creer en mí y haberme apoyado en todo momento,  
a todos los que me apoyaron para concluir esta tesis,  
y finalmente a todos los que no creyeron en mí,  
a todos aquellos que esperaban que no lograría terminar la carrera,  
a todos ellos les dedico esta tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestra casa de estudios Universidad César Vallejo,  
por haberme aceptado y permitido ser parte de ella,  
y ser cada día un mejor lugar para crecer  
en nuestro desarrollo profesional.

A mis profesores que me enseñaron  
tanto de la profesión como de la vida,  
y en especial a mi asesor, el Dr. Narciso Fernández Saucedo  
por su gran apoyo y valiosa orientación que me brindó  
para la realización de esta tesis.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Joseph Richard Saucedo Moscol, con DNI N° 10695513, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.



---

Joseph Richard Saucedo Moscol

DNI 10695513

Lima, Julio del 2017

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “La cultura organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo, año 2017”, con la finalidad de explicar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Carabaylo, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

## ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad Problemática	9
1.2. Trabajos Previos	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema	177
1.5. Justificación del estudio	18
1.6. Hipótesis	19
1.7. Objetivos	20
II. MÉTODO	211
2.1. Diseño de la investigación	211
2.2. Variables y operacionalización	222
2.3. Población y muestra	288
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
2.5. Métodos de análisis de datos	311
2.6. Aspectos éticos	311
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIÓN	55
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS	57
ANEXOS	59

## **RESUMEN**

Este estudio se realizó con el objetivo de determinar cómo influye la cultura organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. Los sujetos de estudio fueron los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, que consta de 118 personas, mientras que la muestra consta de 90 personas. La metodología de investigación utilizada fue de nivel: descriptivo-explicativo, de tipo: aplicada, y de diseño: no experimental-transversal, se utilizó el método hipotético-deductivo y el método estadístico, también se utilizó la encuesta como técnica de investigación aplicando un cuestionario con escala de tipo Likert. Como resultado de las variables analizadas se obtuvo una correlación positiva considerable de 87,6%, por lo que se concluye que la cultura organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Compromiso Organizacional.

## **ABSTRACT**

This study was carried out with the objective of explain how the organizational culture influences the organizational commitment of the workers of the District Municipality of Carabayllo. The study subjects were administrative workers of the District Municipality of Carabayllo that consists of 118 people, while the sample consists of 90 people. The research methodology used was: descriptive-explanatory, of type: applied, and of design: non-experimental-transversal, we used the hypothetic-deductive method and the statistical method, also used the survey as a research technique applying a questionnaire with Likert scale. As a result of the analyzed variables, a considerable positive correlation was obtained of 87,6%, so it is concluded that the organizational culture significantly influences the organizational commitment of the workers of the District Municipality of Carabayllo.

Key words: Organizational Culture, Organizational Commitment.



## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

En nuestros días diferentes estructuras organizacionales se han visto afectadas por diversos elementos sociales, económicos, culturales, y hasta políticos, debido a la globalización del mercado y los negocios, lo cual ha impactado significativamente en el comportamiento del recurso humano, ante esto, es necesario optimizar aquellos recursos que puedan estar disponibles para poder cumplir con la productividad deseada en dichas organizaciones, y lograr así, los objetivos trazados.

En ese sentido, podríamos decir que las organizaciones son una cultura en donde sus integrantes comparten la idea de un sistema de trabajo para todos, tomando en cuenta que, para que puedan mantenerse competitivas en el mercado global, existirán nuevos procesos de trabajo a los cuales deberán incorporarse y adaptarse.

La cultura se relaciona con todos los recursos tangibles e intangibles que puedan encontrarse en las organizaciones, convirtiéndose así en una forma de convivencia, de esta manera pasa a ser un factor importante y primordial que permitirá alcanzar el éxito al lograr los objetivos planeados.

Entonces, la identidad organizacional se entiende como cultura organizacional, la cual constituye un conjunto de hábitos, costumbres y valores, su forma de comunicarse con el interior y el exterior, sus métodos para resolver conflictos y afrontar errores, su manera de tomar decisiones, las relaciones entre sus integrantes, etc.

A nivel internacional, se puede estimar que desde los años 80 hasta nuestros días, la cultura organizacional no solo es un tema de evidente interés, sino también, se ha convertido en un elemento importante y estratégico en las organizaciones. Su desarrollo posibilita a sus integrantes ciertas conductas, convirtiéndolas en una fortaleza que las llevará hacia la excelencia y hacia el éxito.

En lo que a municipalidades nos referimos, uno de los ejemplos que menciono es la Municipalidad de Bogotá, Colombia, cuya gestión en el primer semestre del año, firmó un acuerdo con los sindicatos para mejorar la situación laboral de más de 25000 trabajadores, de esta manera la institución se ve comprometida directamente en beneficio de sus trabajadores para que así, no solo estén satisfechos sino también motivados para que puedan servir bien a la ciudad.

Cuevas. (15-06-2016). Artículo periodístico Bogotá mejor para todos. Alcaldía mayor de Bogotá. Colombia.

Aquí se puede apreciar que existe una buena cultura organizacional por parte de la Municipalidad de Bogotá, ya que sus funcionarios hacen esfuerzos para mejorar la gestión en favor de la ciudad, de sus habitantes y de sus trabajadores, quienes a su vez se sentirán más tranquilos y felices, pero sobretodo más comprometidos con su trabajo (compromiso organizacional).

Por otro lado a nivel nacional, se tiene las cifras de que existen 4279 municipalidades entre distritales, provinciales y centros poblados en todo nuestro país, en donde se puede apreciar que uno de los factores claves, hoy en día, de la cultura organizacional en la administración pública es que mantiene un alto grado de tareas rutinarias y que está excesivamente apegada a lo procedimental, lo cual ha ocasionado un impacto negativo sobre la performance de la administración pública en nuestro país.

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (2015). Registro Nacional de Municipalidades Provinciales, Distritales y de Centros Poblados.

Existen preciados esfuerzos así como diversas propuestas para que los gobiernos locales y regionales puedan realizar una gestión efectiva, no obstante, los aspectos para desarrollar su cultura organizacional, clima organizacional, comportamiento organizacional y gestión del cambio, se considera que aún no han sido desarrollados lo suficiente.

La mayoría de las municipalidades de nuestro país son poco organizadas, esto se debe a que las actividades realizadas dentro de las mismas son pocas veces planificadas, poseen una cultura organizacional poco definida o desarrollada, inclusive algunos trabajos se realizan en ambientes inadecuados en algunos casos, en donde los servidores no hallan satisfacción con respecto a su entorno laboral, y debido a ello no se sienten comprometidos organizacionalmente, eso hace que ejerzan sus labores con bajo entusiasmo lo cual repercute en un bajo desempeño o rendimiento.

El Comercio. (2016). Artículo periodístico Las entidades públicas en nuestro país. Diario El Comercio. Perú.

Por ejemplo, la Municipalidad Metropolitana de Lima, considerando el enfoque del desarrollo humano y de derechos, tiene una planificación con equidad de género y desarrollo sostenible, con innovación tecnológica y con principios de un buen gobierno, y su cultura organizacional permite a sus trabajadores un trato de manera horizontal, es decir, que si tienen alguna duda o sugerencia pueden comunicarse con total libertad no solo con los superiores de su área, sino también de las demás áreas, así mismo los trabajadores son reconocidos, sus opiniones y experiencias son tomadas en cuenta, y se le hace saber la importancia de su compromiso dentro de la organización.

A nivel empresarial, se encontró que, la Municipalidad Distrital de Carabaylo, se encuentra sumergida en una cultura organizacional aun no examinada en la actualidad, no se sabe si los miembros en su totalidad han desarrollado compromiso con sus respectivas labores.

En vista a ello, con esta investigación se pretende comprobar que la cultura organizacional tiene influencia en el compromiso organizacional de los servidores del Municipio de Carabaylo y si están realmente comprometidos con su trabajo y con el desarrollo del distrito de Carabaylo, ya que aún no se ha analizado como es la cultura organizacional de dicha

municipalidad en donde se va a conocer que tanto están comprometidos sus trabajadores.

El compromiso organizacional podrá ser comprendido si se conoce y se toma en cuenta la cultura organizacional de la municipalidad. Está comprobado que el grado de efectividad de una organización está determinado por su cultura organizacional.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **1.2.1. A nivel internacional**

Conde y Coronado (2006) realizaron el estudio Diagnóstico del clima organizacional en la ilustre Municipalidad de Valdivia, con la finalidad de examinar el clima organizacional de la Municipalidad de Valdivia realizando un diagnóstico, para poder así recomendar mejoras en caso de que sea necesario.

Como conclusión general se determinó que el estudio sirvió para tener conocimiento la realidad presente de los empleados del Municipio de Valdivia, así como también para conocer aquellas falencias que puedan generar algún tipo de conflicto de una forma u otra, a mediano o largo plazo.

Asimismo, se determinó que ese estudio podrá ser usado como modelo a futuro, gracias a la creación de un instrumento de medición completo, el cual puede cubrir todas las variables que deben ser medidas al momento de realizar un análisis serio o exhaustivo.

Calderón (2013) realizó el estudio La cultura organizacional en la estabilidad laboral (estudio realizado en Lubricantes La Calzada S.A.), donde se determinó que la cultura organizacional es uno de los indispensables factores que influye en la estabilidad laboral del grupo de empleados de la empresa de venta de lubricantes y baterías de autos La Calzada S.A.

Realizada la investigación se percibió que su cultura organizacional no era estable, esto determinaba el comportamiento de sus trabajadores, lo cual provocaba que el rendimiento individual de las labores del puesto sea inestable y deficiente.

Asimismo, la inestabilidad laboral que operaba en dicha empresa hacía que los trabajadores desconfiaran de todos los cambios y procesos que ocurrían ahí ya que no se sentían identificados y estables en sus puestos de trabajo, existiendo además una elevada rotación de personal lo cual provocaba el sentir de la inestabilidad laboral entre ellos.

Revelo (2014) realizó el informe sobre la relación entre cultura organizacional y estrés laboral del personal de dirección de recursos humanos del Municipio de Quito, en el cual se determina que los servidores públicos de dicho municipio tienen buena disposición de participar con sus equipos de trabajo en una gestión de cambio, así como también en las políticas que la dirección maneja, así mismo la comunicación empleada ahí es efectiva de manera moderada, lo cual induce a tomar decisiones adecuadas, sin embargo existen algunas deficiencias relacionadas al tiempo y recursos pues generan barreras que dificultan un poco aplicar dicha comunicación.

Así mismo, el estrés laboral que existe, relacionado directamente con su cultura, es mínimo, y son estímulos que permiten hallar soluciones para dar cumplimiento a las responsabilidades laborales, osea el personal se halla vinculado a los problemas que generan el estrés.

### **1.2.2. A nivel nacional**

Arteaga (2011) realizó la investigación acerca del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cachicadán, donde nos muestra que la Municipalidad no tiene una dirección o idea de lo que está haciendo ni para dónde va, no cuenta con una misión y una visión, que es lo que debe tener toda organización.

Los trabajadores de la Municipalidad se encuentran desmotivados para generar con la entidad un compromiso, y en consecuencia, no contribuyen en el desarrollo de su comunidad.

Posee una cultura burocrática, por lo que generalmente se hallan sujetas a directivas y control de modo constante, a pesar de que existe el adecuado ambiente de confianza entre ellos.

Campos (2009) realizó el trabajo de investigación acerca del clima organizacional y el mejoramiento de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, donde determina que dicho clima en la municipalidad es medianamente favorable por indicadores como, estructura organizacional, valores gerenciales, políticas organizacionales, estilo de liderazgo y características de los miembros.

En lo laboral influye ligeramente en la satisfacción de sus empleados, puesto que ellos desean un sistema de pagos que les parezca justo, de acuerdo a las exigencias del puesto. Además muestran preocupación por su ámbito laboral tanto en lo que respecta a las facilidades para realizar bien su trabajo como en lo que concierne a su bienestar personal.

Díaz (2009) realizó el trabajo de investigación La incidencia de la Cultura Organizacional en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Patáz, en donde se destaca que la Municipalidad es capaz de satisfacer las expectativas de su población gracias al eficiente desempeño laboral de sus trabajadores quienes logran resultados antes del plazo indicado, siendo la efectividad, calidad y puntualidad lo que los caracteriza, integrándose así en una cultura sólida y grupal.

En el interior de dicha entidad el clima organizacional es confortable y participativo pues los trabajadores respiran un adecuado entorno de sinceridad, honestidad y familiaridad, además de existir muchas ganas de lograr resultados para buscar interactuar con la comunidad y sus demás agentes.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Teoría clásica de Fayol**

La teoría clásica aparece debido a que en esa época se hacía necesario enfoques que hicieran posible la administración de organizaciones de alta complejidad. Henry Fayol (1916), es considerado el padre de dicha teoría, pues ofreció las bases para generar reglamentación con respecto a los comportamientos gerenciales en los diferentes estamentos de la administración, ya que para él solo ello aseguraba la eficiencia en el trabajo.

Surge poco tiempo después de la Revolución Industrial, y se enfoca esencialmente en el carácter estructural de las organizaciones formales sin prestarle mucho interés a los aspectos de naturaleza humana, osea que los trabajadores no eran más importantes que el bienestar de la empresa.

La división y la especialización del trabajo fue la principal contribución de esta teoría. Es así que una organización puede optimizar el trabajo vinculando sus procedimientos.

#### **Teoría de la administración científica de Taylor**

Frederick W. Taylor (1911), es el padre de la administración científica, en vista que fundó la ideología denominada organización científica del trabajo. Para él, la administración tiene como atribución y responsabilidad lo siguiente: planeamiento, preparación, control y ejecución.

#### **Teoría burocrática de Weber**

Max Weber (1918) fue quien inició el estudio sistemático acerca de la burocracia. Son referencias de ese estudio el surgimiento del sistema capitalista, la revolución industrial, la ética protestante y la economía monetaria, así como también sus observaciones sobre las condiciones que se formaban en favor del desarrollo de la burocracia.

Con su teoría sobre el dominio o control pretende instaurar condiciones en donde la persona que quiere llegar al poder justifica su legitimidad, así como también la manera en que las personas sobre las que se ejerce el poder se deben someter a él.

Legitimando el poder no es suficiente, es necesario algún grado de organización en lo administrativo que posibilite el ejercicio del poder.

### **Teorías de Douglas McGregor**

McGregor (1960) basa esta teoría en el esfuerzo físico y mental de las personas que el trabajo requiere, ellos necesitan de motivaciones y un ambiente adecuado y a la vez estimulante que les permita alcanzar sus objetivos y metas personales. Según las adecuadas condiciones, ellos no sólo asumirán responsabilidad sino que también la obtendrán.

Concluye en que si una organización dispone de entornos sociales óptimos y adecuados escenarios que generen desarrollo profesional de sus miembros, ellos a su vez se comprometerán con los fines organizacionales, consiguiendo así la denominada integración.

### **Teoría de J. P. Meyer y N. J. Allen**

Para estos autores, las relaciones establecidas entre el personal y la organización donde laboran se determinan por la influencia socioemocional que desarrollan las personas. Así definieron el compromiso organizacional Meyer y Allen (1991), quienes a su vez señalaron que pocas veces pueden manifestarse la naturaleza de las relaciones formales, porque las expectativas de las personas y la organización son individuales, muy propias y diferentes.

Indicaron también que existen consecuencias generadas por dicha relación respecto a la determinación sobre si permanecer en la organización aún o simplemente abandonarla.



Tres elementos del compromiso fueron propuestos por estos autores:

- Afectivo (las personas con la organización generan vínculos emocionales para satisfacción de sus expectativas y necesidades)
- De continuidad o conveniencia (reflexión de las personas sobre la inversión de tiempos y esfuerzos que se desaprovecharía si es que se retira del trabajo para iniciar la búsqueda de otro)
- Normativo (en correspondencia a ciertos beneficios creen que deben ser leales a su organización)

Sobre el compromiso en la organización y su relación con algunos aspectos demográficos, se halla el estudio desarrollado por Arias, F., Valega, D., Loli, A. y Quintana, M. (2003), realizada en una muestra de 190 personas de varias organizaciones públicas y privadas.

Estos autores encontraron entre compromiso afectivo y satisfacción en el trabajo en general, una correlación alta, al igual que con compromiso con el trabajo y la claridad en el rol; sin embargo con el rango del puesto, esa correlación no fue significativa. Por otro lado, el compromiso de conveniencia correlacionó más con claridad en el rol y satisfacción en el trabajo. Ninguno de los aspectos demográficos significó alguna relación importante con el elemento compromiso de conveniencia.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cómo influye la cultura organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo?

## **Problemas específicos**

- ¿Cómo influye el proceso de decisión en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo?

- ¿Cómo influye el sistema de comunicación en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo?

- ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo?

### **1.5. Justificación del estudio**

#### **Justificación teórica:**

La presente investigación va a permitir conocer y hacer un análisis acerca de la influencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional en el Municipio de Carabayllo, ya que es importante que el comportamiento del personal que labora en esta municipalidad refuerce sus aspectos como el de la innovación, la diferenciación, la adaptación y la eficacia.

La cultura y el compromiso organizacional son componentes relevantes que determinan la eficiencia y la eficacia considerando que los comportamientos de los trabajadores se hallan condicionados a las percepciones que tengan éstos acerca de la entidad, razón por la cual la cultura debe desarrollarse adecuadamente para mejorar el clima de trabajo y lograr un buen equilibrio.

#### **Justificación metodológica:**

Para lograr alcanzar los propósitos de este estudio, se emplea técnicas investigativas, como la encuesta a través de cuestionarios, y su

posterior procesamiento en software para medir los resultados obtenidos. Con ello se pretende conocer el grado de compromiso organizacional que tiene el personal de la Municipalidad según su clima organizacional.

### **Justificación práctica:**

La investigación se lleva a cabo con el fin de contribuir con la Municipalidad Distrital de Carabayllo a que pueda mejorar sus ingresos en lo que respecta a recaudación, esto será como consecuencia de la buena imagen que brinda a través de sus trabajadores, así mismo permitirá analizar en qué cosas puedan estar fallando y corregirlas a corto o mediano plazo, para que de esa manera la entidad siga mejorando su imagen y tenga cada vez más contribuyentes y pueda aumentar así sus ingresos.

También servirá para futuras investigaciones relacionadas al tema, y que tengan la finalidad de estudiar, conocer y analizar lo relevante que es la cultura organizacional y el compromiso organizacional, abandonando su lugar secundario para asumir un rol más estratégico y relevante, siendo así una fortaleza que llevará a las organizaciones hacia la excelencia rumbo al éxito.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

La cultura organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Carabayllo.

### **Hipótesis específicas**

- El proceso de decisión influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

- El sistema de comunicación influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.

- Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivos generales**

Determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.

### **Objetivos específicos**

- Determinar la influencia del proceso de decisión en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.

- Determinar la influencia del sistema de comunicación en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.

- Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de la investigación**

#### **2.1.1. Nivel de investigación**

Es Descriptivo-Explicativo, porque se describe los datos y características de la población del presente estudio, a su vez que explica cómo influye una variable sobre otra.

Para Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014), la investigación descriptiva tiene por finalidad observar el nivel o modalidad en que las variables se presentan en la unidad de análisis.

Sabino (1996) indica que la investigación explicativa tiene como propósito hallar relaciones de causalidad entre las variables a estudiar.

#### **2.1.2. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es aplicada, debido a que se utiliza el conocimiento obtenido en la práctica, para su respectiva aplicación.

Esta investigación es conocida también como investigación práctica, según Murillo (2008), busca usar el conocimiento para que los resultados de investigación nos den a conocer la realidad de una forma organizada y sistemática.

#### **2.1.3. Diseño metodológico**

El diseño es no experimental porque no hay manipulación intencionada de las variables, y es transversal debido a que se recopila la data en un solo espacio temporal.

Según Hernández, Fernández, y Baptista. (2014), en la investigación no experimental no se tiene control directo sobre la variable independiente, pues no son susceptibles a manipulación ni se puede influir en ellas porque dichas variables ya ocurrieron, al igual que sus efectos.

(Liu, 2008 y Tucker, 2004) indican que el diseño transversal transeccional recopila información en un tiempo único, osea en un solo momento. Su objetivo es la descripción de la variable de estudio para evidenciar su comportamiento en un determinado espacio temporal.

## **2.2. Variables y operacionalización**

### **2.2.1. Variable independiente: Cultura Organizacional**

#### **Definición conceptual**

Es un conjunto de valores, creencias, hábitos, costumbres y experiencias que caracteriza a un grupo humano en una organización.

Stephen (2004) señala a la cultura organizacional en términos de representaciones comunes compartidas entre los integrantes de una determinada organización, conjunto cuyas características básicas son valoradas por la organización.

#### **Definición operacional**

Para medir la variable Cultura Organizacional se administró un cuestionario a los trabajadores de la Municipalidad basado en los perfiles organizacionales de Rensis Likert (1946) en base a las dimensiones que se detallan a continuación:

#### **Dimensiones**

#### **Proceso de decisión**

Según Robbins & Coulter (2005), para resolver un problema, el proceso de decisión empieza por identificar, analizar y elegir una alternativa de solución, y para finalizar se evalúa la eficacia de la decisión.

## **Indicadores**

**Autonomía:** es el estado o la capacidad de autogobierno, en términos generales, la independencia en cierto grado. Así, la autonomía de una persona es la condición o capacidad de desarrollar las tareas de manera independiente.

**Nivel de centralización:** reunión o agrupamiento de varias cosas en un centro o núcleo común haciéndolas depender de un poder central.

**Participación en la toma de decisiones:** Son procesos mediante el cual se toma una elección entre las formas o alternativas existentes con respecto a aspectos laborales, familiares, sentimentales. A cada instante se deciden situaciones, lo que diferencia la una de las otras, es el modo en que estas se estructuran y concretan.

## **Sistema de comunicaciones**

Para Mendo y Garay (2005), es un proceso de interacciones sociales que se configura de manera verbal o no verbal, con la finalidad de transmitir e influir, con y sin intención, en los comportamientos de aquellos que se hallan dentro de la cobertura de dicha emisión.

## **Indicadores**

**Medios de comunicación:** son herramientas e instrumentos que son utilizados actualmente en las sociedades para informar y comunicar a una población.

**Fluidez de la comunicación:** es la capacidad de expresarse correctamente con cierta facilidad y espontaneidad, esto permite que los transmisores se desenvuelvan de manera correcta.

**Tipos de comunicación:** la comunicación es el hecho de intercambiar información, ya sea entre dos o más personas, teniendo como

fin la transmisión y la recepción de informaciones a través de diversos canales o medios de comunicación.

### **Relaciones interpersonales**

Según Fernández (2003), el hecho de laborar en óptimas condiciones es esencial en vista que escenarios saludables influyen de modo directo no solo en el desempeño de los empleados sino también en su bienestar socioemocional.

### **Indicadores**

**Relacionarse con compañeros de trabajo:** establecer buenas relaciones con colegas y con superiores es la clave para llevar una jornada de trabajo donde predominará la productividad y la motivación. Así mismo, estas condiciones positivas permiten a los empleados que se sientan con más confianza al momento de compartir sus ideas o solicitar una opinión.

**Grado de confianza entre trabajadores:** es necesario conocer a las personas que trabajan con usted, y también es fundamental conservar una buena relación de confianza entre colegas o colaboradores, así podrán surgir intereses en común a partir de los cuales se puedan iniciar diálogos, inclusive buenas relaciones.

**Tolerancia al trabajo en equipo:** la virtud que poseen los colaboradores que se organizan con el fin de alcanzar objetivos comunes, característica que los convertirá en más exitosos que otros.

## **2.2.2. Variable dependiente: Compromiso Organizacional**

### **Definición conceptual**

Es la actitud de las personas que expresan su satisfacción y orgullo por considerarse miembros de la entidad de la que son parte. Expresa literalmente ponerse la camiseta para citarse como parte de ella.



Para Robbins (1998), el compromiso organizacional es definido como una situación específica donde el colaborador se siente identificado con la organización y sus objetivos, tiene deseos de conservar su pertenencia a la organización.

### **Definición operacional**

Para medir la variable Compromiso Organizacional se administró un cuestionario a cada trabajador de la Municipalidad basado en los tres componentes de Meyer y Allen (2001): afectivo, de continuidad y normativo, de este modo el compromiso es, sucesivamente, el anhelo, la necesidad o la permanencia obligada en una organización.

### **Dimensiones**

#### **Compromiso afectivo (deseo)**

Referido al vínculo emocional forjado entre la persona y la organización donde labora.

### **Indicadores**

**Identificación con la entidad:** el trabajador al identificarse con la entidad se involucrará en lo posible en todos sus proyectos, este trabajador pondrá más de su parte y siempre que pueda contribuirá todo cuanto esté a su alcance.

#### **Compromiso de continuación (necesidad)**

Referido al vínculo que siente hacia la organización, dejar la organización significaría para la persona perderlo todo, debido a la inversión que cree haber hecho en términos de esfuerzo, tiempo y dinero, su adhesión con la organización aumentará al percibir que toda oportunidad lejos de la organización se vería reducida.

## **Indicadores**

**Sentimiento de pertenencia:** una persona necesita sentir que pertenece a un grupo, sentirse parte de ese grupo: un grupo de trabajo, una familia, un partido político, un club, un grupo religioso, etc. Al integrar ese grupo, siente simpatía por sus miembros, deseo o ganas de participación con ellos, y también compromiso para aportar mejoras al grupo al que pertenece.

### **Compromiso normativo (deber)**

Con este compromiso existen fuertes sentimientos que empujan a la permanencia dentro de la organización. De ese modo, el empleado experimenta sensaciones de deuda hacia la institución porque considera que ésta le ha ofrecido la oportunidad laboral que necesitaba.

## **Indicadores**

**Lealtad y gratitud hacia la entidad:** trabajar en una organización significa que somos leales a ella pues nos acoge y somos a su misión y a su crecimiento; no necesariamente a las personas que las dirigen o con quienes podemos diferir.

## Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente Cultura Organizacional	Proceso de decisión	Autonomía	1 2	Ordinal
		Participación en la toma de decisiones	3 4 5	
			Medios de comunicación	
	Tipos de comunicación	11 12 13		
		Relaciones interpersonales		
			Compromiso afectivo	
	Compromiso de continuidad			
		Compromiso normativo		
			Lealtad y gratitud hacia la entidad	
	Lealtad y gratitud hacia la entidad			
		Lealtad y gratitud hacia la entidad		
			Lealtad y gratitud hacia la entidad	
	Lealtad y gratitud hacia la entidad			
Lealtad y gratitud hacia la entidad		501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600		
		Lealtad y gratitud hacia la entidad	601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700	
	Lealtad y gratitud hacia la entidad		701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800	
Lealtad y gratitud hacia la entidad			801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900	
		Lealtad y gratitud hacia la entidad	901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000	
	Lealtad y gratitud hacia la entidad		1001 1002 1003 1004 1005 1006 1007 1008 1009 1010 1011 1012 1013 1014 1015 1016 1017 1018 1019 1020 1021 1022 1023 1024 1025 1026 1027 1028 1029 1030 1031 1032 1033 1034 1035 1036 1037 1038 1039 1040 1041 1042 1043 1044 1045 1046 1047 1048 1049 1050 1051 1052 1053 1054 1055 1056 1057 1058 1059 1060 1061 1062 1063 1064 1065 1066 1067 1068 1069 1070 1071 1072 1073 1074 1075 1076 1077 1078 1079 1080 1081 1082 1083 1084 1085 1086 1087 1088 1089 1090 1091 1092 1093 1094 1095 1096 1097 1098 1099 1100	
Lealtad y gratitud hacia la entidad			1101 1102 1103 1104 1105 1106 1107 1108 1109 1110 1111 1112 1113 1114 1115 1116 1117 1118 1119 1120 1121 1122 1123 1124 1125 1126 1127 1128 1129 1130 1131 1132 1133 1134 1135 1136 1137 1138 1139 1140 1141 1142 1143 1144 1145 1146 1147 1148 1149 1150 1151 1152 1153 1154 1155 1156 1157 1158 1159 1160 1161 1162 1163 1164 1165 1166 1167 1168 1169 1170 1171 1172 1173 1174 1175 1176 1177 1178 1179 1180 1181 1182 1183 1184 1185 1186 1187 1188 1189 1190 1191 1192 1193 1194 1195 1196 1197 1198 1199 1200	
		Lealtad y gratitud hacia la entidad	1201 1202 1203 1204 1205 1206 1207 1208 1209 1210 1211 1212 1213 1214 1215 1216 1217 1218 1219 1220 1221 1222 1223 1224 1225 1226 1227 1228 1229 1230 1231 1232 1233 1234 1235 1236 1237 1238 1239 1240 1241 1242 1243 1244 1245 1246 1247 1248 1249 1250 1251 1252 1253 1254 1255 1256 1257 1258 1259 1260 1261 1262 1263 1264 1265 1266 1267 1268 1269 1270 1271 1272 1273 1274 1275 1276 1277 1278 1279 1280 1281 1282 1283 1284 1285 1286 1287 1288 1289 1290 1291 1292 1293 1294 1295 1296 1297 1298 1299 1300	
	Lealtad y gratitud hacia la entidad		1301 1302 1303 1304 1305 1306 1307 1308 1309 1310 1311 1312 1313 1314 1315 1316 1317 1318 1319 1320 1321 1322 1323 1324 1325 1326 1327 1328 1329 1330 1331 1332 1333 1334 1335 1336 1337 1338 1339 1340 1341 1342 1343 1344 1345 1346 1347 1348 1349 1350 1351 1352 1353 1354 1355 1356 1357 1358 1359 1360 1361 1362 1363 1364 1365 1366 1367 1368 1369 1370 1371 1372 1373 1374 1375 1376 1377 1378 1379 1380 1381 1382 1383 1384 1385 1386 1387 1388 1389 1390 1391 1392 1393 1394 1395 1396 1397 1398 1399 1400	
Lealtad y gratitud hacia la entidad			1401 1402 1403 1404 1405 1406 1407 1408 1409 1410 1411 1412 1413 1414 1415 1416 1417 1418 1419 1420 1421 1422 1423 1424 1425 1426 1427 1428 1429 1430 1431 1432 1433 1434 1435 1436 1437 1438 1439 1440 1441 1442 1443 1444 1445 1446 1447 1448 1449 1450 1451 1452 1453 1454 1455 1456 1457 1458 1459 1460 1461 1462 1463 1464 1465 1466 1467 1468 1469 1470 1471 1472 1473 1474 1475 1476 1477 1478 1479 1480 1481 1482 1483 1484 1485 1486 1487 1488 1489 1490 1491 1492 1493 1494 1495 1496 1497 1498 1499 1500	
		Lealtad y gratitud hacia la entidad	1501 1502 1503 1504 1505 1506 1507 1508 1509 1510 1511 1512 1513 1514 1515 1516 1517 1518 1519 1520 1521 1522 1523 1524 1525 1526 1527 1528 1529 1530 1531 1532 1533 1534 1535 1536 1537 1538 1539 1540 1541 1542 1543 1544 1545 1546 1547 1548 1549 1550 1551 1552 1553 1554 1555 1556 1557 1558 1559 1560 1561 1562 1563 1564 1565 1566 1567 1568 1569 1570 1571 1572 1573 1574 1575 1576 1577 1578 1579 1580 1581 1582 1583 1584 1585 1586 1587 1588 1589 1590 1591 1592 1593 1594 1595 1596 1597 1598 1599 1600	
	Lealtad y gratitud hacia la entidad		1601 1602 1603 1604 1605 1606 1607 1608 1609 1610 1611 1612 1613 1614 1615 1616 1617 1618 1619 1620 1621 1622 1623 1624 1625 1626 1627 1628 1629 1630 1631 1632 1633 1634 1635 1636 1637 1638 1639 1640 1641 1642 1643 1644 1645 1646 1647 1648 1649 1650 1651 1652 1653 1654 1655 1656 1657 1658 1659 1660 1661 1662 1663 1664 1665 1666 1667 1668 1669 1670 1671 1672 1673 1674 1675 1676 1677 1678 1679 1680 1681 1682 1683 1684 1685 1686 1687 1688 1689 1690 1691 1692 1693 1694 1695 1696 1697 1698 1699 1700	
Lealtad y gratitud hacia la entidad			1701 1702 1703 1704 1705 1706 1707 1708 1709 1710 1711 1712 1713 1714 1715 1716 1717 1718 1719 1720 1721 1722 1723 1724 1725 1726 1727 1728 1729 1730 1731 1732 1733 1734 1735 1736 1737 1738 1739 1740 1741 1742 1743 1744 1745 1746 1747 1748 1749 1750 1751 1752 1753 1754 1755 1756 1757 1758 1759 1760 1761 1762 1763 1764 1765 1766 1767 1768 1769 1770 1771 1772 1773 1774 1775 1776 1777 1778 1779 1780 1781 1782 1783 1784 1785 1786 1787 1788 1789 1790 1791 1792 1793 1794 1795 1796 1797 1798 1799 1800	
		Lealtad y gratitud hacia la entidad	1801 1802 1803 1804 1805 1806 1807 1808 1809 1810 1811 1812 1813 1814 1815 1816 1817 1818 1819 1820 1821 1822 1823 1824 1825 1826 1827 1828 1829 1830 1831 1832 1833 1834 1835 1836 1837 1838 1839 1840 1841 1842 1843 1844 1845 1846 1847 1848 1849 1850 1851 1852 1853 1854 1855 1856 1857 1858 1859 1860 1861 1862 1863 1864 1865 1866 1867 1868 1869 1870 1871 1872 1873 1874 1875 1876 1877 1878 1879 1880 1881 1882 1883 1884 1885 1886 1887 1888 1889 1890 1891 1892 1893 1894 1895 1896 1897 1898 1899 1900	
	Lealtad y gratitud hacia la entidad		1901 1902 1903 1904 1905 1906 1907 1908 1909 1910 1911 1912 1913 1914 1915 1916 1917 1918 1919 1920 1921 1922 1923 1924 1925 1926 1927 1928 1929 1930 1931 1932 1933 1934 1935 1936 1937 1938 1939 1940 1941 1942 1943 1944 1945 1946 1947 1948 1949 1950 1951 1952 1953 1954 1955 1956 1957 1958 1959 1960 1961 1962 1963 1964 1965 1966 1967 1968 1969 1970 1971 1972 1973 1974 1975 1976 1977 1978 1979 1980 1981 1982 1983 1984 1985 1986 1987 1988 1989 1990 1991 1992 1993 1994 1995 1996 1997 1998 1999 2000	
Lealtad y gratitud hacia la entidad			2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 20	

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población se conformó con 118 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo, año 2017.

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014), a la totalidad de los casos que coinciden con una serie de particularidades se le conoce como población.

### 2.3.2. Muestra

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014), a una parte de la población se le conoce como la muestra. Es una representación de elementos que conforman la población.

El tamaño de la muestra se calcula a través de la siguiente fórmula estadística con un nivel de confianza del 95%:

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

Población (N)	118
Margen de error (e)	5%
Porcentaje de aceptación (p)	0.50
Porcentaje de no aceptación (q)	0.50
Coefficiente de confianza (Z)	1.96

$$n = \frac{(1.96)^2 (118) (0.50) (0.50)}{(0.05)^2 (118 - 1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = 90$$

La muestra se conformó entonces con 90 trabajadores de la Municipalidad.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.4.1. Técnica

Para Rodríguez (2008), las técnicas describen los procedimientos a través del cual se recopilan los datos. En este caso la técnica utilizada es la encuesta.

Según Tamayo (2008), la encuesta es definida como la técnica que permite recoger sistemáticamente la información en función al diseño planteado con anticipación de tal modo que existe garantía de rigor científico durante este procedimiento.

### 2.4.2. Instrumento

Para Hernández, Fernández, y Baptista. (2014), el instrumento que más se usa para recopilar datos es el cuestionario. Un cuestionario constituye una serie de preguntas acerca de las variables expuestas a medición.

### 2.4.3. Validez del instrumento por expertos

Los instrumentos fueron validados por medio del juicio de expertos, siendo los resultados presentados en la siguiente tabla:

TABLA 1:

Relación de docentes que validaron el instrumento

<b>Validador</b>	<b>Grado</b>	<b>Resultado</b>
Mariano López Ruiz	Magister	Aplicable
Henry Huamanchumo Venegas	Doctor	Aplicable
Víctor Pastor Talledo	Doctor	Aplicable

#### 2.4.4. Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó el estadístico de Alfa de Cronbach con el uso de SPSS v24. Este coeficiente valora la consistencia interna del instrumento y a través de ella se valida las relaciones existentes entre los ítems y las respuestas (Cronbach, 1951). Este coeficiente debe ser mayor a 0.80 para considerar que el instrumento es confiable.

TABLA 2:

Rangos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,9 > \alpha \geq 0,80$	Bueno
$0,80 > \alpha \geq 0,70$	Aceptable
$0,70 > \alpha \geq 0,60$	Dudoso
$0,60 > \alpha \geq 0,50$	Pobre
$0,5 > \alpha$	Inaceptable

La confiabilidad fue determinada mediante la aplicación de una prueba piloto a 30 trabajadores y los datos se procesaron con el SPSS v24.

TABLA 3:

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	90,9
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

TABLA 4:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	27

Procesando los datos con el SPSS v24 se tuvo como resultado un Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) de 0.989, concluyéndose que el instrumento evaluado es confiable.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Para la tesis se aplicó el método denominado hipotético deductivo y el método estadístico apoyado con el uso del SPSS v24.

### **2.5.1. Método hipotético deductivo**

Para Pascual, Frías y García. (1996), el método hipotético-deductivo implica realizar análisis y observación a fin de formular hipótesis que luego deberán ser demostradas por medio de la experimentación controlada.

### **2.5.2. Método estadístico**

Para Bojacá. (2004), el método estadístico en la investigación cuantitativa es el proceso de obtener, representar, simplificar, analizar, interpretar y proyectar todas las particularidades posibles de las variables en estudio y de esa manera realizar una óptima toma de decisiones.

## **2.6. Aspectos éticos**

La ética en la investigación está concentrada en la autenticidad de la información presentada tras el trabajo de campo, y también en la divulgación de hallazgos pues se orienta a la solución de problemas que puedan afectar a la sociedad y a las organizaciones, los cuales se expondrán guardando principios éticos y de propiedad intelectual.

Del mismo modo se tiene en consideración la legitimidad de resultados obtenidos, guardando respeto por la propiedad intelectual y aspectos relacionados a responsabilidades sociales, políticas, jurídicas y éticas. También se respetó el anonimato de los trabajadores evaluados, cuidando de no incomodar susceptibilidades personales ni aspectos relacionados al trabajo que realizan.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis estadístico descriptivo

Tabla 5:

Variable Independiente Cultura Organizacional

		Cultura Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	36	40,0	40,0	40,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	26,7	26,7	66,7
	De acuerdo	15	16,7	16,7	83,3
	Totalmente de acuerdo	15	16,7	16,7	100,0
Total		90	100,0	100,0	



Figura 1: Gráfico de barras

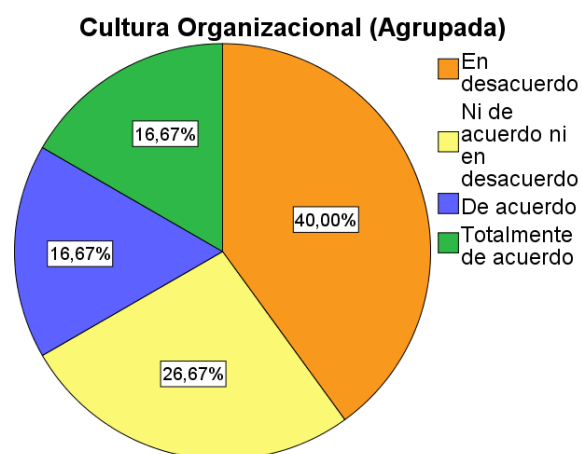


Figura 2: Diagrama porcentual

#### Interpretación:

Tomando en cuenta la tabla, figura y gráfica, se visualiza que el 40% del personal que representan a 36 sujetos, indicaron que están en desacuerdo con la cultura organizacional de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. También, se muestra que el 26,67% que representan a 24 sujetos no manifiestan su acuerdo ni su desacuerdo, en tanto que el 16,67% que representan a 15 sujetos están de acuerdo y otro 16,67% que hacen también 15 sujetos se hallan totalmente de acuerdo con la cultura organizacional.



Tabla 6:

Variable Dependiente Compromiso Organizacional

		Compromiso Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	15	16,7	16,7	20,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	30,0	30,0	50,0
	De acuerdo	27	30,0	30,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	18	20,0	20,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	



Figura 3: Grafico de barras



Figura 4: Diagrama porcentual

### Interpretación:

Tomando en cuenta la tabla, figura y gráfica, se visualiza que el 30% del personal que representan a 27 sujetos indicaron que están de acuerdo con el compromiso organizacional de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. También, se muestra que el 30% que representan a 27 sujetos no muestran su acuerdo ni su desacuerdo, en tanto que el 20% que representan a 18 personas están totalmente de acuerdo, el 16,67% que representan a 15 sujetos se encuentran en desacuerdo, y el 3,33% que representan a 3 sujetos están totalmente en desacuerdo con el compromiso organizacional.

Tabla 7:

Dimensión 1: Proceso de decisión

		Proceso de decisión			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	24	26,7	26,7	33,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	23,3	23,3	56,7
	De acuerdo	21	23,3	23,3	80,0
	Totalmente de acuerdo	18	20,0	20,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

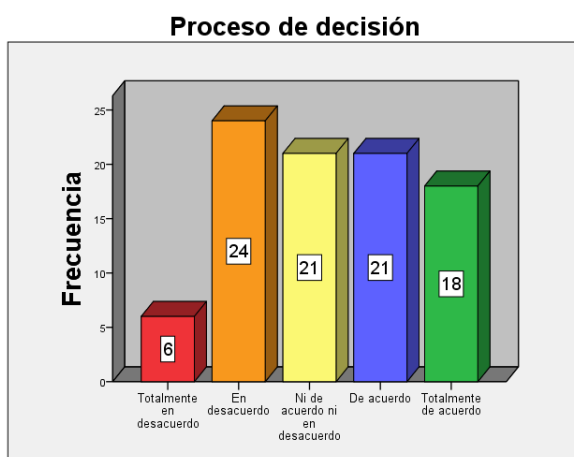


Figura 5: Grafico de barras

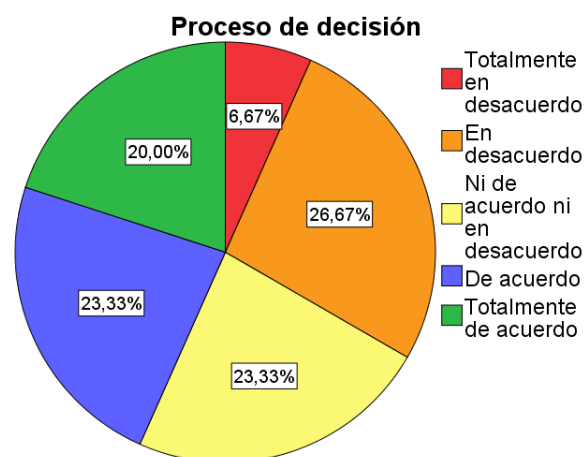


Figura 6: Diagrama porcentual

**Interpretación:**

Tomando en cuenta la tabla, figura y gráfica, se visualiza que el 26,67% del personal que representa a 24 sujetos indicaron que están en desacuerdo con el proceso de decisión que existe de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. También, se muestra que el 23,33% que representan a 21 sujetos no muestran su acuerdo ni su desacuerdo, en tanto que el 23,33% que representan también a 21 sujetos están de acuerdo, el 20% que representan a 18 sujetos están totalmente de acuerdo, y el 6,67% que representan a 6 sujetos están totalmente en desacuerdo con la dimensión estudiada.

Tabla 8:

Dimensión 2: Sistema de comunicación

		Sistema de comunicación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	13,3	13,3	13,3
	En desacuerdo	27	30,0	30,0	43,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	30,0	30,0	73,3
	De acuerdo	12	13,3	13,3	86,7
	Totalmente de acuerdo	12	13,3	13,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

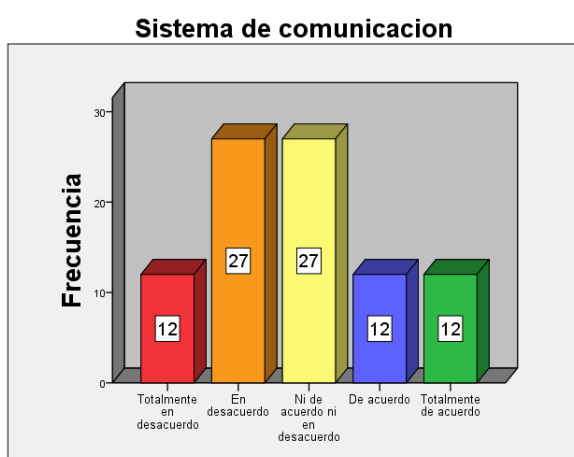


Figura 7: Grafico de barras

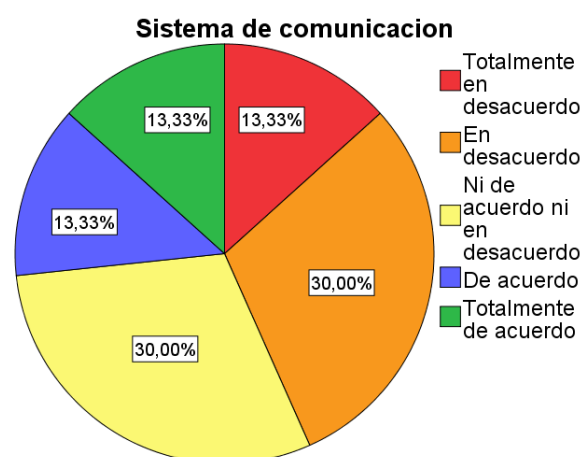


Figura 8: Diagrama porcentual

**Interpretación:**

Tomando en cuenta la tabla, figura y gráfica, se visualiza que el 30% del personal que representa a 27 sujetos plantearon como respuesta que están en desacuerdo con el sistema de comunicación que existe de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. También, se muestra que el 30% que representan a 27 sujetos no muestran su acuerdo ni su desacuerdo, en tanto que el 13,33% que representa también a 12 personas están totalmente de acuerdo, otro 30% que representa a 12 personas están de acuerdo, y otro 30% que representan a 12 personas se hallan totalmente en desacuerdo con la dimensión estudiada.

Tabla 9:

Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	33	36,7	36,7	36,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	40,0	40,0	76,7
	De acuerdo	12	13,3	13,3	90,0
	Totalmente de acuerdo	9	10,0	10,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	



Figura 9: Grafico de barras

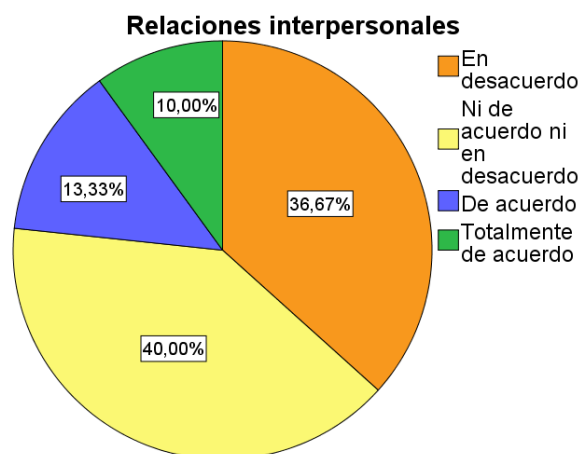


Figura 10: Diagrama porcentual

**Interpretación:**

Tomando en cuenta la tabla, figura y gráfica, se visualiza que el 40% del personal que representan a 36 sujetos indicaron que no están de acuerdo ni en desacuerdo con las relaciones interpersonales que existe de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. También, se muestra que el 36,67% que representan a 33 sujetos no están en desacuerdo, en tanto que el 13,33% que representan también a 12 sujetos se hallan de acuerdo, y el 10% que representan a 9 sujetos están totalmente de acuerdo con las relaciones interpersonales.

Tabla 10:

Dimensión 4: Compromiso afectivo

		Compromiso afectivo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	39	43,3	43,3	46,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	6,7	6,7	53,3
	De acuerdo	24	26,7	26,7	80,0
	Totalmente de acuerdo	18	20,0	20,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

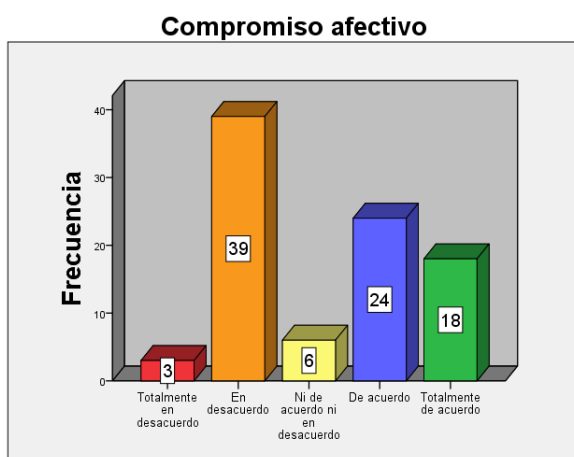


Figura 11: Grafico de barras

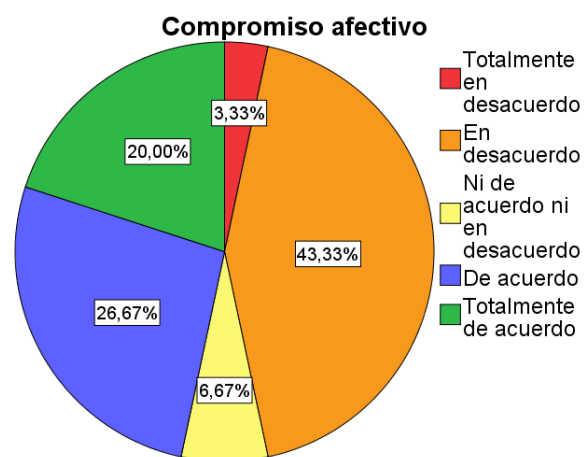


Figura 12: Diagrama porcentual

**Interpretación:**

Tomando en cuenta la tabla, figura y gráfica, se visualiza que el 43,33% del personal que representan a 39 sujetos indicaron que están en desacuerdo con el compromiso afectivo que existe de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. También, se muestra que el 26,67% que representan a 24 sujetos se hallan en acuerdo, en tanto que el 20% que representa a 18 sujetos se hallan totalmente de acuerdo, el 6,67% que representa a 6 sujetos no están de acuerdo ni en desacuerdo, y el 3,33% que representa a 3 sujetos están totalmente en desacuerdo con la dimensión estudiada.

Tabla 11:

Dimensión 5: Compromiso de continuación

		Compromiso de continuación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	3	3,3	3,3	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	10,0	10,0	20,0
	De acuerdo	33	36,7	36,7	56,7
	Totalmente de acuerdo	39	43,3	43,3	100,0
Total		90	100,0	100,0	

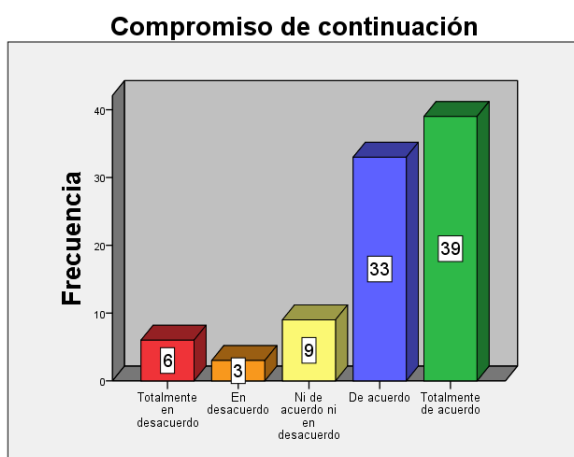


Figura 13: Grafico de barras

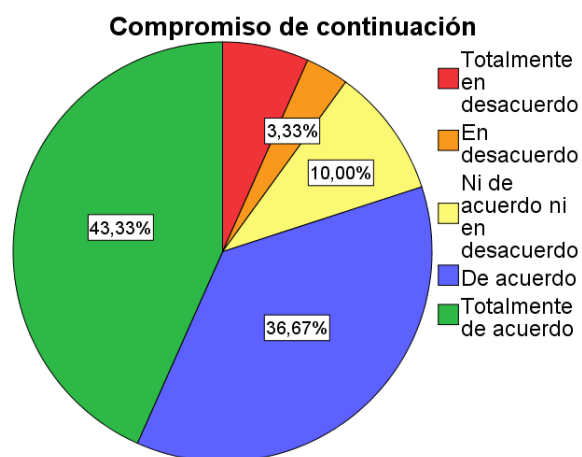


Figura 14: Diagrama porcentual

**Interpretación:**

Tomando en cuenta la tabla, figura y gráfica, se visualiza que el 43,33% del personal que representa a 39 sujetos indicaron que están totalmente de acuerdo con el compromiso de continuación que existe de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. También, se muestra que el 36,67% que representan a 33 sujetos se hallan de acuerdo, en tanto que el 10% que representa a 9 sujetos se hallan en acuerdo ni en desacuerdo, el 6,67% que representan a 6 sujetos se hallan totalmente en desacuerdo, y el 3,33% que representan a 3 personas muestran su desacuerdo con el compromiso de continuación.

Tabla 12:

Dimensión 6: Compromiso normativo

		Compromiso normativo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	21	23,3	23,3	26,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	43,3	43,3	70,0
	De acuerdo	9	10,0	10,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	18	20,0	20,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

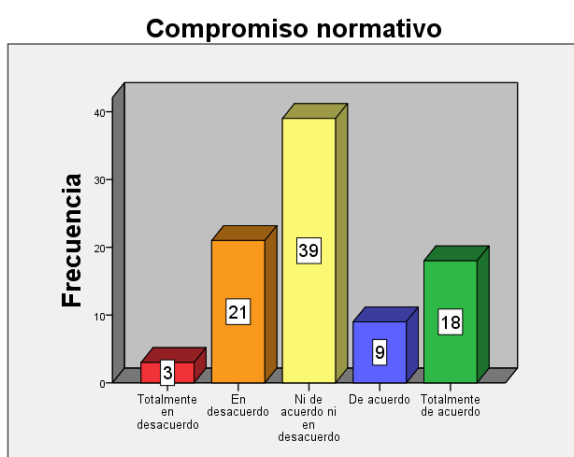


Figura 15: Grafico de barras

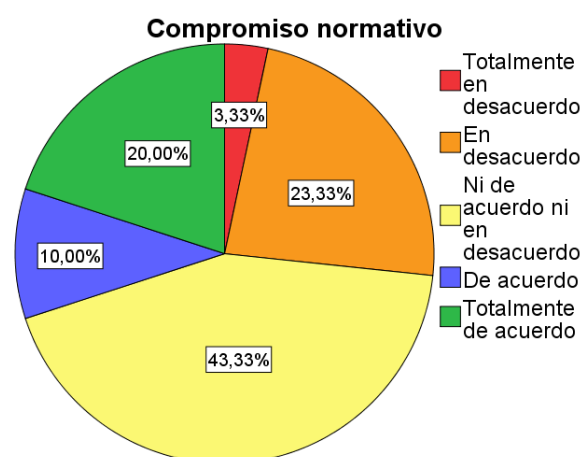


Figura 16: Diagrama porcentual

**Interpretación:**

Tomando en cuenta la tabla, figura y gráfica, se visualiza que el 43,33% del personal que representa a 39 sujetos indicaron que no están de acuerdo ni en desacuerdo con el compromiso normativo que existe de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. También, se muestra que el 23,33% que representan a 21 sujetos se hallan en desacuerdo, en tanto que el 20% que representan a 18 sujetos se hallan totalmente de acuerdo, el 10% que representan a 9 sujetos muestran su acuerdo, y el 3,33% que representan a 3 sujetos están totalmente en desacuerdo con el compromiso normativo.

## 3.2. Análisis inferencial de los resultados

### 3.2.1. Contrastación de Hipótesis

#### Hipótesis general

**H<sub>g</sub>.** La cultura organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Carabayllo.

**H<sub>0</sub>.** La cultura organizacional no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Carabayllo.

**H<sub>1</sub>.** La cultura organizacional si influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Carabayllo.

#### Regla de decisión

Si valor  $p > 0,05$ , entonces se procede a aceptar la  $H_0$

Si valor  $p < 0,05$ , se procede a rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$

Tabla 13:

Correlaciones			
		Cultura Organizacional	Compromiso Organizacional
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,876**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,876**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

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



**Interpretación:** La tabla 13 evidencia correlación significativa ( $0,00 < 0,05$ ) entre las variables estudiadas, en mérito a ello se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Al mismo tiempo se tiene que hay correlación positiva considerable de 87,6%, según la tabla 17, concluyéndose que la cultura organizacional de manera significativa influye en el compromiso organizacional que desarrollan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

### Hipótesis específica 1

**H<sub>e1</sub>.** El proceso de decisión influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

**H<sub>0</sub>.** El proceso de decisión no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

**H<sub>1</sub>.** El proceso de decisión si influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

### Regla de decisión

Si valor  $p > 0,05$ , entonces se procede a aceptar la H<sub>0</sub>

Si valor  $p < 0,05$ , se procede a rechazar la H<sub>0</sub> y aceptar la H<sub>1</sub>

Tabla 14:

<b>Correlaciones</b>			
		Compromiso Organizacional	Proceso de decisión
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	1	,941**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Proceso de decisión	Correlación de Pearson	,941**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

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

**Interpretación:** La tabla 14 evidencia correlación significativa ( $0,00 < 0,05$ ) entre las variables estudiadas, en mérito a ello se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Al mismo tiempo se tiene que hay correlación positiva muy fuerte de 94,1%, según la tabla 17, concluyéndose que el proceso de decisión influye de manera significativa con el compromiso organizacional que desarrollan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

### Hipótesis específica 2

**H<sub>e2</sub>.** El sistema de comunicación influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

**H<sub>0</sub>.** El sistema de comunicación no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

**H<sub>1</sub>.** El sistema de comunicación si influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

### Regla de decisión

Si valor  $p > 0,05$ , entonces se procede a aceptar la H<sub>0</sub>

Si valor  $p < 0,05$ , se procede a rechazar la H<sub>0</sub> y aceptar la H<sub>1</sub>.

Tabla 15:

		<b>Correlaciones</b>	
		Compromiso Organizacional	Sistema de comunicación
Compromiso Organizacional	Correlación de	1	,918**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Sistema de comunicación	Correlación de	,918**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

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

**Interpretación:** La tabla 15 evidencia correlación significativa ( $0,00 < 0,05$ ) entre las variables estudiadas, en mérito a ello se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Al mismo tiempo se tiene que hay correlación positiva muy fuerte de 91,8%, según la tabla 17, concluyéndose que el sistema de comunicación influye de manera significativa con el compromiso organizacional que desarrollan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.

### Hipótesis específica 3

**H<sub>e3</sub>.**- Las relaciones interpersonales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.

**H<sub>0</sub>.** Las relaciones interpersonales no influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.

**H<sub>1</sub>.** Las relaciones interpersonales si influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.

### Regla de decisión

Si valor  $p > 0,05$ , entonces se procede a aceptar la H<sub>0</sub>

Si valor  $p < 0,05$ , se procede a rechazar la H<sub>0</sub> y aceptar la H<sub>1</sub>

Tabla 16:

		Correlaciones	
		Compromiso Organizacional	Relaciones interpersonales
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	1	,856**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	90
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,856**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	90

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

**Interpretación:** La tabla 16 evidencia correlación significativa ( $0,00 < 0,05$ ) entre las variables estudiadas, en mérito a ello se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Al mismo tiempo se tiene que hay correlación positiva considerable de 85,6%, según la tabla 17, concluyéndose que las relaciones interpersonales influye de manera significativa con el compromiso organizacional que desarrollan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

Tabla 17:

Grado de correlación

<b>Coeficiente</b>	<b>Correlación</b>
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández (2014, p.305).

### 3.2.2. Prueba de Regresión Lineal

#### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>.** La cultura organizacional no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Carabayllo.

**H<sub>1</sub>.** La cultura organizacional si influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Carabayllo.

Tabla 18:

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,876 <sup>a</sup>	,767	,765	,531

a. Predictores: (Constante), Cultura Organizacional

**Interpretación:** Tomando en cuenta el resultado de la tabla 18 se tiene un R cuadrado=0,767 lo que indica que la cultura organizacional explica el compromiso organizacional en un 76,7%, además tomando en cuenta la tabla 19, esta variación es alta.

Tabla 19:

Porcentajes estandarizados

PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Fuente: Rivero (2005, p.240)

Tabla 20:

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	81,626	1	81,626	289,947	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	24,774	88	,282		
	Total	106,400	89			

a. Variable dependiente: Compromiso Organizacional

b. Predictores: (Constante), Cultura Organizacional

**Interpretación:** Considerando el resultado de la tabla 20 de ANOVA se evidencia que el nivel de significación hallado es menor al establecido ( $0,000 < 0,05$ ); entonces se procede a rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ . Por lo tanto, la cultura organizacional tiene influencia significativa en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Carabayllo.

Tabla 21:

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	,797	,166		4,791	,000
Cultura Organizacional	,861	,051	,876	17,028	,000

a. Variable dependiente: Compromiso Organizacional

**Interpretación:** Los resultados mostrados en la tabla 21 presenta la ecuación de regresión lineal que es  $Y = \beta_0 + \beta_1 X$ ; en la que el compromiso organizacional = 0,797 y la cultura organizacional = 0,861. Resultando:  $Y = 0,797 + 0,861X$ .

### Hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>.** El proceso de decisión no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

**H<sub>1</sub>.** El proceso de decisión si influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

Tabla 22:

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,941 <sup>a</sup>	,885	,884	,373

a. Predictores: (Constante), Proceso de decisión

**Interpretación:** Tomando en cuenta el resultado de la tabla 22 se tiene un R cuadrado = 0,885 lo que indica que el proceso de decisión explica el compromiso organizacional en un 88,5%, además tomando en cuenta la tabla 19, esta variación es muy alta.

Tabla 23:

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	94,153	1	94,153	676,538	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	12,247	88	,139		
	Total	106,400	89			

a. Variable dependiente: Compromiso Organizacional

b. Predictores: (Constante), Proceso de decisión

**Interpretación:** Considerando el resultado de la tabla 20 de ANOVA se evidencia que el nivel de significación hallado es menor al establecido ( $0,000 < 0,05$ ); entonces se procede a rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ . Por lo tanto, el proceso de decisión tiene influencia significativa en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Carabaylo.

Tabla 24:

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	,777	,111		7,027	,000
Proceso de decisión	,832	,032	,941	26,010	,000

a. Variable dependiente: Compromiso Organizacional

**Interpretación:** Los resultados mostrados en la tabla 24 presenta la ecuación de regresión lineal que es  $Y = \beta_0 + \beta_1 X$ ; en la que el compromiso organizacional = 0,777 y el proceso de decisión = 0,832. Resultando:  $Y = 0,777 + 0,832X$ .

### Hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>.** El sistema de comunicación no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.

**H<sub>1</sub>.** El sistema de comunicación si influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.

Tabla 25:

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado	Error estándar
			ajustado	de la estimación
1	,918 <sup>a</sup>	,843	,841	,436

a. Predictores: (Constante), Sistema de comunicación

**Interpretación:** Tomando en cuenta el resultado de la tabla 25 se tiene un R cuadrado = 0,843 lo que indica que el sistema de comunicación explica el compromiso organizacional en un 84,3%, además tomando en cuenta la tabla 19, esta variación es muy alta.



Tabla 26:

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	89,668	1	89,668	471,596	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	16,732	88	,190		
	Total	106,400	89			

a. Variable dependiente: Compromiso Organizacional

b. Predictores: (Constante), Sistema de comunicación

**Interpretación:** Considerando el resultado de la tabla 26 de ANOVA se evidencia que el nivel de significación hallado es menor al establecido ( $0,000 < 0,05$ ); entonces se procede a rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ . Por lo tanto el sistema de comunicación tiene influencia significativa en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Carabayllo.

Tabla 27:

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	1,136	,117		9,728	,000
Sistema de comunicación	,823	,038	,918	21,716	,000

a. Variable dependiente: Compromiso Organizacional

**Interpretación:** Los resultados mostrados en la tabla 27 presenta la ecuación de regresión lineal que es  $Y = \beta_0 + \beta_1 X$ ; en la que el compromiso organizacional = 1,136 y el sistema de comunicación = 0,823. Resultando:  $Y = 1,136 + 0,823X$ .

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>.** Las relaciones interpersonales no influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.

**H<sub>1</sub>.** Las relaciones interpersonales si influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.

Tabla 28:

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,856 <sup>a</sup>	,732	,729	,569

a. Predictores: (Constante), Relaciones interpersonales

**Interpretación:** Tomando en cuenta el resultado de la tabla 28 se tiene un R cuadrado = 0,732 lo que indica que las relaciones interpersonales explica el compromiso organizacional en un 73,2% además tomando en cuenta la tabla 19, esta variación es alta.

Tabla 29:

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	77,928	1	77,928	240,854	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	28,472	88	,324		
	Total	106,400	89			

a. Variable dependiente: Compromiso Organizacional

b. Predictores: (Constante), Relaciones interpersonales

**Interpretación:** Considerando el resultado de la tabla 29 de ANOVA se evidencia que el nivel de significación hallado es menor al establecido ( $0,000 < 0,05$ ); entonces se procede a rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ . Por lo tanto, las relaciones interpersonales tienen influencia significativa en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Carabayllo.

Tabla 30:

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	,555	,197		2,818	,006
Relaciones interpersonales	,981	,063	,856	15,519	,000

a. Variable dependiente: Compromiso Organizacional

**Interpretación:** Los resultados mostrados en la tabla 30 presenta la ecuación de regresión lineal que es  $Y = \beta_0 + \beta_1 X$ ; en la que el compromiso organizacional = 0,555 y las relaciones interpersonales = 0,981. Resultando:  $Y = 0,555 + 0,981X$ .

#### **IV. DISCUSIÓN**

El objetivo general de la tesis fue comprobar que la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, año 2017.

En el presente trabajo de investigación se llega a coincidir con la tesis de Calderón, Z. (2013) en su investigación titulada: La cultura organizacional en la estabilidad laboral (estudio realizado en Lubricantes La Calzada S.A.), Escuintla, Guatemala, en donde se concluye las razones del porque la cultura organizacional de esa empresa es elemento esencial que incide en la estabilidad laboral de sus colaboradores.

La cultura organizacional que la empresa maneja es inestable ya que determina el comportamiento de los trabajadores, causando inestabilidad en el rendimiento individual siendo deficiente el rendimiento de las labores del puesto.

Asimismo, la investigación esta relacionada con la tesis de Díaz, M. (2009) en su investigación titulada: Incidencia de la Cultura Organizacional en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Patáz, Trujillo, Perú, quien, a partir de los datos obtenidos, concluye que existen desempeños laborales eficientes en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Patáz, ya que existe incidencia de la cultura organizacional en ello.

De éste modo los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Patáz tiene la particularidad de alcanzar resultados antes de los plazos establecidos, empleados satisfechos y motivados, lo cual optimiza el servicio que brindan a su población.

La tesis tuvo como objetivo específico 1: Determinar la influencia del proceso de decisión en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo, año 2017.

En el presente trabajo de investigación se llega a coincidir con la tesis de Revelo, D. (2014) en su investigación titulada: La cultura organizacional y su relación con el estrés laboral del personal de la dirección de recursos humanos del ilustre Municipio de Quito, Ecuador, en donde se concluye que los niveles de comunicación empleados en esa institución son moderadamente efectivas promoviendo la idónea toma de decisiones por parte de sus servidores públicos.

Asimismo el presente trabajo de investigación guarda relación con la tesis de Arteaga, B. (2011) en su investigación titulada: El clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cachicadán, Trujillo, Perú, en donde se concluye que dicha institución posee una cultura organizacional de carácter burocrático, puesto que usualmente se hallan sujetas a las normas y no pueden tomar decisiones libremente en sus puestos de trabajo a favor de la institución, están controlados constantemente por sus superiores, a pesar de ello persiste un entorno de familiaridad entre los trabajadores.

La tesis tuvo como objetivo específico 2: Determinar la influencia del sistema de comunicación en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo, año 2017.

En el presente trabajo de investigación se llega a coincidir con la tesis de Revelo, D. (2014) sobre la relación entre cultura organizacional y estrés laboral del personal de dirección de recursos humanos del Municipio de Quito, Ecuador, en donde se concluye que existe una comunicación eficaz, clara y oportuna entre los servidores, quienes demuestran tener actitudes positivas y compromisos para ejecutar acciones planificadas, permitiéndoles brindar una adecuada atención a la población.

Asimismo el presente trabajo de investigación guarda relación con la tesis de Arteaga, B. (2011) en su investigación titulada: El clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cachicadán, Trujillo, Perú, en donde se concluye que esa institución no tiene una dirección de que es lo que está haciendo ni hacia dónde va, no cuenta con una misión y una visión que es lo que toda organización debe tener, no cuenta con un eficaz sistema de comunicación que permita a su personal entender claramente lo motivado que deben estar para desarrollar compromisos con la organización y por lo tanto con la localidad.

La tesis tuvo como objetivo específico 3: Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo, año 2017.

En este trabajo de investigación se llega a coincidir con la tesis de Calderón, Z. (2013) en su investigación titulada: La cultura organizacional en la estabilidad laboral (estudio realizado en Lubricantes La Calzada S.A.), Escuintla, Guatemala, en donde llega a la conclusión de que la cultura organizacional transmitida dentro de la organización no hace posible que el personal se sienta parte de ella, ya que no les permite relacionarse mucho entre ellos, en consecuencia estos no se identifican con la entidad por lo que no se alcanzan las metas establecidas.

Del mismo modo, la investigación guarda relación con la tesis de Campos, S. (2009) en su investigación acerca del clima organizacional y el mejoramiento de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, Perú, en donde se concluye que el clima organizacional de dicha municipalidad es medianamente favorable, y que las relaciones interpersonales de esa institución tiene influencia leve en la satisfacción laboral del personal. Además, hay preocupación por el clima laboral tanto favoreciendo el bienestar de los trabajadores así como las condiciones en las que laboran.

## V. CONCLUSIÓN

1. Se llegó a determinar que existe influencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. Por ende, se concluyó que una adecuada cultura organizacional en la institución afecta de manera significativa en el compromiso laboral, ya que para ser competitivos en la institución, es conveniente poseer una adecuada cultura en la organización para beneficio de sus colaboradores.
2. Se llegó a determinar que existe influencia significativa del proceso de decisión en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. Con lo cual se puede concluir que el proceso de decisión impacta de manera significativa en el compromiso organizacional teniendo en cuenta la autonomía que tienen los colaboradores en la institución, y su participación al momento de tomar decisiones.
3. Se llegó a determinar que existe influencia significativa del sistema de comunicación en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo. Con ello se puede concluir que a partir de un eficaz sistema de comunicación se pueden generar efectos significativos en el compromiso organizacional, teniendo en cuenta que el sistema de comunicación es de vital relevancia ya que el personal representa al cliente interno, por lo tanto existe buen trato hacia ellos permitiendo así mejorar su compromiso laboral que favorezcan a la institución.
4. Se llegó a determinar que existe influencia significativa de las relaciones interpersonales en el compromiso organizacional. Con ello se concluye que las relaciones interpersonales impactan de modo significativo en el compromiso organizacional. Mantener una buena relación laboral es la clave para la conformación de un entorno laboral estable y una mayor fluidez de la información.

## VI. RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados se presentan las recomendaciones siguientes:

1. Para mantener el eficiente compromiso organizacional se recomienda realizar capacitaciones o reuniones con los colaboradores para que así no solo adquieran conocimientos de cosas nuevas sino también puedan dialogar acerca de las diversas problemáticas que caracterizan el día a día, recibir sugerencias para solucionarlas, así también se puedan exponer algunos requerimientos que pueda tener el personal.
2. Para optimizar los procesos de decisión se sugiere incrementar el esfuerzo que permitan viabilizar acciones para delegar funciones de responsabilidad y ofrecer la suficiente autoridad y autonomía a sus colaboradores, consiguiendo de ese modo más eficiencia y efectividad en su labor, ya que al otorgarles confianza a los colaboradores, no solo podrán realizar adecuadamente su trabajo, sino que también se sentirán más comprometidos en la institución al poder participar en las decisiones que involucren su puesto de trabajo.
3. Para lograr un mayor nivel de comunicación, se recomienda desplegar una buena y mejor comunicación para comprender y compartir no solo información laboral sino también ideas y propuestas, todos los órganos que integran la institución y los colaboradores deben estar compenetrados con ella.
4. Respecto a las relaciones interpersonales se recomienda realizar evaluaciones de cultura organizacional periódicamente con la finalidad de conservar un entorno laboral saludable, innovando con nuevas ideas, esto puede ayudar a fortalecer las relaciones laborales en la institución. Asimismo se puede manifestar con felicitaciones o reconocimientos los esfuerzos y la dedicación del personal por un trabajo idóneamente cumplido.



## VII. REFERENCIAS

- Álvarez, S. (Agosto, 2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes. Recuperado de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez\\_v\\_s/cap3.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/human/alvarez_v_s/cap3.htm)
- Ander-Egg, E., Aguilar, M. "Cómo elaborar un Proyecto: guía para diseñar proyectos sociales y culturales" Publicación Buenos Aires: Instituto de Ciencias Sociales Aplicadas, 1989.
- Dankhe. Diferentes diseños. Tipos de investigación. Colombia: McGraw Hill (1986). Recuperado en 1996 de <http://www.revistaespacios.com/volumen17>
- Davis, K., Newstrom, J. (2002). "Comportamiento humano en el trabajo", México, Mac Graw Hill
- El pensante (29 de marzo del 2016). La investigación explicativa, qué es y en qué consiste. Bogotá: E-Cultura Group. Recuperado de <https://educacion.elpensante.com/la-investigacion-explicativa-que-es-y-en-que-consiste/>
- Franco Y. Tesis de Investigación. Tipos de Investigación. [Blog internet]. Venezuela. Recuperado de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/05/tipos-de-investigacion.html?showComment=1371610247620#c492999418969721730>.
- García, M. & Ibarra, L. (2012). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato. Recuperado de [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html)
- Hernández, M. (2011). Metodología de investigación. Recuperado de <http://metodologiadeinvestigacionmarisol.blogspot.pe/>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill Education

Ollarves, Y. (Junio, 2006). Investigación y Postgrado. Recuperado de [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-00872006000100006](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872006000100006)

Servicio de Asesoría Metodológica (31 de mayo del 2011). Tipos de investigación. Recuperado de <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2011/05/tipos-de-investigacion.html>

Servicio de Asesoría Metodológica (30 de Junio del 2014). Técnicas e instrumentos de investigación. Recuperado de <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2014/06/tecnicas-e-instrumentos-de.html>

Zorrilla, Arena. "Introducción a la metodología de la investigación". México, Aguilar Leon y Cal, Editores, 11ª Edición. 1993.

## ANEXOS

### ENCUESTA

Marque con una "X" el número que corresponda a su opinión:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
<b>Proceso de decisión</b>						
<b>1</b>	¿Considera usted que tiene suficiente autonomía para desempeñar sus funciones?					
<b>2</b>	¿Los superiores le permiten a usted demostrar iniciativa en su trabajo?					
<b>3</b>	¿Considera usted que las decisiones en la Municipalidad son tomadas con la información necesaria?					
<b>4</b>	¿Considera usted que las decisiones en la Municipalidad se toman por consenso?					
<b>5</b>	¿Le permiten a usted opinar libremente sobre las decisiones relacionadas con su puesto de trabajo?					
<b>Sistema de comunicación</b>						
<b>6</b>	¿En la municipalidad la comunicación se realiza a través de medios escritos y formales?					
<b>7</b>	¿Tiene usted oportunidad de informarse y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la Municipalidad?					
<b>8</b>	¿Los superiores procuran, estimulan y facilitan que se comuniquen con ellos?					
<b>9</b>	¿Considera usted que en la Municipalidad existe una buena comunicación entre las diversas áreas?					
<b>10</b>	¿Considera usted que los trabajadores de la Municipalidad se dejan llevar mucho por rumores?					

<b>Relaciones interpersonales</b>						
<b>11</b>	¿Usted se reúne con sus compañeros para debatir temas relacionados a su trabajo?					
<b>12</b>	¿Usted confía plenamente en sus compañeros de trabajo?					
<b>13</b>	¿Considera usted que en la municipalidad valoran el trabajo en equipo?					
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>						
<b>N°</b>	<b>Preguntas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Compromiso afectivo</b>						
<b>14</b>	¿Usted se siente muy orgulloso de decir a sus familiares y amigos que forma parte de la Municipalidad?					
<b>15</b>	¿Le motiva a usted trabajar en la Municipalidad?					
<b>16</b>	¿Considera usted que fue una buena decisión trabajar en la Municipalidad?					
<b>17</b>	¿Usted siente los problemas de la Municipalidad como propios?					
<b>18</b>	¿Considera usted que sus valores y los de la Municipalidad son muy similares?					
<b>19</b>	¿Usted se siente ligado emocionalmente a la Municipalidad?					
<b>Compromiso de continuación</b>						
<b>20</b>	¿Su permanencia en la Municipalidad es por una cuestión de necesidad económica?					
<b>21</b>	¿Su vida se afectaría si decidiera dejar de trabajar en la Municipalidad?					
<b>22</b>	¿Usted siente que en la municipalidad no hay opciones de ascenso laboral para pensar en renunciar?					
<b>23</b>	¿Si se le presentase a usted una oportunidad laboral mejor, consideraría trabajar en otro sitio?					

<b>Compromiso normativo</b>					
<b>24</b>	¿Usted siente la obligación de permanecer en su actual trabajo?				
<b>25</b>	¿Considera usted que estaría bien dejar la Municipalidad ahora?				
<b>26</b>	¿Usted no renunciaría ahora porque tiene un sentimiento de obligación con la Municipalidad?				
<b>27</b>	¿Considera usted que la Municipalidad depende de sus trabajadores?				

# BASE DE DATOS

BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
13	Preg13	Numérico	8	0	Considera usted que en la Municipalidad...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Preg14	Numérico	8	0	Usted se siente muy orgulloso de decir a...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Preg15	Numérico	8	0	Le motiva a usted trabajar en la Municipa...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Preg16	Numérico	8	0	Considera usted que fue una buena deci...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Preg17	Numérico	8	0	Usted siente los problemas de la Municip...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Preg18	Numérico	8	0	Considera usted que sus valores y los d...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Preg19	Numérico	8	0	Usted se siente ligado emocionalmente a...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Preg20	Numérico	8	0	Su permanencia en la Municipalidad es ...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Preg21	Numérico	8	0	Su vida se afectaría si decidiera dejar d...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Preg22	Numérico	8	0	Usted siente que en la Municipalidad no ...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Preg23	Numérico	8	0	Si se le presentase a usted una oportuni...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Preg24	Numérico	8	0	Usted siente la obligación de permanece...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Preg25	Numérico	8	0	Considera usted que estaría bien dejar l...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	Preg26	Numérico	8	0	Usted no renunciaría ahora porque tiene...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	Preg27	Numérico	8	0	Considera usted que la municipalidad de...	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	VI	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
29	D1	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
30	D2	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
31	D3	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
32	VD	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
33	D4	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
34	D5	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
35	D6	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
36	Cultura	Numérico	5	0	Cultura Organizacional (Agrupada)	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
37	D_1	Numérico	5	0	Proceso de decisión (Agrupada)	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
38	D_2	Numérico	5	0	Sistema de comunicacion (Agrupada)	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
39	D_3	Numérico	5	0	Relaciones interpersonales (Agrupada)	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
40	Compromiso	Numérico	5	0	Compromiso Organizacional (Agrupada)	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
41	D_4	Numérico	5	0	Compromiso afectivo (Agrupada)	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
42	D_5	Numérico	5	0	Compromiso de continuación (Agrupada)	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
43	D_6	Numérico	5	0	Compromiso normativo (Agrupada)	{1, Totalmente en desacuerdo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
44											

Vista de datos **Vista de variables**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 - Proceso de decisión</b>								
1	Considera usted que tiene suficiente autonomía para desempeñar sus funciones.	/		/		/		
2	Los superiores le permiten a usted demostrar iniciativa en su trabajo.	/		/		/		
3	Considera usted que las decisiones en la municipalidad son tomadas con la información necesaria.	/		/		/		
4	Considera usted que las decisiones en la municipalidad se toman por consenso.	/		/		/		
5	Le permiten a usted opinar libremente sobre las decisiones relacionadas con su puesto de trabajo.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 - Sistema de comunicaciones</b>								
6	En la municipalidad la comunicación se realiza a través de medios escritos y formales.	/		/		/		
8	Tiene usted oportunidad de informarse y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la municipalidad.	/		/		/		
8	Los superiores procuran, estimulan y facilitan que se comuniquen con ellos.	/		/		/		
9	Considera usted que en la municipalidad existe una buena comunicación entre las diversas áreas.	/		/		/		
10	Considera usted que los trabajadores de la municipalidad se dejan llevar mucho por los rumores.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3 - Relaciones interpersonales</b>								
11	Usted se reúne con sus compañeros para debatir temas relacionados a su trabajo.	/		/		/		
12	Usted confía plenamente en sus compañeros de trabajo.	/		/		/		
13	Considera usted que en la municipalidad valoran el trabajo en equipo.	/		/		/		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. /Mg. LOPEZ RUIZ MARIANO ..... **DNI:** 0986919.....

**Especialidad del validador:** ADM / RR.HH. .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

..10 de Noviembre del 2016  
  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 - Compromiso afectivo</b>								
1	Usted se siente muy orgulloso de decir a sus familiares y amigos que forma parte de la municipalidad.	/		/		/		
2	Le motiva a usted trabajar en la municipalidad.	/		/		/		
3	Considera usted que fue una buena decisión trabajar en la municipalidad.	/		/		/		
4	Usted siente los problemas de la municipalidad como propios.	/		/		/		
5	Considera usted que sus valores y los de la municipalidad son muy similares.	/		/		/		
6	Usted se siente ligado emocionalmente a la municipalidad.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 - Compromiso continuo</b>								
7	Su permanencia en la municipalidad es por una cuestión de necesidad económica.	/		/		/		
8	Su vida se afectaría si decidiera dejar de trabajar en la municipalidad.	/		/		/		
9	Usted siente que en la municipalidad no hay opciones de ascenso laboral para pensar en renunciar.	/		/		/		
10	Si se le presentase a usted una oportunidad laboral mejor, consideraría trabajar en otro sitio.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3 - Compromiso normativo</b>								
11	Usted siente la obligación de permanecer en su actual trabajo.	/		/		/		
12	Considera usted que estaría bien dejar la municipalidad ahora.	/		/		/		
13	Usted no renunciaría ahora porque tiene un sentimiento de obligación con la municipalidad.	/		/		/		
14	Considera usted que la municipalidad depende de sus trabajadores.	/		/		/		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable** [X]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. (Mg.) LOPEZ RUIZ MARIANO ..... DNI: 09869191 .....

**Especialidad del validador:** ADM / RRHH .....

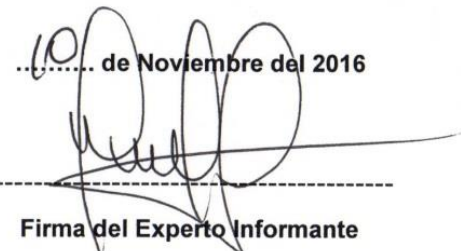
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10 de Noviembre del 2016


  
 .....
   
**Firma del Experto Informante**





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 - Proceso de decisión</b>								
1	Considera usted que tiene suficiente autonomía para desempeñar sus funciones.	/		/		/		
2	Los superiores le permiten a usted demostrar iniciativa en su trabajo.	/		/		/		
3	Considera usted que las decisiones en la municipalidad son tomadas con la información necesaria.	/		/		/		
4	Considera usted que las decisiones en la municipalidad se toman por consenso.	/		/		/		
5	Le permiten a usted opinar libremente sobre las decisiones relacionadas con su puesto de trabajo.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 - Sistema de comunicaciones</b>								
6	En la municipalidad la comunicación se realiza a través de medios escritos y formales.	/		/		/		
8	Tiene usted oportunidad de informarse y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la municipalidad.	/		/		/		
8	Los superiores procuran, estimulan y facilitan que se comuniquen con ellos.	/		/		/		
9	Considera usted que en la municipalidad existe una buena comunicación entre las diversas áreas.	/		/		/		
10	Considera usted que los trabajadores de la municipalidad se dejan llevar mucho por los rumores.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3 - Relaciones interpersonales</b>								
11	Usted se reúne con sus compañeros para debatir temas relacionados a su trabajo.	/		/		/		
12	Usted confía plenamente en sus compañeros de trabajo.	/		/		/		
13	Considera usted que en la municipalidad valoran el trabajo en equipo.	/		/		/		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [X]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.: Dr. Víctor Pastor Talles ..... DNI: 07721049

Especialidad del validador: Ph.D. en Management .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.../10... de Noviembre del 2016

[Firma]  
Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 - Compromiso afectivo</b>							
1	Usted se siente muy orgulloso de decir a sus familiares y amigos que forma parte de la municipalidad.	/		/		/		
2	Le motiva a usted trabajar en la municipalidad.	/		/		/		
3	Considera usted que fue una buena decisión trabajar en la municipalidad.	/		/		/		
4	Usted siente los problemas de la municipalidad como propios.	/		/		/		
5	Considera usted que sus valores y los de la municipalidad son muy similares.	/		/		/		
6	Usted se siente ligado emocionalmente a la municipalidad.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2 - Compromiso continuo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Su permanencia en la municipalidad es por una cuestión de necesidad económica.	/		/		/		
8	Su vida se afectaría si decidiera dejar de trabajar en la municipalidad.	/		/		/		
9	Usted siente que en la municipalidad no hay opciones de ascenso laboral para pensar en renunciar.	/		/		/		
10	Si se le presentase a usted una oportunidad laboral mejor, consideraría trabajar en otro sitio.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3 - Compromiso normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Usted siente la obligación de permanecer en su actual trabajo.	/		/		/		
12	Considera usted que estaría bien dejar la municipalidad ahora.	/		/		/		
13	Usted no renunciaría ahora porque tiene un sentimiento de obligación con la municipalidad.	/		/		/		
14	Considera usted que la municipalidad depende de sus trabajadores.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg.: Dr. Dieb Vachs Talles DNI: 07721049

Especialidad del validador: Ph.D. in Management

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10 de Noviembre del 2016

\_\_\_\_\_

**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 - Proceso de decisión</b>								
1	Considera usted que tiene suficiente autonomía para desempeñar sus funciones.	/		/		/		
2	Los superiores le permiten a usted demostrar iniciativa en su trabajo.	/		/		/		
3	Considera usted que las decisiones en la municipalidad son tomadas con la información necesaria.	/		/		/		
4	Considera usted que las decisiones en la municipalidad se toman por consenso.	/		/		/		
5	Le permiten a usted opinar libremente sobre las decisiones relacionadas con su puesto de trabajo.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 - Sistema de comunicaciones</b>								
6	En la municipalidad la comunicación se realiza a través de medios escritos y formales.	/		/		/		
8	Tiene usted oportunidad de informarse y opinar libremente acerca de lo que ocurre en la municipalidad.	/		/		/		
8	Los superiores procuran, estimulan y facilitan que se comuniquen con ellos.	/		/		/		
9	Considera usted que en la municipalidad existe una buena comunicación entre las diversas áreas.	/		/		/		
10	Considera usted que los trabajadores de la municipalidad se dejan llevar mucho por los rumores.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3 - Relaciones interpersonales</b>								
11	Usted se reúne con sus compañeros para debatir temas relacionados a su trabajo.	/		/		/		
12	Usted confía plenamente en sus compañeros de trabajo.	/		/		/		
13	Considera usted que en la municipalidad valoran el trabajo en equipo.	/		/		/		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

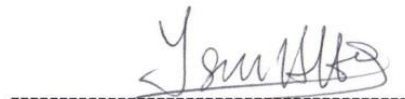
**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. / Mg.: HUAMANCHUMBO VENEGAS HENRY    **DNI:** 17968344

**Especialidad del validador:** Ciencias ADMINISTRATIVAS

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10 de Noviembre del 2016



**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 - Compromiso afectivo</b>								
1	Usted se siente muy orgulloso de decir a sus familiares y amigos que forma parte de la municipalidad.	/		/		/		
2	Le motiva a usted trabajar en la municipalidad.	/		/		/		
3	Considera usted que fue una buena decisión trabajar en la municipalidad.	/		/		/		
4	Usted siente los problemas de la municipalidad como propios.	/		/		/		
5	Considera usted que sus valores y los de la municipalidad son muy similares.	/		/		/		
6	Usted se siente ligado emocionalmente a la municipalidad.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 - Compromiso continuo</b>								
7	Su permanencia en la municipalidad es por una cuestión de necesidad económica.	/		/		/		
8	Su vida se afectaría si decidiera dejar de trabajar en la municipalidad.	/		/		/		
9	Usted siente que en la municipalidad no hay opciones de ascenso laboral para pensar en renunciar.	/		/		/		
10	Si se le presentase a usted una oportunidad laboral mejor, consideraría trabajar en otro sitio.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3 - Compromiso normativo</b>								
11	Usted siente la obligación de permanecer en su actual trabajo.	/		/		/		
12	Considera usted que estaría bien dejar la municipalidad ahora.	/		/		/		
13	Usted no renunciaría ahora porque tiene un sentimiento de obligación con la municipalidad.	/		/		/		
14	Considera usted que la municipalidad depende de sus trabajadores.	/		/		/		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

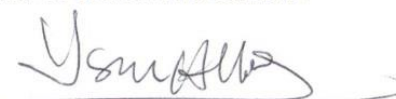
**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable** [X]        **Aplicable después de corregir** [ ]        **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. / Mg.: HUAMANCHUMO VENEZAS Henry        DNI: 17968344
**Especialidad del validador:** Ciencias Administrativas

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....<sup>10</sup> de Noviembre del 2016



Firma del Experto Informante

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES / INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>GENERAL:</b> ¿Cómo influye la cultura organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> ¿Cómo influye el proceso de decisión en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo?</p> <p>¿De qué manera influye el sistema de comunicación en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo?</p> <p>¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo?</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> Determinar la influencia del proceso de decisión en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.</p> <p>Determinar la influencia del sistema de comunicación en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.</p> <p>Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.</p>	<p><b>GENERAL</b> <b>Hg:</b> La cultura organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.</p> <p><b>ESPECÍFICA:</b> <b>H1:</b> El proceso de decisión influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.</p> <p><b>H2:</b> El sistema de comunicación influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.</p> <p><b>H3:</b> Las relaciones interpersonales influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabaylo.</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p><b>Cultura organizacional</b></p>	<p><b>PROCESO DE DECISIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autonomía</li> <li>- Nivel de centralización</li> <li>- Participación en la toma de decisiones</li> </ul>	<p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental - Transversal.</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Descriptivo - Explicativo.</p> <p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Población:</b> 118 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> 90 trabajadores</p> <p><b>Prueba piloto:</b> 30 trabajadores</p> <p><b>Técnica e instrumento de recolección de datos:</b> Encuesta - Cuestionario</p> <p><b>Método de análisis de datos:</b> SPSS v24</p>
				<p><b>SISTEMA DE COMUNICACIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medios de comunicación</li> <li>- Fluidez de la comunicación</li> <li>- Tipos de comunicación</li> </ul>	
				<p><b>RELACIONES INTERPERSONALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relacionarse con los compañeros de trabajo</li> <li>- Grado de confianza entre trabajadores</li> <li>- Tolerancia al trabajo en equipo</li> </ul>	
			<p><b>Variable dependiente</b></p> <p><b>Compromiso organizacional</b></p>	<p><b>COMPROMISO AFECTIVO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación con la entidad</li> </ul>	
				<p><b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentimiento de pertenencia</li> </ul>	
				<p><b>COMPROMISO NORMATIVO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lealtad y gratitud hacia la entidad</li> </ul>	

Resumen de coincidencias

29 %

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	12 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	10 % >
3	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >
5	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
6	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	1 % >
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 % >
8	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	1 % >
9	repositorio.unam.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
10	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >
11	repositorio.uam.es Fuente de Internet	<1 % >



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO. AÑO 2017"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

JOSEPH RICHARD SAUCEDO MOSCOL

ASESOR

Dr. NARCISO FERNÁNDEZ SAUCEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA - PERÚ

2017



Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo Sede Lima Norte, revisora de la tesis titulada:

**“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLO, AÑO 2017”** del estudiante **JOSEPH RICHARD SAUCEDO MOSCOL**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **29 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de Julio del 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------







# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración Sede Lima Norte, a la versión final del Trabajo de Investigación que presente el estudiante:

**Sr. JOSEPH RICHARD SAUCEDO MOSCOL**

Trabajo de Investigación titulado:

**“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO, AÑO 2017”**

Para obtener el Grado Académico y/o Título Profesional de:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

---

SUSTENTADO EN FECHA : 10 de Julio del 2017

NOTA O MENCIÓN : 15 (QUINCE)

Lima, 22 de Julio del 2019



---

**MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA**  
Coordinadora de Investigación de la EP de Administración



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO, AÑO 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**



**AUTOR**

**JOSEPH RICHARD SAUCEDO MOSCOL**

**ASESOR**

**Dr. NARCISO FERNÁNDEZ SAUCEDO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**LIMA - PERÚ**

**2017**