



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Compromiso y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de  
Yaután, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTORAS:**

Arenas Romualdo, Josely Cherlud (ORCID: 0000-0003-2904-7796)

Loli Cautivo, Sarita Naimi (ORCID: 0000-0002-3611-0629)

**ASESOR:**

Mg. Gutierrez Chilca, Randall Manolo (ORCID: 0000-0003-2114-3724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

La presente tesis la dedico a Dios por otorgarme la vida, salud, fuerza que a pesar de las dificultades que se presentaron en el camino, partidas de familiares que dejaron ausentismo, pero sobre todo por darme esta oportunidad de poder cumplir un logro muy importante en mi camino.

A mis padres por todos los valores inculcados, la paciencia que tuvieron desde que era niña, por el amor, los consejos y la ayuda que nos brindan cuando pasamos por momentos difíciles y el coraje que me enseñaron y gracias a ellos he podido lograrlo con esfuerzo, dedicación y responsabilidad, sobre todo no olvidarnos de Dios.

A mis hermanos por darme ánimo de seguir y no rendirme, por confiar en mí, por la ayuda que me dieron en el transcurso del trayecto de un logro que es felicidad para toda mi familia.

Y finalmente a mis familiares, amistades, docentes, por seguir confiando en mí y ser parte de la lucha constante por el cumplimiento de mis metas.

Arenas Romualdo, Josely Cherlud

Dedico esta tesis a Dios, quien me ha dado el don maravilloso de la vida, además de la fuerza, voluntad y salud para cumplir todas mis metas y objetivos en esta vida.

A mis padres y mi hermano, por ser mi apoyo y darme la confianza, comprensión, motivación y consejos para no rendirme en este enorme camino.

Y finalmente a mis familiares, amistades, docentes, por siempre confiar en mí, formar parte y acompañarme en la lucha constante por el cumplimiento de mis metas.

Loli Cautivo, Sarita Naimi

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios en primer lugar, por poder lograr este anhelo y a mis padres, Inés Romualdo Pérez y Sandro Arenas Calderón por darme educación ya que es un regalo importante para mí, por apoyarme en los momentos más difíciles por sus consejos de luchar por aquello que uno anhela y dar aliento de seguir con mis metas de ser una profesional, la cual nos motivan a seguir adelante cada día.

A mi compañera que conocí Sarita Loli Cultivo fue una ayuda maravillosa en este proceso a pesar de lo que pasaba en el camino seguíamos esforzándonos, gracias por la honestidad, responsabilidad y a pesar de los enojos que había se podían sacar sonrisas y ver el lado bueno de la situación que se presentaban en nuestras asesorías, gracias por acompañarme en este camino porque hemos podido lograr este sueño tan anhelado.

A mi familia y amistades, por acompañarme en uno de las metas cumplidas.

Arenas Romualdo, Josely Cherlud.

A mi asesor, el Magister Randall Manolo Gutiérrez Chilca, por la paciencia, el tiempo, el apoyo y los aportes brindados en el proyecto y desarrollo de nuestra tesis, además de los consejos brindados para nuestra vida futura como profesionales.

A los docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, filial Chimbote, porque formaron parte y fueron fundamentales en el camino a este importante logro, por su paciencia, su apoyo, sus consejos y enseñanzas brindadas en cada sesión de clase.

A mi compañera, Josely Arenas Romualdo, por acompañarme y ser parte de este sueño llamado Administración, por su paciencia, tolerancia, confianza y apoyo brindados en la elaboración de nuestra tesis.

Y a padres y mis amistades, por acompañarme en este maravilloso viaje al cumplimiento de nuestras metas.

Loli Cautivo, Sarita Naimi

## Índice de Contenidos

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iv
Índice de Contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y Diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población muestra, muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos Éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Correlación entre las variables compromiso y cultura organizacional.	25
Tabla 2: Compromiso organizacional según los trabajadores de la Municipalidad de Yaután.	26
Tabla 3: Compromiso por dimensión en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yaután.	27
Tabla 4: Dimensión Afectiva del Compromiso en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.	28
Tabla 5: Dimensión De Continuidad del Compromiso en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.	29
Tabla 6: Dimensión Normativa del Compromiso en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.	30
Tabla 7: Cultura Organizacional según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yaután.	31
Tabla 8: Cultura organizacional por dimensiones en la Municipalidad Distrital de Yaután.	32
Tabla 9: Dimensión Atención al Detalle de la Cultura Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.	33
Tabla 10: Dimensión Orientación a Resultados de la Cultura Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.	34
Tabla 11: Dimensión Orientación a la Gente de la Cultura Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.	35
Tabla 12: Análisis de la relación entre el compromiso y la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután.	36

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Yautan, 2020	26
Figura 2: Dimensiones del Compromiso en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020	27
Figura 3: Indicadores de la Dimensión Afectiva en la Municipalidad Distrital de Yaután	28
Figura 4: Indicadores de la Dimensión De Continuidad en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.	29
Figura 5: Indicadores de la Dimensión Normativa en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután	30
Figura 6: Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020	31
Figura 7: Dimensiones de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután	32
Figura 8: Indicadores de la Dimensión de Atención al Detalle en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.	33
Figura 9: Indicadores de la Dimensión de Orientación a Resultados en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.	34
Figura 10: Indicadores de la Dimensión de Orientación a Resultados en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.	35

## RESUMEN

El presente estudio, tuvo como objetivo, determinar la relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020. El tipo investigación fue aplicada de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, diseño de investigación no experimental transversal.

La muestra fue de tipo censal, estuvo constituida por 40 colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020. Las bases teóricas se sustentan en Robbins y Coutler para las variables compromiso y cultura organizacional. Los datos se recopilieron mediante dos cuestionarios elaborados y validados.

Los datos se procesaron en el programa estadístico SPSS versión 26, en el análisis descriptivo, gráficos y tablas estadísticas, el análisis inferencial se hizo mediante la prueba de Rho de Spearman, se concluye que, existe relación positiva baja entre las variables, obteniendo 0,306 y el nivel de significancia fue de 0,049 por lo que se aceptó la hipótesis alternativa indicando que el compromiso tuvo una incidencia significativa en la cultura organizacional.

Asimismo, el compromiso fue fuerte en un 95%, destacando la dimensión afectiva con un 87,5%, mientras que la cultura organizacional fue buena para el 90%, destacando la dimensión de atención al detalle, según el 70% de los colaboradores encuestados.

**PALABRAS CLAVES:** Compromiso, cultura organizacional, colaboradores.

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the relationship between the organizational commitment and organizational culture of the District Municipality of Yaután 2020. The research type was applied to correlate descriptive level quantitative approach, cross-sectional non-experimental research design.

The sample was of the census type, it was constituted by 40 collaborators from the administrative area of the Municipality of Yaután 2020. The theoretical foundations are based on Robbins and Coutler for the variable commitment and organizational culture. The data were collected using two questionnaires prepared and validated.

The data were processed in the statistical program SPSS version 26, in the descriptive analysis, charts and statistical tables, the inferential analysis was done by the Spearman Rho test, it is concluded that, there is a low positive relationship between the variables, obtaining 0.306 and the significance level was 0.049 so the alternative hypothesis was accepted indicating that the commitment had a significant impact on organizational culture.

Also, the commitment was strong by 95%, highlighting the affective dimension with 87.5%, while the organizational culture was good for 90%, highlighting the dimension of attention to detail, according to 70% of the collaborators surveyed.

**Keywords:** Commitment, organizational culture, collaborators

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, uno de los pilares importantes en las organizaciones, es el desenvolvimiento apropiado de la cultura organizacional, las organizaciones padecen de la falta de cultura y compromiso organizacional, al no tener un ambiente adecuado para que puedan laborar sin dificultad, no hay control de compromiso de los trabajadores con la organización, contribuyendo de manera efectiva en el cumplimiento de sus objetivos, a través del trabajo coordinado, el desarrollo de habilidades blandas, así mismo en las organizaciones es fundamental el compromiso organizacional de los colaboradores, en su actuar dentro y fuera de ella, su forma de vestir, entre otros aspectos.

Un claro ejemplo de la falta de compromiso organizacional y cultura es Venezuela, debido a que la dictadura no acepta a la nueva autoridad propuesta por la ONU, por otro lado, la crisis ha hecho que los habitantes del país tengan que migrar, de tal manera en el Perú, de acuerdo al portal web BBCMundo (2019), las políticas perversas y la mala gestión, acompañada de un bajo compromiso organizacional, explican la mayor parte del colapso económico y social de Venezuela.

Según el portal web América economía (2019), en una nota de Mandomedio Consulting, “el 70% de las sociedades que distribuyen a sus colaboradores en una solicitud, posee un alto indicador de ambiente profesional y compromiso.” Asimismo, en una entrevista a este portal, Rodrigo Correa menciona que, en Chile, “en otras palabras, esto sucedió cuando complementaron la cultura organizacional de las empresas, para que los usuarios obtengan un recado positivo y estén agradecidos, por lo tanto, se da la acepción de dominio y a su vez gozar de una estancia más lúdica mediante su oportunidad laboral”.

Es decir, mantener una adecuada cultura organizacional, involucra el empleo de un mismo “idioma” en la organización, el cual se ha basado en el cumplimiento de los objetivos de la misma, haciendo que el colaborador este comprometido con la empresa donde labora, además de que se muestre conforme con el área y las funciones que realiza dentro de ella.

Chagoya (2014), menciona que en México “por elementos culturales – organizacionales, la delineación de las distribuciones ministerial mexicanas difunde

a mantener métodos burocráticos, que funcionan con afecto a relaciones rigurosas, representaciones mecánicas y cargos que responden a reglamentos de intervención, manuales de organización. Las organizaciones se plantean, replantean y se doblagan a cambios con la meta de la administración (Presidente o gobernador, alcalde, etc.), lo provisional se relaciona con los componentes contextuales y políticos que, con los organizacionales, suelen elaborarse pensando en los deberes de intervención que posee el personal en curso, y no en los desarrollos de formación organizacional.”

El caso de México es similar a lo que pasa con las entidades gubernamentales en nuestro país, es decir, con el cambio de la autoridad gubernamental (alcalde, presidente regional, presidente de la nación), cambia también la manera de administrar dichas entidades, además de que sus colaboradores (con excepción del personal “nombrado”) por lo general son simpatizantes del partido político al que pertenece el funcionario, y en caso de ingresar alguien perteneciente a uno distinto, empieza en cierto modo a deformarse su cultura organizacional debido a la pequeña incomodidad que generaba entre los colaboradores.

Además, Velaochaga y Rake (2019), mencionan que luego de una encuesta realizada a 355 empresarios peruanos, éstos señalaron a los valores compartidos como la más importante evidencia de la cultura organizacional en sus ambientes de trabajo, muy por encima de las creencias y los hábitos. La interacción de los colaboradores a través de valores que identifiquen o diferencien de las demás organizaciones tanto pertenecientes a un mismo rubro o de uno distinto, contribuyen al fortalecimiento de su cultura organizacional, puesto que es basada en valores definidos y concretos que cada uno de los colaboradores debe desarrollar y fortalecer para la misma organización.

En la Municipalidad Distrital de Yaután, existe la falta de compromiso, al igual que en muchas empresas, mediante la impuntualidad del ingreso a la institución, además de existir cierto ausentismo en ciertas horas del día, no comparten ciertos valores como respeto, honestidad, amabilidad, responsabilidad, justicia; por otro lado, cada área cumple con las funciones que les corresponden y no trabajan en equipo, demostrando que existe poca coordinación entre sus colaboradores.

Por lo que no existe una buena cultura organizacional, al observar este panorama en el que labora esta entidad pública, nos motiva a investigar, además de dar a conocer en que se encuentra basada su cultura organizacional.

Por lo tanto, se planteó el siguiente problema, ¿Cuál es la relación entre compromiso y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020?

La presente investigación se justificó mediante los siguientes aspectos: la investigación fue conveniente porque ayudó a conocer el compromiso y cultura organizacional de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020 así también se demostró que hubo relación entre ambas variables.

Asimismo, por su relevancia social, los beneficiarios no solo fueron los miembros de la entidad, sino también para los visitantes de dicha institución, para mejorar y corregir ciertas acciones que vayan en contra de la imagen y buen prestigio de la organización.

Tuvo valor práctico debido a que fueron muy pocas las investigaciones con estas dos variables juntas, por lo cual sirvió para otorgar nuevos conocimientos, fue por ello que se presentó los problemas que tiene la Municipalidad Distrital de Yaután así mismo, fueron aplicados en el campo laboral de los futuros administradores, además de que fueron puestos en práctica dentro la organización mencionada y que sirvió de modelo para futuros investigadores de las carreras de administración e incluso de psicología.

A nivel metodológico, se elaboró dos cuestionarios para calcular la coherencia de compromiso organizacional y cultura organizacional de la Municipalidad Distrital de Yaután, instrumentos de evaluación que ayudó a corroborar y contradecir los trabajos previos referentes al tema de investigación, tanto nacionales, como internacionales y que sirvió de base a futuras investigaciones, para estudiantes de la misma carrera profesional y/o de otras como la carrera de psicología.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020.

Del mismo modo, los objetivos específicos fueron: Analizar el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020, describir la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020 y analizar la relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020.

Por otro lado, la investigación tuvo la siguiente hipótesis nula (H0): No existe una relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020; y contó con la siguiente hipótesis alternativa (H1): Existe una relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Para dar a conocer de manera más amplia en nuestro tema de investigación, se tomó en cuenta algunos trabajos previos.

En primer lugar, a nivel internacional, en Chile, Chiang, Gomez y Wachlerling (2016), en su artículo científico: “Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la provincia Nuble, Chile”, se planteó como objetivo estudiar a los modelos de compromiso organizacional, estudio descriptivo, con un diseño de investigación no experimental transversal, se desarrolló con una muestra es de 82 trabajadores, por medio de la aplicación de cuestionario para calcular la variable, concluyeron que: existe una diferencia del compromiso de apego y pauta entre ambas instituciones estudiadas y se asemeja al compromiso de continuidad.

Por otro lado, en México, Muñoz (2014), en su tesis de maestría “Comunicación y compromiso organizacional” planteó como objetivo general comprobar los factores que intervienen en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa embotelladora de agua natural, estudio descriptivo correlacional. Se efectuó con la muestra de 35 personas, por medio de la aplicación de cuestionarios para calcular las variables, del mismo modo concluyó que: en cuanto al compromiso se mostraron apegados a puntajes altos de acuerdo a los resultados de los cuestionarios. Lo cual deja clara evidencia que la comunicación no es lo que determina el compromiso organizacional. Los resultados de la autora nos muestran que la comunicación no fue el factor que determinó el compromiso empresarial, así mismo nos motivó en la realización de nuestra investigación.

En Colombia, González, Ochoa y Celaya (2016), en su artículo científico “Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión”, estudio exploratorio, se trabajó con la muestra de 32 profesores, por medio de la aplicación de los cuestionarios para calcular las variables, concluyeron que: en la investigación coexisten culturas diferentes, mediante la cultura organizacional, conlleva a los dirigentes de los establecimientos de educación superior a comprender la carencia de gestionar tácticas y de establecer una punto de vista compartida. De este modo los conduce a participar de la elaboración de una imagen con objetivos a futuro, por

la equidad, tolerancia, esté en capacidad de enlazar a la sociedad formativa mediante una autenticidad. Con ello, de este modo es posible ejecutar con elevados estándares de calidad.

Asimismo, en Brasil, Vieira y Gonçalves, (2018), en su artículo científico “Cultura organizacional, mercadeo interno y organización organizacional percibida apoyo en instituciones de educación superior portuguesas” se plantearon como objetivo determinar el apoyo organizacional percibido a través del marketing interno. La asociación de cultura organizacional con marketing interno y apoyo, se trabajó con una muestra de 635 empleados para calcular las variables, concluyeron que el valor de la necesidad que tienen las organizaciones de efectuar una cultura de soporte y redes de aviso, la cultura organizacional mostró la puntuación media más alta.

En Colombia, Jarrin (2007), en su artículo científico “Cultura organizacional y reinserción empresarial: de la ciencia a la conciencia” concluyó que: la cultura organizacional fue el fundamento para el crecimiento de las ventajas sustentables y busca, a través de su crecimiento, invitar a las organizaciones a reinsertarse en la sociedad, buscar el balance entre desarrollo de ciencia y conciencia, a fin de seguir produciendo riqueza económica, en un contexto de sostenibilidad.

En Argentina, Carrillo (2016), en su artículo científico “Medición de la cultura organizacional” se planteó como objetivo de ejecutar un estudio de inspección de reportaje para tener el informe actual, se simplificó el análisis experimental, identificados sobre medición de la cultura organizacional, concluyó que ejecutar investigación sobre medición de la cultura organizacional se identificó un reciente método, patrón, instrumentos y variables.

En Brasil, Pitombo, Galvão, y Lindolfo (2014), en su artículo científico “Compromiso organizacional y satisfacción laboral: ¿Cuáles son las relaciones potenciales? ” para este estudio hicieron el análisis cuantitativo y el análisis cualitativo, se trabajó con una muestra de 10,052 empleados de la Policía Militar de Bahía participaron en esta investigación, aplicó un cuestionario disponible en su intranet, para profesionales en la capital para calcular las variables, concluyeron que: el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, fue al mismo tiempo, favorable a nuevas ideas alentadas por recompensas.

En Colombia, Alvarado y Pumisacho (2015), en su artículo científico “Impacto de la cultura organizacional sobre la innovación de las pymes: un estudio empírico en el Distrito Metropolitano de Quito” estudio transversal, basadas en la encuesta OCAI, se trabajó con una muestra de 6.044 pequeñas y medianas empresas, concluyeron que, la cultura organizacional facilita a la modernización organizacional, de demanda y la ausencia de jerarquía; es por ello en las pymes del Distrito Metropolitano de Quito se demostró prevalencia de la cultura tipo jerarquizada.

En Colombia, Alvarado y Monroy (2013), en su artículo científico “Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores”, planteó el objetivo de estudiar la cultura organizacional en empaques del Cauca S.A. Con enfoque cualitativo, análisis de caso para detallar los componentes distinguidos de la cultura y su suceso en la gestión. Concluyó que: los valores, el supuesto fueron una activa sociedad de la empresa y su forma de gestión que fortalecían el sentido de pertenencia, la cual ayudó al crecimiento de sus estrategias para planificarlas, así mismo las experiencias de dirección y de cultura organizacional acotaron lecciones que ayudaron aprovechar este modelo de organización.

Brasil, Fleury (2019), en su artículo científico “Cultura organizacional y renovación de competencias de renovación”, planteó el objetivo general para precisar la relación entre cultura organización y renovación de competencias, estudio cualitativo, trabajó con una muestra de recolección, análisis de documentos, entrevistas y observación. La cual se calculó las variables, concluyó que el comportamiento más reactivo en ambos casos de la cultura existente, trabajó algunas dificultades para el desarrollo de competencias: ambas empresas brasileñas tradicionales, se encontraban fuertemente comprometida con el mercado brasileño y el proyecto de desarrollo del país; su personal de administración tuvo baja exposición a un entorno global, con una mentalidad global limitada.

En Brasil, Lopes, Martinez, Fernandes y Do santos (2017), en su artículo científico. "Compromiso organizacional: Estudio longitudinal en una organización pública de educación superior" tuvo como objetivo describir y estudiar la modificación del compromiso organizacional en una organización pública de educación superior de 2010 a 2014, Estudio descriptivo, se ejecutó con una muestra de 660 colaboradores

de la institución por lo cual se calculó la variable, se utilizó un cuestionario. Concluyeron que: Existe reducción del compromiso efectivo en el segundo año de investigación, y pudieron estar relacionados con la renovación de posición con respecto al cambio de compromiso organizacional en los años investigados.

En Brasil Gómez (2014), en su tesis doctoral “Compromiso organizacional, contrato psicológico y desempeño laboral: un estudio longitudinal con los recién llegados” planteó como objetivo analizar los cambios que se dan en el compromiso y el contrato psicológico y el desempeño laboral, trabajó con una muestra de 361 personas, para calcular las variables utilizó cuestionarios, concluyó que: el cumplimiento del contrato psicológico explica alrededor del 40% de la organización afectiva varió el compromiso y alrededor del 5% del desempeño laboral, el cumplimiento del contrato psicológico y compromiso organizacional afectivo detalladas alrededor del 7% de la variación en el desempeño laboral, mientras que el desempeño laboral tuvo 12,3%. Esta tesis avanzó la investigación previa al mostrar que el desempeño laboral estuvo predicho por una combinación de variables, como el desempeño del contrato psicológico y la organización afectiva compromiso.

En Brasil Oliveira y Rowe (2018), en su artículo científico “Compromiso organizacional en el sector público: agenda de revisión e investigación” planteó como objetivo analizar la producción científica sobre el compromiso organizacional en el sector público en portugués e inglés, cubriendo un período de veintiún años (1997-2017). Estudio cuantitativo. Se trabajó con una muestra de 122 artículos, la cual calculó la variable, utilizaron técnicas bibliométricas, concluyeron: los estudios aumentaron, especialmente entre 2010 y 2015, y una pequeña disminución en 2016 y 2017. Además, se verificó la interacción limitada entre la producción en portugués y la producción en inglés.

Por otro lado, Fernández (2018), en su tesis de maestría “El compromiso organizacional en la asociatividad del sector de limpieza de la Cámara de Economía Popular y Solidaria de Tungurahua” planteó como objetivo precisar el aporte del acuerdo empresarial en la asociatividad de la sección de aseo, estudio exploratorio descriptivo con diseño de investigación correlacional, trabajó con la prueba de 750 personas, mediante la aplicación de encuesta, calculó las variables de estudio,

concluyó: el compromiso organizacional incurre en la asociatividad, al no dirigirlo justamente en las organizaciones, creó en los accionistas la desconfianza, escaso acuerdo e identificación corporativa a la que pertenece.

Para el ámbito nacional los antecedentes fueron: Palomino y Quinto (2018), en su tesis “Cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Yauli periodo-2015” plantearon como objetivo general precisar la relación que se da entre las variables, tuvo estudio descriptivo, diseño de investigación no experimental transversal, trabajaron con la prueba de 120 colaboradores de la municipalidad distrital de Yauli, se aplicó entrevistas y cuestionarios para calcular las variables, concluyeron que: el desempeño laboral tuvo coherencia positiva y significativa con la civilización empresarial en el grupo administrativo.

Loli y Cuba (2014), en su artículo científico “Autoestima y compromiso organizacional en empleados de una universidad pública provincial” plantearon como objetivo verificar la asociación entre la autoestima y el compromiso organizacional, trabajó con una muestra de 3215 individuos, para calcular las variables utilizaron la descripción de autoestima y el cuestionario de compromiso, concluyeron: el autoestima de los colaboradores, asociada con el compromiso y trabajo, esto significa que cuanto mayor es la autoestima, mayor es el compromiso de trabajar; dijo que el mejor resultado es que no hay otros factores que los vinculen a su trabajo específico.

Por otro lado, Huallpahuque (2017), en su tesis de maestría “Cultura organizacional para fortalecer el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2017”, planteó como objetivo precisar la coherencia de la cultura organizacional en el fortalecimiento del acuerdo empresarial en la Municipalidad Distrital de Independencia, estudio experimental con diseño correlacional, trabajó con una prueba de 45 colaboradores, por medio de la aplicación de una encuesta para calcular las variables, concluyó que hay coherencia en las dos variables, variable cultura organizacional y el fortalecimiento del compromiso organizacional en la Municipalidad, el 46% de los colaboradores, con formación superior universitaria, se identificaron con la cultura de la Municipalidad, con los valores de la institución. Del mismo modo, el 42% de los

trabajadores indicaron que casi siempre se cumple como los objetivos institucionales.

Torres y Pari (2017), en su tesis “Relación de la cultura organizacional y eficacia del gasto público en municipalidades distritales de la provincia de Puno- 2017” su objetivo general fue precisar la civilización empresarial en la municipalidad distrital de Asillo, estudio descriptivo, diseño no experimental, se trabajó con una prueba de 97 colaboradores de la municipalidad distrital Asillo, se aplicó mediante un cuestionario para calcular las variables. concluyó que: en la municipalidad distrital de Asillo predominó el modelo jerárquico de cultura organizacional, los colaboradores debieron realizar exactamente lo que se les encomendó, todos los procedimientos estaban normados, aunque no se tenga pleno conocimiento de ello, de este modo cada persona se encontró aislado de las demás diligencias que se realizaron en la entidad, también se reflejó la cultura organizacional débil, hubo incertidumbre en la continuidad del puesto, orientación a resultados, orientación de equipos, el desconocimiento de objetivos y metas, las disputas constantes entre grupos de trabajadores, pocos canales de comunicación y participación en las decisiones de la municipalidad, por la poca importancia que le brindaron a los recursos humanos.

Torres (2017), en su tesis doctoral “Cultura organizacional en empresas familiares” su objetivo general fue comparar el perfil de cultura organizacional actual y preferida, como el prototipo de marco de valores en competitividad de 03 empresas familiares, estudio descriptivo, diseño no experimental, se trabajó con una prueba de 163 colaboradores de tres empresas, se aplicó un cuestionario para calcular la variable, concluyó que las culturas presentes en estas tres empresas familiares tienen una razón para el análisis comparativo, y existe una cierta tendencia entre ellas, de dos al tipo de cultura de mercado y de tipo jerárquico.

Atuncar (20018), en su tesis de maestría “Cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, Los Olivos 2018”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional. Enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional. La población fue de 60 trabajadores. Concluyó que la cultura organizacional está en un nivel moderado (66.7%), y el 68.3% de los empleados tiene un compromiso

organizacional moderado, y existe una relación moderadamente positiva y significativa entre la cultura organizacional rho es igual 0.581 y menor a 0.01, el compromiso organizacional del Centro de Salud Carlos Cueto Fernandini. En otras palabras, el nivel cultural de la organización es alto, al igual que el compromiso de la organización.

Gutiérrez (2016), en su tesis doctoral “Cultura y compromiso organizacional en la motivación laboral”, su objetivo fue determinar el predominio de la cultura y acuerdo organizacional en la motivación laboral del área de vigilancia privada de la empresa Vaisman Security, Lima 2016. Tipo de investigación básico, diseño no experimental, transversal. Usando tres cuestionarios modificados para medir las variables, trabajó con la muestra de 120 colaboradores. Cuya conclusión fue que la cultura y los compromisos organizacionales representan directamente el 36.4 de la motivación profesional.

Flores (2017), en su tesis de maestría, “El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016” planteó como objetivo establecer la coherencia que hay entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Red de Salud, estudio sustantivo y con un diseño no experimental. Trabajó con la prueba de 150 servidores públicos con los colabores administrativos, que tengan hasta tres meses de haber empezado el vínculo laboral con la organización, por medio de la aplicación de encuestas adaptadas para calcular las variables, concluyó que: hay coherencia encontrada y demostró una débil correlación es de gran importancia entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Del mismo modo, los colaboradores que están preparados para hacer todo lo posible por la organización también son acuerdos emocionales, normativo o continuo la cual obtuvieron un mayor desempeño profesional aquellos colaboradores que no estuvieron de acuerdo con la organización.

Suarez (2017), en su tesis de maestría, “Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada De Manchay Lima 2017” su objetivo fue precisar la disconformidad que hay entre el compromiso organizacional de los colaboradores nombrado y los que conforman en la planilla de contratación administrativa de servicios del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, estudio

descriptivo, diseño no experimental, se trabajó con la prueba de 115 trabajadores de la institución, concluyó que hubo disconformidad significativa en el compromiso organizacional de los trabajadores nombrados, los que conformaron la planilla de contrato administrativo para el servicio del centro de salud.

Gutiérrez (2019), en su tesis de maestría “Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública” planteó como objetivo general es precisar la coherencia que hay en el acuerdo empresarial y el acuerdo con el trabajo en las docentes de las Instituciones Educativas Públicas Isabel La Católica, Teresa Gonzáles de Fanning y Rosa Merino de Lima, estudio descriptivo, trabajó con una prueba de 118 profesores, concluyó que: Hay una correlación directa moderadamente estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y el compromiso organizacional y el trabajo de los maestros en las instituciones de educación pública.

Velásquez (2015), en su tesis de maestría “Cultura organizacional y Compromiso Organizacional del personal que labora en el Ministerio de la producción, Lima en el año 2015” se desarrolló con el objetivo de establecer la relación que existe entre cultura organizacional y compromiso organizacional del personal que labora en el Ministerio de la Producción, Lima en el año 2015, su diseño fue la no experimental, descriptivo correlacional. El muestreo fue aleatorio, porque les da a todos los elementos del muestreo la misma probabilidad de selección, concluye que: la cultura organizacional tiene una relación directa e importante con el compromiso organizacional del personal administrativo del departamento de producción de 2015. El rho de Spearman es 0.530, lo cual es significativo de 0.000.

Asimismo, para respaldar las teorías que fundamentan las variables a estudiar en esta investigación, se tuvo en cuenta a Mayo (1933), quien luego de realizar el experimento de Hawthorne, mismo que constó de cuatro fases y que estableció los siguientes principios básicos:

El nivel de producción social es el resultado de la integración: está definido por las normas sociales y las expectativas del grupo.

Comportamiento social en los colaboradores, la cual es fortalecer en el grupo, es decir, los colaboradores no actúan o reaccionan de manera aislada e individual, sino como miembros de equipos.

Recompensas y sanciones sociales, la conducta de los colaboradores es establecida por normas y principios sociales.

Grupos informales, es concebida a la empresa como una organización formada por grupos sociales informales de donde la conformación no es continua con la alineación determinada de la misma.

Las relaciones humanas, los colaboradores contribuyen en grupos sociales que existen en la organización y mantiene la perseverante interacción social.

Importancia del contenido del cargo, el contenido y la influencia del trabajo tienen incidencia sobre la integridad del colaborador, es decir, los trabajos simples y repetitivos se vuelven molestos y aburridos, su actitud tiene inclinación negativa, además de reducir su satisfacción y productividad.

Énfasis en los aspectos emocionales, los cuales tienen una atención especial debido a ser no proyectados e irracionales dentro del comportamiento del colaborador.

Finalmente, según los principios básicos mencionados de las relaciones humanas, se entiende que la organización es un conjunto de grupos sociales con normas y principios establecidos, donde el colaborador interactúa y realiza sus actividades de manera satisfactoria y eficiente.

Por otro lado, también se tuvo en cuenta a Weber (1997), quien establece la teoría burocrática, la cual significa la predominación progresiva de un tipo racional y formal de organización. Asimismo, nos dice que la administración burocrática expresa el desarrollo del control fundamentado en el conocimiento, característica que la hace específicamente racional.

Luego de que se dieran a conocer las teorías generales en las que se basó la investigación, se presentan los conceptos relacionados con cada variable a investigar:

El compromiso organizacional está basado en la aspiración de efectuar incrementados trabajos, para el bienestar de la organización, anhelo por permanecer en la organización y comprender sus objetivos y valores (Porter y Lawler, 1965).

El deseo de formar parte de la organización, permanecer dentro de ella, a través de la realización de méritos y contribuyendo a que se cumplan sus objetivos, son la base primordial del compromiso organizacional, una persona que demuestra estar comprometida, suele involucrarse en las distintas labores de la empresa, logrando ser reconocido por los demás miembros, quienes apoyan su permanencia.

Gutiérrez, et al. (2012) citan a Buchanan (1974) y nos dicen que una persona comprometida generalmente presenta un afecto hacia los objetivos y títulos empresariales.

Las personas comprometidas siempre buscan el bien de la organización, apoyando positivamente en el logro de sus objetivos, además de efectuar con las normas establecidas dentro de ella y fomentar el buen comportamiento.

Asimismo, Meyer y Allen (1991), definen el compromiso organizacional en conjunto de sensaciones y/o ideas referentes del colaborador con la empresa, establecen una relación de colaborador a empresa. De esta forma muestra un deseo, una necesidad y/o un deber de pertenecer y continuar en la organización.

En este caso, el compromiso va desde el deseo de pertenencia en la organización, es decir, desde las ganas de laborar dentro de ella, a través de las ideas que se tienen de ella, las experiencias obtenidas cuando acudió de visita y de la relación que se forma cuando éste ya empieza a ejercer sus labores en ella, así como también de los esfuerzos realizados por continuar dentro de la organización.

Para Robbins y Coulter (2005), “es cuando el colaborador se siente reconocido con una empresa, institución específica, con sus objetivos, y anhela mantenerse con la membresía de la empresa.”

Dimensiones del compromiso organizacional, Robbins y Coulter (2005), al igual Meyer y Allen (1991) mencionan 3 componentes del compromiso organizacional.

Compromiso Afectivo: “Las emociones de las personas muestran un apego emocional cuando satisfacen las principales necesidades y expectativas psicológicas de la estabilidad de la organización.” (Meyer, Allen & Smith 1993).

Asimismo, Meyer y Allen (1990), consideran que el compromiso afectivo es el enfoque más importante, debido a que involucra un apego emocional con la organización de tal manera que el individuo está altamente comprometido, se encariña y goza de formar parte de la organización.

Es aquel que comprende una conexión afectiva o emocional con la organización, por lo que el colaborador se siente fuertemente comprometido, se identifica, participa y disfruta de ser miembro de la organización.

Involucra el sentido de pertenencia (formar parte de la organización), lazos emocionales (tener un vínculo afectivo con la organización de estar siempre cerca de las personas que lo conforman).

Compromiso de continuidad: “Manifiesta el reconocimiento de los costos relacionados a dejar la organización, cualquier elemento que extienda dichos costos descubiertos logra ser considerado un antecedente, los más frecuentes han sido las apuestas secundarias, o inversiones, y la disponibilidad de alternativas” (Meyer, Allen y Smith, 1993).

Dentro del compromiso de continuidad tenemos el deseo de permanencia (sentimiento del colaborador de estar en la organización indefinidamente), las opciones laborales (ofertas de trabajo en otras organizaciones) y los riesgos laborales (reducción de personal en la organización, reducción de pago, mayor competencia, mayor competencia laboral).

Compromiso Normativo: Citando a Weiner (1982) “propone que la obligación de subsistir en una organización es consecuencia de la interiorización de las imposiciones normativas causadas sobre una persona antes de laborar o después de entrar a la empresa” (Meyer, Allen & Smith 1993).

Contrario al compromiso de continuidad, el normativo, es aquel en la que el colaborador se siente obligado a estar dentro de la organización, sea por la presión familiar, es decir que forme parte de la organización para el bien de sus seres

queridos, o por una obligación que lo ligue a ella, por ejemplo, que la empresa ayude a cubrir sus gastos de educación, capacitación e incluso de abastecimiento. Por ello los indicadores que se evaluaron fueron: la ética personal, presiones normativas, sentido de obligación

Enfoque conceptual de la cultura organizacional: Chiavenato (2007) define, es “la forma en que las personas se relacionan en la institución, las cualidades preponderantes, las suposiciones subyacentes, las ambiciones y los contenidos principales en la relación entre los miembros que forman miembro de la cultura de la organización”.

Para Beach, (1993), la cultura organizacional no sólo establece límites sobre las actividades y comportamiento de los trabajadores, también define lo que la organización y sus trabajadores deben realizar, es decir, la cultura organizacional guía las acciones de la organización y sus empleados.

Una cultura organizacional equilibrada es fundamental en una organización ya que es una unión de fuerzas poderosa, subyacentes y a continuamente involuntario que constituye el comportamiento individual y grupal (Schein, 1999).

La cultura organizacional manifiesta la forma en toda institución que aprenden a manipular su círculo. Es una intersección compleja de creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que, juntas, representan la forma individual en que trabaja y funciona una organización.

Los trabajadores bien entrenados y prestos a ser motivados pueden llegar a convertirse en el enlace más fuerte en una organización. (Henry, 2004)

Pettigrew (1979), menciona que la cultura organizacional involucra normas, credos, supuestos, tradiciones, rito y distintivos que los colaboradores de la organización comparten en común y que rigen su convivencia diaria.

Para Robbins (1991), la cultura desempeña diversas funciones en el refugio de la institución. De forma inicial, se cumple el papel de establecer y detallar los límites; expresar, las conductas que se diferencia el uno de otro. Segundo, transfiere un sentido de identificación de sus participantes. Tercero, proporciona el progreso de una responsabilidad individual con señal más y más espacio que los intereses

egoístas del personaje. Cuarta, acrecienta la igualdad del estilo general. La cultura organizacional es la unión general que contribuye a conservar unida a la institución y dar normas adecuadas de los que deben crear y expresar los colaboradores.

Asimismo, Robbins y Coulter (2014), definen que “la cultura organizacional se determina como valores, principios, tradiciones y formas de ejecutar las cosas que comparten los miembros de la organización y contribuyen de modo en cómo actúan y diferencian a toda la organización de las demás”.

Robbins y Coutler (2014), sugieren que las investigaciones capturan la esencia de la cultura organizacional la cual son siete (7).

Atención al detalle: valor en que se espera en que los colaboradores demuestren certeza, lucidez de estudio y cuidado a los detalles. Este aspecto a su vez se requiere de autonomía e individualidad

Orientación a resultados: altura de los jefes se enfocan en el lucro del éxito más que en la forma de alcanzarlos, la cual se da a través de apoyo e identidad

Orientación a la gente: altura de las determinaciones administrativas y consideran las consecuencias que tendrán en las personas que forma parte de la institución. Esto se ve reflejado en desempeño – remuneración y la tolerancia al conflicto

Orientación a equipos: categoría de trabajo que se organiza en equipos y no en ejercicio del trabajo personal. Esto incluye la tolerancia al riesgo

Agresividad: nivel en que los colaboradores son altamente impetuoso y competitivos que cooperativos. Lo cual implica el grado de competitividad

Estabilidad: nivel de las decisiones y labor organizacional es primordial en sostener el estado de las cosas. Es decir, busca el equilibrio de las acciones decisiones

Innovación y toma de riesgos: nivel de los empleados que son motivados a crear y asumir peligros. Implica motivación y riesgo

A partir de estas siete dimensiones nos permitieron visualizar como se encuentra formada la cultura organizacional. En muchas organizaciones suelen enfocarse en una dimensión la cual viene hacer la personalidad y la forma en que trabajan sus miembros.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de investigación

El tipo de investigación utilizada "ha llevado al establecimiento de medios (métodos, protocolos y tecnologías) que pueden satisfacer necesidades específicas reconocidas a través de la investigación científica. (Concytec 2018)".

Según Murillo (2008), "La investigación aplicada es el uso del conocimiento y los resultados que, proporciona una forma rigurosa, metódica y sistemática de entender la realidad."

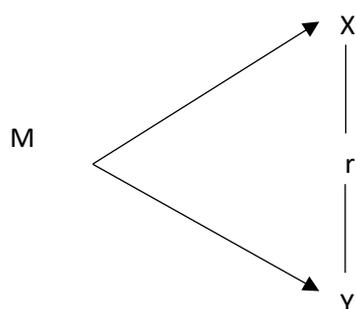
El diseño de investigación, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño no experimental es la investigación que se ejecuta sin manejar determinadamente las variables.

Mencionamos que las variables compromiso y cultura organizacional, no fueron manipuladas y se observaron los fenómenos de la incidencia de una sobre otra.

Uno de los tipos de investigación del diseño no experimental es el transversal, el cual recopila datos en un solo instante, en un tiempo ideal. Su propósito es describir variables y verificar la ocurrencia e interacción de variables en un momento dado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p 208)"

En este caso el nivel de investigación fue correlacional debido a que se asociaron las variables compromiso y cultura organizacional, para encontrar si están ligados directa o indirectamente, si ninguna tiene incidencia sobre la otra.

Nivel de investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación correlacional afilia variables a través de un modelo previsible para un grupo o población. (p.92). El cual presenta el siguiente diagrama:



<b>LEYENDA</b>	
M:	Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yaután
X:	Compromiso Organizacional
Y:	Cultura organizacional
r:	Relación entre Compromiso Organizacional y Cultura Organizacional

Para la presente investigación el enfoque fue cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo “emplea la recolección de información y así demostrar la hipótesis, situada por la operación numérica y el estudio estadístico, así fijar modelos de comportamiento y corroborar teorías” (p.5)

### **3.2. Variables y operacionalización**

La variable compromiso organizacional es independiente de naturaleza cualitativa porque se recogió las opiniones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yaután 20020. “es la que se estima como supuesta causa en una relación entre variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)”,

La variable Compromiso Organizacional, definición conceptual, “es cuando el colaborador se siente reconocido con una empresa, institución específica, con sus objetivos, y anhela mantenerse con la membresía de la empresa (Robbins y Coulter, 2005).”

Definición operacional: Refleja las conductas de los trabajadores en la organización mediante el cumplimiento de sus objetivos. Lo cual fue medido a través de un cuestionario mediante las consecutivas dimensiones: afectiva, de continuidad, normativa.

#### Indicadores

- Afectiva: sentido de pertenencia, lazos emocionales
- De continuidad: Deseo de permanencia, opciones laborales, riesgos laborales.
- Normativa: ética personal, presiones normativas, sentido de obligación.

#### Escala de medición: ordinal

Cultura organizacional variable dependiente “no se manipula, se mide para ver el efecto de la manipulación de la variable independiente. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)”

Variable cultura organizacional, definición conceptual, “La cultura organizacional se determina como títulos, principios, y formas de hacer las cosas que comparten los colaboradores de la institución, intervienen en su forma de actuar, se distinguen de toda la organización de las demás (Robbins y Coulter, 2014)”

Definición Operacional: Se refleja en la institución en el modo que aprendió a manejar el entorno. Esta variable fue medida a través de un cuestionario mediante las siguientes dimensiones: atención al detalle, orientación a resultados, orientación a la gente, orientación a equipos, agresividad, estabilidad e innovación en la toma de decisiones.

#### Indicadores

- Atención al detalle: autonomía, individualidad
- Orientación a resultados: apoyo, autenticidad
- Orientación a la gente: desempeño – remuneración tolerancia al conflicto
- Orientación a equipos: tolerancia al riesgo
- Agresividad: grado de competitividad
- Estabilidad: equilibrio de acciones
- Innovación y toma de decisiones: motivación y riesgo

Escala de Medición: Ordinal

### **3.3. Población muestra, muestreo**

#### **Población:**

La población estuvo establecida por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután a mayo del año 2020 fueron un total de 40 personas, distribuidas en las áreas administrativas de la entidad.

#### **Muestra:**

Tamayo (2005) nos dice que la muestra censal son todos los componentes a indagar y son estimadas como muestra.

Por otro lado, Zarcovich (1999) menciona que, “una población de fácil accesibilidad y con un determinado número de personas puede ser estudiada

sin realizar necesariamente un muestreo, el cual se denominaría estudio censal.”

Por tratarse de una población pequeña, la muestra fue censal, se aplicó el instrumento a los 40 colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020.

**Criterio de inclusión:**

Para ello se tomó en cuenta los siguientes criterios de inclusión: los colaboradores de 6 a más meses trabajando en la Municipalidad Distrital de Yaután y que a su vez se encuentren registrados en planilla.

**Criterio de exclusión:**

Del mismo modo se tuvo en cuenta los criterios de exclusión siguientes: colaboradores con menos de 6 meses laborando en la Municipalidad Distrital de Yaután, que no se encuentren registrados en planilla y que cuenten con la modalidad de contrato ocasional.

La unidad de análisis fue un trabajador perteneciente al área administrativa de la Municipalidad Distrital de Yaután, que se encontraba laborando más de 6 meses y que estaba registrado en planilla.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica de recolección de datos:**

La técnica de recopilación de datos utilizada en el estudio fue la encuesta, se recopiló la información para las variables, compromiso y cultura organizacional.

**Instrumento de recolección de datos:**

Los instrumentos fueron dos cuestionarios, a través de los cuales se obtuvo información confidencial para la investigación, de acuerdo a las variables que se estudiaron en la Municipalidad de Yaután, asimismo los cuestionarios fueron elaborados, con base a las dimensiones e indicadores de las variables.

El instrumento de medición son un medio utilizado por los investigadores para explorar información o conocimiento básico sobre las variables que posee en mente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.199).

#### **Validez:**

Para la validación del instrumento de recolección de datos, este fue sometido a juicio de expertos, por lo que, se elaboró una matriz de cuestionarios, en la cual se visualizó la coherencia de las variables, así como objetivos específicos, escalas e indicadores; inicialmente, se hicieron preguntas para cada dimensión y los indicadores de cada variable a aplicar.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la validez hace referencia al nivel en que un instrumento calcula efectivamente la variable que se pretende calcular.

#### **Confiabilidad:**

De la misma forma, se calculó la confiabilidad del cuestionario la cual se le aplicó una prueba piloto de 15 colaboradores y después se usó el Alfa de Cronbach, para el análisis respectivo de ambas variables.

“La confiabilidad de un instrumento para calcular se refiere al nivel en que se usa reiteradamente al mismo sujeto u objeto produce resultados semejantes” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

### **3.5. Procedimientos**

Lo datos se adjuntaron de la muestra censal conformada por 40 personas del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Yaután para el estudio, teniendo en cuenta la coyuntura actual, se procedió a trabajar bajo una modalidad virtual para la aplicación del instrumento de recolección de datos, para el presente estudio fue considerado dos cuestionarios, mediante la técnica de la encuesta. Con respecto a las fuentes de datos, fueron de tipo primarias pues el equipo de investigación recogió la información de forma directa de la unidad de análisis. En primera instancia se realizaron llamadas a los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad, solicitando la colaboración para la respectiva aplicación del instrumento de recolección de

datos. Asimismo, se diseñó y elaboró dos cuestionarios virtualmente para la posterior aplicación. Este cuestionario permitió el almacenamiento automático a una base de datos, de la información proporcionada por las unidades de estudio. El enlace o link generado del cuestionario virtual, se compartió a los 40 trabajadores del área administrativa mediante correos electrónicos corporativos, personales y redes sociales mediante el Facebook, WhatsApp, Hotmail. Mediante la aplicación del cuestionario se registraron los valores visibles que representan a las variables Compromiso organizacional y cultura organizacional, los valores fueron vinculados con los ítems numéricos del instrumento aplicado. Finalmente, una vez consolidada la base de datos completa, se procesó la información con aplicación del paquete estadístico IBM SPSS versión 26 y Microsoft Excel 2020.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Asimismo, se usó encuestas, para el estudio de datos de la investigación se empleó la estadística descriptiva para el tratamiento de datos, para ello se usó el programa SPSS y Microsoft Excel, los cuales permitirán elaborar los cuadros de los resultados y las tablas que a su vez fueron representados en gráficos; y para la contrastación de las hipótesis se aplicó la estadística inferencial, a través de Rho de Spearman.

“La estadística descriptiva, buscó representar las cantidades, los valores a las puntuaciones obtenidas para cada variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)”.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la estadística inferencial es usada para probar la hipótesis y considerar parámetros.

### **3.7. Aspectos Éticos**

Mediante la elaboración de la investigación, se tuvo en cuenta las respectivas citas de autores, esto mostró el respeto a la elaboración de oficios de investigación, así como la valoración importante que tuvo para la elaboración de la investigación, debido que nos brindó información valiosa, producto de sus conocimientos y esfuerzos realizados. Esto permitió, comprobar la información seleccionada con los alcances del estudio del instrumento.

Otro aspecto principal es que, para la utilización del instrumento, se consideró a los colaboradores del área administrativo de la Municipalidad, puesto que se trabajó con una población pequeña y que a su vez se mantuvo sus datos en el anonimato.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo General:** Determinar la relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad de Yaután – 2020

**Tabla 1: Correlación entre las variables compromiso y cultura organizacional.**

		Compromiso	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Compromiso	1,000	,306
		Sig. (bilateral)	.
		N	40
Cultura Organizacional	Cultura	,306	1,000
		Sig. (bilateral)	,049
		N	40

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020

#### **Interpretación:**

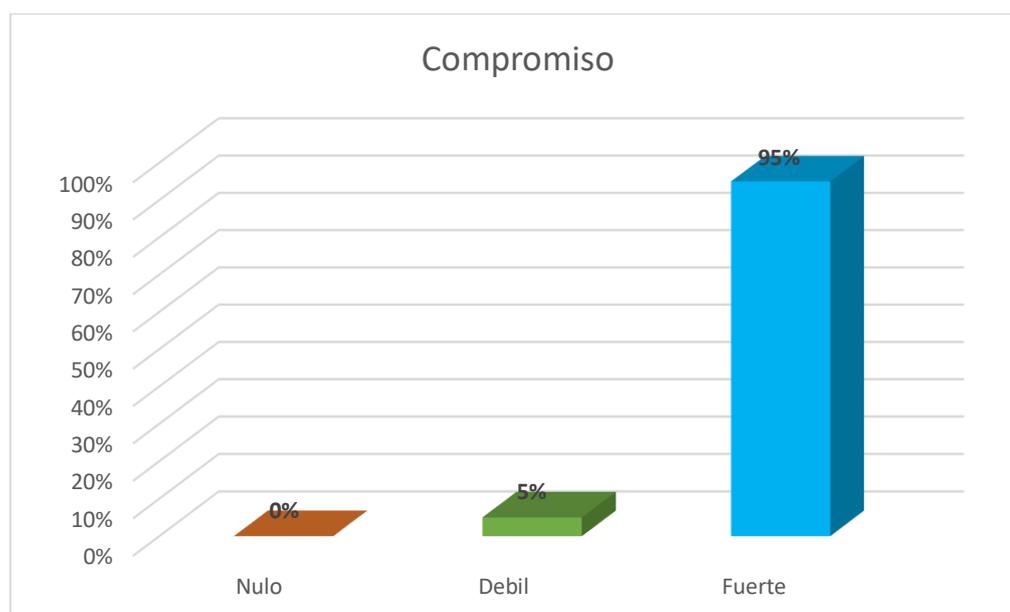
En la tabla 1 observamos, que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue 0,306, es decir fue mayor a 0,2 pero menor a 0,39, lo que nos indicó una correlación positiva baja. Por otro lado, el nivel de significancia fue de 0,049, por lo que se rechazó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis alternativa. Lo que indicó que el compromiso tiene una baja incidencia en la cultura organizacional de la Municipalidad Distrital de Yaután.

**Objetivo específico 1:** Analizar el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020

**Tabla 2: Compromiso organizacional según los trabajadores de la Municipalidad de Yaután.**

Compromiso	Encuestados	
	Nº	%
Nulo	0	0%
Débil	2	5%
Fuerte	38	95%
Total	40	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020



**Figura 1: Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Yautan, 2020**

**Fuente:** Tabla 2

**Interpretación:**

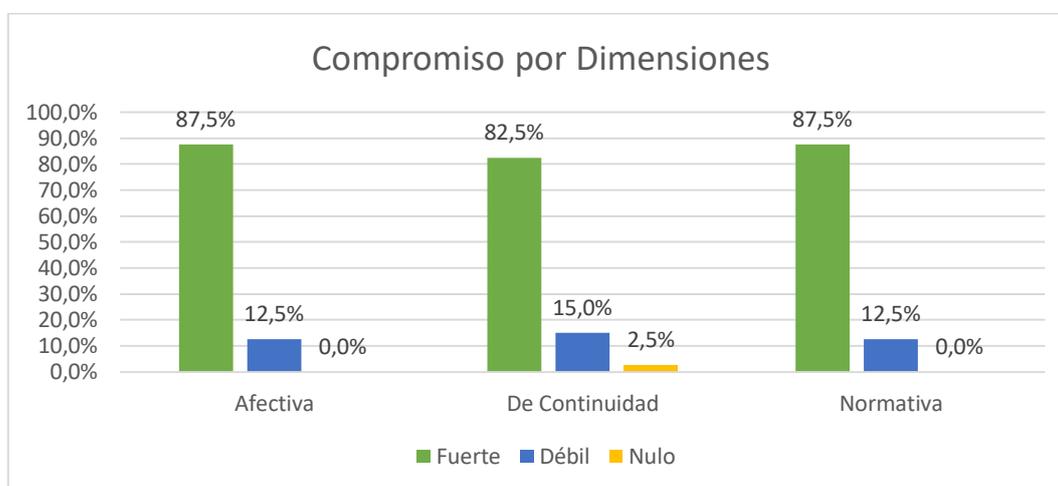
El 95% de los encuestados manifestaron tener un fuerte compromiso con la Municipalidad Distrital de Yaután, por otro lado, un 5% indicó que su compromiso con dicha entidad es débil.

**Tabla 3: Compromiso por dimensión en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yaután.**

	Compromiso por Dimensiones					
	Afectiva		De Continuidad		Normativa	
	N	%	N	%	N	%
Fuerte	35	87,5%	33	82,5%	35	87,5%
Débil	5	12,5%	6	15,0%	5	12,5%
Nulo	0	0%	1	2,5%	0	0,0%
Total	40	100%	40	100%	40	100%

**Fuente:**

*Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020*



**Figura 2: Dimensiones del Compromiso en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020**

**Fuente:** Tabla 3

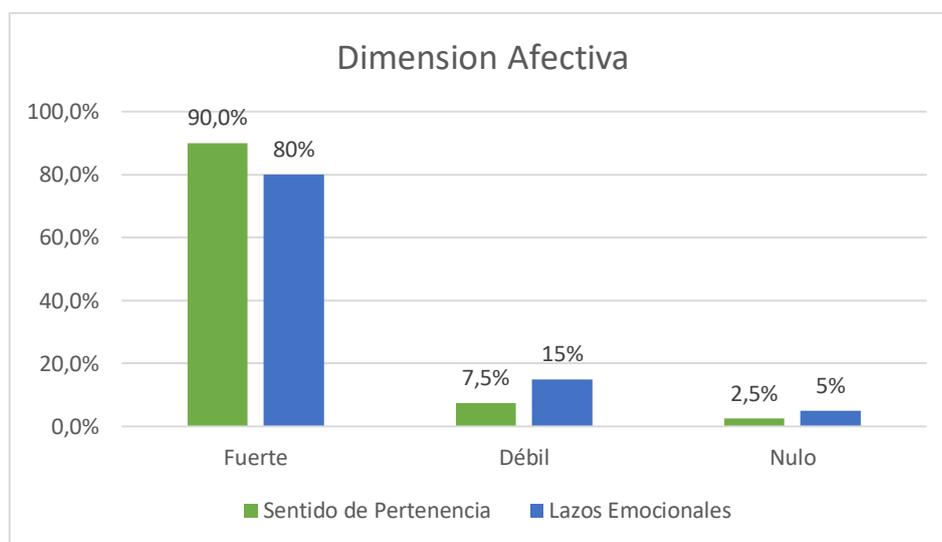
**Interpretación:**

- Observamos que del total de los encuestados la mayoría manifestó tener un compromiso fuerte tanto en la dimensión afectiva con un 87,5%, como en las dimensiones de continuidad 82,5% y normativa 87,5%. Asimismo, mostró un porcentaje 2,5% que indicó tener compromiso de continuidad nulo, es decir, que no tiene aspiraciones a mantenerse dentro de la organización.
- Por otro lado, las dimensiones afectiva y normativa mostraron igual porcentaje en cuanto a un compromiso fuerte 87,5% y a un compromiso débil 12,5%. Lo que indicó que en la Municipalidad Distrital de Yaután se da de manera fuerte el compromiso afectivo y normativo.

**Tabla 4: Dimensión Afectiva del Compromiso en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.**

	Dimensión Afectiva			
	Sentido de Pertenencia		Lazos Emocionales	
	N	%	N	%
Fuerte	36	90,0%	32	80%
Débil	3	7,5%	6	15%
Nulo	1	2,5%	2	5%
Total	40	100%	40	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020.



**Figura 3: Indicadores de la Dimensión Afectiva en la Municipalidad Distrital de Yaután**

**Fuente:** Tabla 4

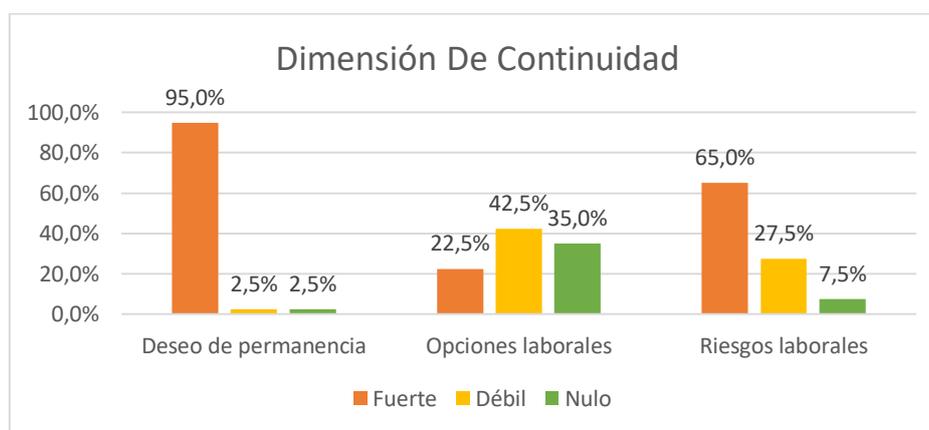
**Interpretación:**

- En la tabla 4 observamos que, en cuanto a los indicadores de la dimensión afectiva del compromiso, el 90% de los colaboradores encuestados, manifestaron tener un fuerte sentido de pertenencia con la Municipalidad Distrital Yaután, mientras que, con respecto a los lazos emocionales el 80% indicó que dichos lazos con la entidad son fuertes.
- Por otro lado el 7,5% y 15% de los colaboradores encuestados manifestaron que su compromiso afectivo con la organización es débil en cuanto al sentido de pertenencia y los lazos emocionales respectivamente.

**Tabla 5: Dimensión De Continuidad del Compromiso en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.**

	Dimensión De Continuidad					
	Deseo de permanencia		Opciones laborales		Riesgos laborales	
	N	%	N	%	N	%
Fuerte	38	95,0%	9	22,5%	26	65,0%
Débil	1	2,5%	17	42,5%	11	27,5%
Nulo	1	2,5%	14	35,0%	3	7,5%
Total	40	100%	40	100%	40	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020.



**Figura 4: Indicadores de la Dimensión De Continuidad en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.**

**Fuente:** Tabla 5

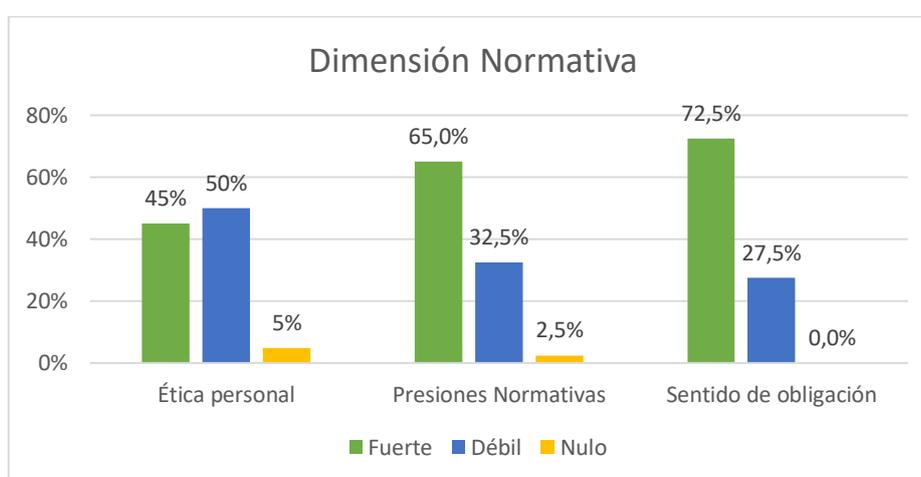
**Interpretación:**

- Podemos observar que, con respecto a los indicadores del compromiso de continuidad, el 95% de los colaboradores manifestó que su deseo de permanencia en la Municipalidad fue fuerte, del mismo modo, un 65% manifestó que los riesgos laborales son uno de los indicadores fuertes para permanecer en la entidad, ya sea por la difícil adaptación a otros centros de trabajo o por las pocas opciones laborales.
- En cuanto al indicador de opciones laborales el 42,5% de los colaboradores encuestados manifestó que su compromiso de continuidad fue débil, lo que significa que estarían dispuestos a dejar la organización en caso de incumplimiento en los pagos y/o recibir ofertas laborales con mayores beneficios.

**Tabla 6: Dimensión Normativa del Compromiso en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.**

	Dimensión Normativa					
	Ética personal		Presiones Normativas		Sentido de obligación	
	N	%	N	%	N	%
Fuerte	18	45%	26	65,0%	29	72,5%
Débil	20	50%	13	32,5%	11	27,5%
Nulo	2	5%	1	2,5%	0	0
Total	40	100%	40	100%	40	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020.



**Figura 5: Indicadores de la Dimensión Normativa en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután**

**Fuente:** Tabla 6

**Interpretación:**

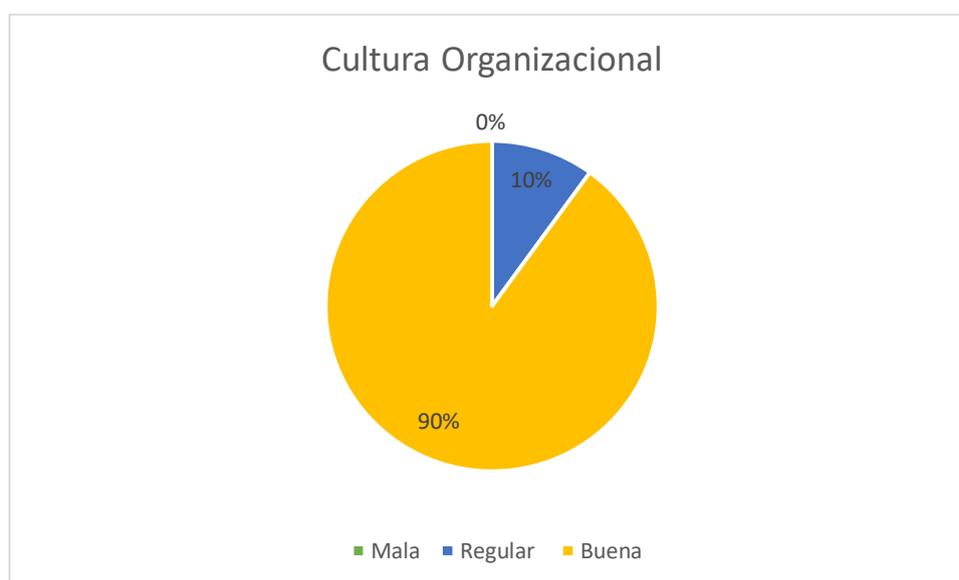
- En la tabla 6 podemos observar que la dimensión normativa del compromiso, los colaboradores manifestaron que es fuerte con respecto a los indicadores de presiones normativas y el sentido de obligación con un 65% y 72,5% respectivamente, mientras que el indicador de ética personal es fuerte sólo en un 45% de los encuestados.
- Asimismo, el 50% de los colaboradores encuestados manifestaron tener una débil ética personal, lo que significa que su compromiso normativo no se basa en temas de lealtad o principios morales en bien de la entidad, por otro lado, las presiones normativas y el sentido de obligación también mostraron cierto porcentaje débil de 32,5% y 27,5% respectivamente.

**Objetivo específico 2:** Describir la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020

**Tabla 7: Cultura Organizacional según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yaután.**

Cultura Organizacional	Encuestados	
	Nº	%
Mala	0	0%
Regular	4	10%
Buena	36	90%
Total	40	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020.



**Figura 6:** Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020

**Fuente:** Tabla 7

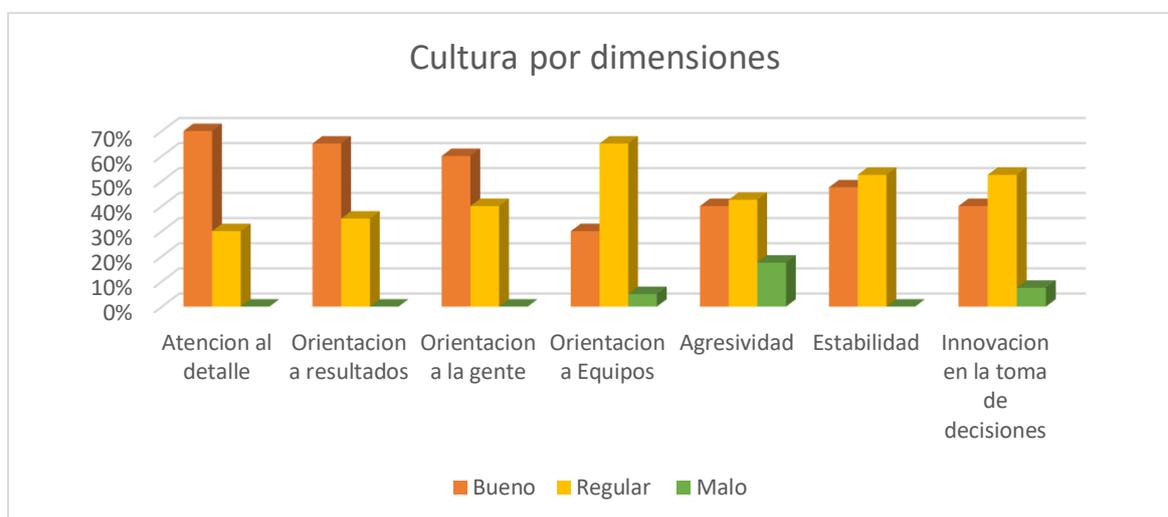
**Interpretación:**

El 10% de los encuestados, indicaron que tienen una cultura organizacional regular, mientras que el 90% manifestó que cuenta con una cultura organizacional buena dentro de la Municipalidad Distrital de Yaután.

**Tabla 8: Cultura organizacional por dimensiones en la Municipalidad Distrital de Yaután.**

CULTURA ORGANIZACIONAL	Bueno		Regular		Malo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Atención al detalle	28	70,0%	12	30,0%	0	0,0%	40	100,0%
Orientación a resultados	26	65,0%	14	35,0%	0	0,0%	40	100,0%
Orientación a la gente	24	60,0%	16	40,0%	0	0,0%	40	100,0%
Orientación a Equipos	12	30,0%	26	65,0%	2	5,0%	40	100,0%
Agresividad	16	40,0%	17	42,5%	7	17,5%	40	100,0%
Estabilidad	19	47,5%	21	52,5%	0	0,0%	40	100,0%
Innovación en la toma de decisiones	16	40,0%	21	52,5%	3	7,5%	40	100,0%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020.



**Figura 7: Dimensiones de la Cultura Organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután**

**Fuente:** Tabla 8

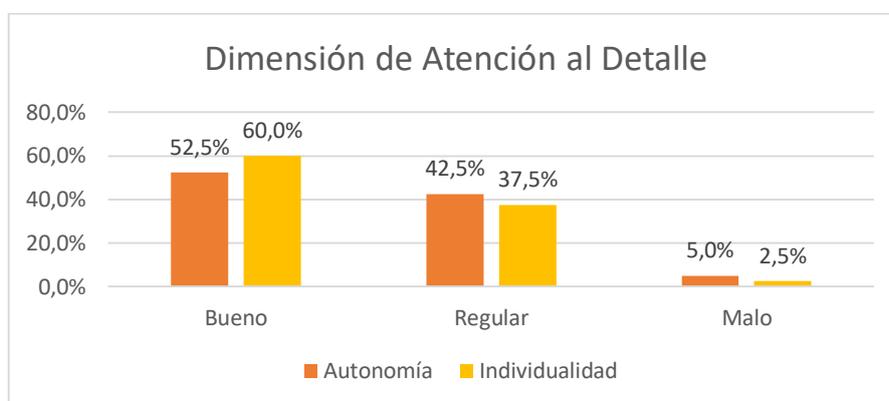
**Interpretación:**

- En la tabla 5 podemos observar que, en cuanto a la cultura organizacional dentro de la Municipalidad Distrital de Yaután, la mayoría de los encuestados manifestó que se desarrollan de manera buena las dimensiones de atención al detalle 70%, orientación a resultados 65% y orientación a la gente 60%.
- Por otro lado, las dimensiones que se dan de manera regular, según indicaron los encuestados son la orientación a equipos 65%, agresividad 42,5%, la estabilidad 52,5% y la innovación en la toma de decisiones

**Tabla 9: Dimensión Atención al Detalle de la Cultura Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.**

	Atención al Detalle			
	Autonomía		Individualidad	
	N	%	N	%
Bueno	21	52,5%	24	60,0%
Regular	17	42,5%	15	37,5%
Malo	2	5,0%	1	2,5%
Total	40	100%	40	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020.



**Figura 8: Indicadores de la Dimensión de Atención al Detalle en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.**

**Fuente:** Tabla 9

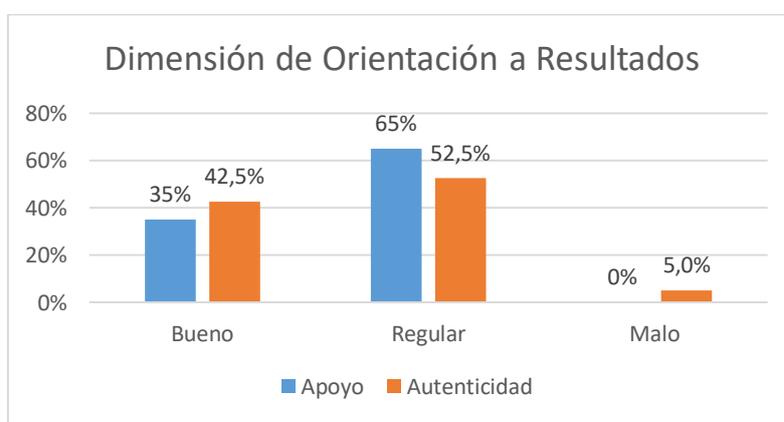
### **Interpretación:**

- Podemos observar que, en cuanto a la dimensión de atención al detalle, el 52,5% de los colaboradores encuestados indicó que se da de manera buena en autonomía, mientras que el 60% indicó que es bueno en individualidad, es decir, los colaboradores evalúan cada criterio o detalle al momento de realizar una actividad en la organización.
- Por otro lado, ambos indicadores se dan también de manera regular, al obtener un resultado de 42,5% en autonomía y 37,5% en individualidad, lo que significa que existe una cierta cantidad de colaboradores que no toman en cuenta minuciosamente los criterios de las actividades a realizar en bien de la municipalidad.

**Tabla 10: Dimensión Orientación a Resultados de la Cultura Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.**

	Orientación a Resultados			
	Apoyo		Autenticidad	
	N	%	N	%
Bueno	14	35%	17	42,5%
Regular	26	65%	21	52,5%
Malo	0	0%	2	5,0%
Total	40	100%	40	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020.



**Figura 9: Indicadores de la Dimensión de Orientación a Resultados en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.**

**Fuente:** Tabla 10

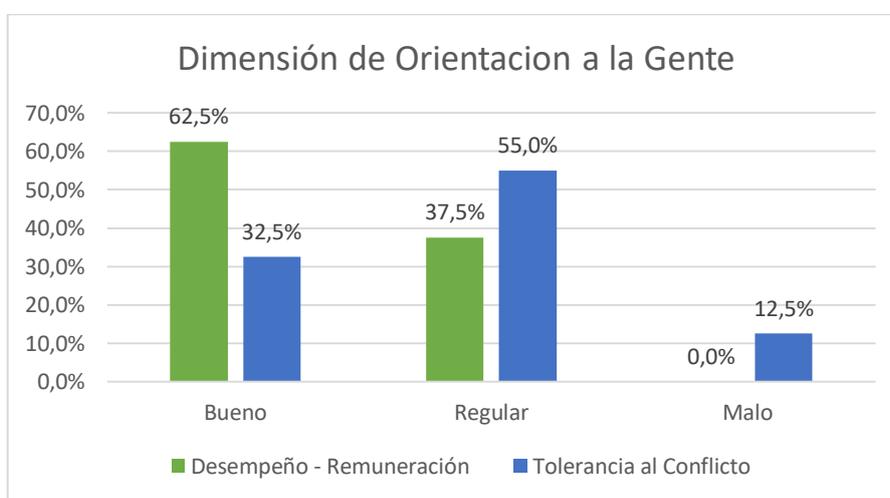
**Interpretación:**

- Con respecto a la orientación a resultados, se observa que un 35% de los encuestados manifestó que es bueno en apoyo, mientras que un 42,5% indicó que es bueno en autenticidad, es decir, los colaboradores reciben apoyo por parte de sus superiores y a su vez se enfocan en los resultados de cada actividad.
- Sin embargo, el 65% de los colaboradores encuestados manifestó que el apoyo es regular, al igual que el 52,5% que indicó que la autenticidad también es regular dentro de la Municipalidad Distrital de Yaután, es decir no siempre reciben apoyo al realizar una actividad por lo que no se enfocan de manera prioritaria en los resultados.

**Tabla 11: Dimensión Orientación a la Gente de la Cultura Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.**

	Orientación a la Gente			
	Desempeño - Remuneración		Tolerancia al Conflicto	
	N	%	N	%
Bueno	25	62,5%	13	32,5%
Regular	15	37,5%	22	55,0%
Malo	0	0,0%	5	12,5%
Total	40	100%	40	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020.



**Figura 10: Indicadores de la Dimensión de Orientación a Resultados en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yaután.**

**Fuente:** Tabla 11

**Interpretación:**

Finalmente, en la tabla 11, observamos los indicadores de la dimensión de orientación a la gente, donde el 62,5% de los colaboradores encuestados, manifestó que es bueno en cuanto al desempeño y la remuneración, aunque el 32,5% indicó que la tolerancia al conflicto es buena. Existe cierto desinterés o baja importancia por la resolución y promoción de la tolerancia al conflicto dentro de la Municipalidad Distrital de Yaután, dado que el 55% de los encuestados manifestó que este indicador se da de manera regular.

**Objetivo específico 3:** Analizar la relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020.

**Tabla 12 : Análisis de la relación entre el compromiso y la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután.**

		Cultura organizacional		Total
		Regular	Bueno	
Compromiso Débil	Recuento	1	1	2
	% del total	2,5%	2,5%	5,0%
Fuerte	Recuento	3	35	38
	% del total	7,5%	87,5%	95,0%
Total	Recuento	4	36	40
	% del total	10,0%	90,0%	100,0%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yaután

**Interpretación:**

- En la tabla 6 podemos observar en cuanto a la correlación de las variables compromiso y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, reflejó una asociación positiva, debido a que, si el compromiso es fuerte, la cultura organizacional será buena

## V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos en la investigación podemos señalar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman en la variable compromiso organizacional y cultura organizacional obtenida fue 0,306, lo que indica una correlación positiva baja, mediante el nivel de significancia el cual fue 0,049 (Tabla 1), por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa; dichos datos coinciden con lo expresado por Velásquez (2015) en su tesis de maestría, donde concluyó que la cultura organizacional tiene la relación directa y significativa con el compromiso organizacional del personal administrativo del Ministerio de Producción, 2015, con un rho Spearman de 0.530 y un nivel de significancia de 0.000. Asimismo, Atuncar (2018) en su tesis de maestría concluyó que, existe una relación moderadamente positiva y significativa entre la cultura organizacional rho es igual 0.581 y menor a 0.01, el compromiso organizacional del Centro de Salud, Carlos Cueto Fernandini. En otras palabras, el nivel cultural de la organización es alto, al igual que el compromiso de la organización.

Del mismo modo con la variable compromiso organizacional destaca lo siguiente mediante los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020, el 95% manifestaron tener un compromiso fuerte, es decir, los colaboradores se encuentran altamente comprometidos (Tabla 2). Estos resultados concuerdan con Muñoz (2014) en su tesis de maestría, quien concluyó que: de acuerdo a los resultados de los cuestionarios el compromiso se mostró apegado a puntajes altos. Además, contradice a lo expresado por Atuncar (2018) en su tesis de maestría, donde concluyó que el 68.3% del personal del Centro de Salud Carlos Cueto Fernandini posee un compromiso organizacional medio. Asimismo, contradice lo expresado por Suarez (2017), en su tesis de maestría, concluyó que hubo disconformidad significativa en el compromiso organizacional de los trabajadores nombrados, los que conformaron la planilla de contrato administrativo para el servicio del centro de salud.

Por otro lado, los resultados obtenidos de la variable compromiso organizacional en la dimensión afectiva y normativa manifestaron tener un compromiso fuerte con un 87,5%, y en la dimensión de continuidad un 82,5% es decir que en su mayoría los colaboradores tienen aspiraciones a mantenerse o seguir trabajando en la

Municipalidad Distrital de Yaután (Tabla 3). Estos resultados se relacionan a lo expresado por Flores (2017), donde concluyó que: los colaboradores que estuvieron comprometidos con la organización, se encontraban preparados a dar todo de sí, en un acuerdo de tipo afectivo, normativo o de continuación, obtuvieron a su vez un mayor desempeño profesional. A su vez no guardan relación con lo concluido por, Lopes, Martinez, Fernandes y Do santos (2017), dado que dicha conclusión menciona que existe una reducción del compromiso afectivo en el segundo año de investigación, en cuanto si se realizan cambios de puesto esto afecta de manera en que los trabajadores demuestren cambios en el compromiso de la institución. Asimismo, los datos mencionados contradicen a lo expresado por Chiang, Gomez y Wacherling (2016), en su artículo científico “compromiso organizacional del funcionario Municipal rural de la provincia de Nuble Chile” concluyeron que, Existe una diferencia entre compromiso afectivo y normativo entre ambas instituciones estudiadas y se asemeja al compromiso de continuidad.

Asimismo, en cuanto a la dimensión afectiva del compromiso observamos que, en cuanto a los indicadores, el 90% de los colaboradores encuestados, manifestaron tener un fuerte sentido de pertenencia con la Municipalidad Distrital Yaután, mientras que, con respecto a los lazos emocionales el 80% indicó que dichos lazos con la entidad son fuertes (Tabla 4). Esto es respaldado por Mayo (1933), quien, tras realizar el experimento de Hawthorne, estableció siete principios básicos, uno de ellos es, el énfasis en los aspectos emocionales, los cuales tienen una atención especial debido a ser no proyectados e irracionales dentro del comportamiento del colaborador, es decir, se debe tener en cuenta el desarrollo de capacidades y lazos emocionales del colaborador, para de ese modo fortalecerlos y generar un mayor sentido de pertenencia con la organización.

Del mismo modo, en la variable cultura organizacional según los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yautan, un 90% cuenta con una cultura organizacional buena (Tabla 7), datos que guardan relación con Vieira y Gonçalves, (2018) y Jarrin (2007) en su artículo científico, quienes concluyeron que, la cultura organizacional posee un gran valor y es la base para el desarrollo de ventajas sustentables dentro de la organización, lo que refleja que la existencia de una cultura organizacional es fundamental dentro de la misma. Por otro lado, guarda relación con, Huallpahuque

(2017), en su tesis de maestría, concluyó que, el 46% de los colaboradores, con formación superior universitaria, se identificaron con la cultura de la Municipalidad, con los valores de la institución. Del mismo modo, el 42% de los colaboradores indicaron que casi siempre se cumple como los objetivos institucionales. Además, los resultados obtenidos contradicen con Atuncar (2018), quien concluyó, la cultura organizacional se encuentra en un nivel medio 66.7%

Asimismo, las dimensiones de la cultura organizacional que obtuvieron un nivel regular fueron la orientación a equipos 65%, agresividad 42,5%, la estabilidad y la innovación de toma de decisiones 52,5%, (Tabla 8). Lo cual manifiesta que existe el bajo desarrollo de las mismas dentro de la organización y que guarda relación con lo expresado Torres y Pari (2017), en su tesis, donde concluyeron que, la cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Asillo es débil, y que esto se ve reflejado en la incertidumbre en la continuidad del puesto, orientación a resultados, orientación de equipos, el desconocimiento de objetivos y metas, las disputas constantes entre grupos de trabajadores, pocos canales de comunicación y participación en las decisiones de la municipalidad, por la poca importancia que le brindaron a los recursos humanos.

En cuanto a los indicadores de la cultura organizacional, con respecto a la orientación a resultados, un 65% de los colaboradores encuestados manifestó que el apoyo es regular, al igual que el 52,5% lo que indicó, que la autenticidad también es regular dentro de la Municipalidad Distrital de Yaután, es decir no siempre reciben apoyo al realizar una actividad por lo que no se enfocan de manera prioritaria en los resultados (Tabla 10). Asimismo, con respecto a los indicadores de la dimensión de orientación a la gente, el 62,5% de los colaboradores encuestados, manifestó que es bueno en cuanto al desempeño y la remuneración, aunque el 32,5% indicó que la tolerancia al conflicto es buena. Existe cierto desinterés o baja importancia por la resolución y promoción de la tolerancia al conflicto dentro de la Municipalidad Distrital de Yaután, dado que el 55% de los encuestados manifestó que este indicador se da de manera regular (Tabla 11). Dichos resultados contradicen a lo expresado por González, Ochoa, Celaya (2016) quienes en su artículo científico concluyeron que, la cultura organizacional, conlleva a los dirigentes de los establecimientos de educación superior a comprender la

carencia de gestionar estrategias y de establecer un punto de vista compartido. De este modo los conduce a participar de la elaboración de una imagen con objetivos a futuro, por la equidad, tolerancia y que esté en capacidad de enlazar a la sociedad formativa mediante una autenticidad. Esto se respalda en el principio 6 del experimento de Hawthorne, realizado por Mayo (1933), dado que menciona la importancia del contenido del cargo, donde el contenido y la influencia del trabajo tienen incidencia sobre la integridad del colaborador, es decir, los trabajos simples y repetitivos se vuelven molestos y aburridos, su actitud tiene inclinación negativa, además de reducir su satisfacción y productividad.

Finalmente existe una asociación positiva entre las variables compromiso y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, es decir, si el compromiso es bueno, la cultura organizacional será buena, lo que es similar a lo expresado por Velásquez (2017), quien manifiesta la existencia de una relación entre ambas variables.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre la variable compromiso y la cultura organizacional a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, el cual fue 0,306, dando así una correlación positiva baja, el nivel de significancia fue 0,049 por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, indicando que el compromiso tuvo una incidencia significativa en la cultura organizacional (Tabla 1).
2. El compromiso se da de manera fuerte dado que obtuvo un porcentaje de 95%, por otro lado su dimensiones, la mayoría de los encuestados manifestaron tener un compromiso fuerte tanto en la dimensión afectiva y normativa con un 87,5%, y un compromiso débil el 12,5% de los mismos, lo que indicó que dichas dimensiones son las que se desarrollan considerablemente dentro de la Municipalidad Distrital de Yaután; asimismo en la dimensión de continuidad un 82,5% de los encuestados manifestó tener un compromiso fuerte, asimismo un porcentaje de 2,5% indicó que su compromiso es nulo es decir que no todos los colaboradores tienen aspiraciones a mantenerse o seguir trabajando dentro de la Municipalidad Distrital de Yaután. (Tablas 2 y 3)
3. Asimismo, en cuanto a variable cultura organizacional, el 90% de los colaboradores manifestó que cuenta con una buena cultura, al analizarlo a través de sus dimensiones, la cultura es buena en atención al detalle 70%, orientación a resultados 65% y orientación a la gente 60%, por otro lado, es regular en cuanto a la orientación a equipos 65%, agresividad 42,5%, la estabilidad y la innovación de toma de decisiones 52,5% (Tablas 7 y 8). Esto significa que por lo general en la Municipalidad Distrital de Yaután, se enfocan en cuidar cada detalle al realizar una tarea y la obtención de los resultados de la misma, siempre tomando en cuenta el impacto que esta tendrá en el colaborador, también muestra una regular orientación al trabajo en equipo, competitividad entre colaboradores, y la motivación para asumir nuevos retos y riesgos.
4. Finalmente, al analizar la relación de las variables compromiso y cultura organizacional, al ser positiva, muestra una incidencia entre ambas, es decir, al existir un compromiso fuerte, la cultura organizacional también será

buena, lo que significa que un colaborador fuertemente comprometido con la Municipalidad Distrital de Yaután fortalecerá la cultura organizacional de la misma. (Tabla 12)

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere al jefe de la Unidad de Recursos Humanos, realizar capacitaciones a los colaboradores para que de este modo se pueda fortalecer, dar a conocer la importancia del compromiso organizacional dentro de la entidad y para el bien de la misma.
2. Asimismo, se recomienda a la gerencia, a incentivar y motivar a todos los colaboradores para fortalecer su compromiso, dar a conocer la importancia del rol que desempeña cada uno dentro de la organización, de modo que, aquellos colaboradores que manifestaron tener un compromiso débil, desarrollen mejor sus capacidades y aspiren a seguir trabajando en la entidad.
3. A los jefes de área, a la gerencia y colaboradores, se les sugiere, fortalecer la cultura organizacional, para mejorar, y dejar atrás la cultura basada en la burocracia, es decir, para evitar ciertos conflictos por ser de un partido político distinto al gobernante, sino que todos laboren teniendo en cuenta que representan a la entidad, del mismo modo mejorar, la atención que brindan a los usuarios, se orienten en los resultados organizacionales y las estrategias para llegar a ellos mediante una adecuada toma de decisiones, y puedan así laborar efectivamente.
4. Finalmente, al jefe de la Unidad de Recursos Humanos, se le recomienda, tener en cuenta las variables de compromiso y cultura organizacional, dado que el desarrollo de ambas, ayudará a la entidad al logro de sus objetivos y metas establecidas, aunque el compromiso tenga una baja incidencia sobre la cultura organizacional, siempre que un colaborador este comprometido, fomentará y apoyará al fortalecimiento de la cultura de la organización de manera significativa.

## REFERENCIAS

- Alvarado, K, y Pumisacho, V. (2015). Impacto de la cultura organizacional sobre la innovación de las pymes: Un estudio empírico en el Distrito Metropolitano de Quito. Enero-junio, 2015, pp. 26-33 Recuperado de Externado de Colombia: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/4491>
- Alvarado, O, y Monroy, R. (2013). Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores. *Revista Javerianas*, vol. 26, núm. 47. 2013, pp. 259-283. Recuperado de [https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/view/7111](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/7111)
- América economía. (2019). Fiestas Patrias en Chile: por qué reconocer a los colaboradores. Recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/fiestas-patrias-en-chile-por-que-reconocer-los-colaboradores>
- Atuncar (20018), "*Cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, Los Olivos 2018*" (Tesis de Maestría), Universidad Cesa Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21395/Atuncar\\_SJT.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21395/Atuncar_SJT.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Beach, L. (1993). Making the right decision. Organizational culture, vision and planning. Eaglewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall
- Carrillo, Á. (2016). Medición de la cultura organizacional. *Revista digital ciencias administrativas*, julio-diciembre, 2016 pp. [.http://www.lareferencia.info/vufind/Record/AR\\_d6207c6e3b205698cdd12dbf72cd02d9](http://www.lareferencia.info/vufind/Record/AR_d6207c6e3b205698cdd12dbf72cd02d9)
- Chagoya, Z. (2014). El diseño organizacional de los gobiernos mexicanos: Una mirada desde la NTE. Recuperado de:

[https://www.tendencias21.net/estrategar/El-diseno-organizacional-de-los-gobiernos-mexicanos-Una-mirada-desde-la-NTE\\_a395.html](https://www.tendencias21.net/estrategar/El-diseno-organizacional-de-los-gobiernos-mexicanos-Una-mirada-desde-la-NTE_a395.html)

Chiang, M, Gómez, N y Wackerling, L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. (8ª. Ed.). Mexico, Editorial Mac Graw Hill.

Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento Renacyt. Recuperado de: [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Fernández, M. (2018). *El compromiso organizacional en la asociatividad del sector de limpieza de la Cámara de Economía Popular y Solidaria de Tungurahua*. (tesis de maestría). Recuperado de: [http://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC\\_089d34b6b56038472a602d7c00b6c2ef](http://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_089d34b6b56038472a602d7c00b6c2ef)

Fleury, M. (2019). Organizational culture and the renewal of enewal competences, *BAR - Brazilian Administration Review*, vol. 6, núm. 1, *january-march*, 2009, pp. 1-14. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84160101>

Flores, F. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6139/Flores\\_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Gómez, M. (2014). Organizational commitment, psychological contract and job performance: A longitudinal study with newcomers. (Tesis de doctorado). Universidad Federal de Bahia. Recuperado de [http://www.lareferencia.info/vufind/Record/BR\\_a4d16deabc3cf2a91c2469ed05cdbad5](http://www.lareferencia.info/vufind/Record/BR_a4d16deabc3cf2a91c2469ed05cdbad5)
- González, R, Ochoa, S y Celaya, R. (2016). Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión. *Revista Universidad y Empresa*, vol. 18, núm. 30, enero-junio, 2016, pp. 13-3. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1872/187244133007.pdf?fbclid=IwAR1cqsjiUK5SJ9dTf1R8Bu3JbOX5lanXkVd9pvwo-Rf0VzODrKUISlx6hw>
- Gutiérrez, W. (2016). *Cultura y compromiso organizacional en la motivación laboral*. (Tesis doctoral) Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4261/Guti%C3%A9rrez\\_VWJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4261/Guti%C3%A9rrez_VWJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gutiérrez, M. (2019). *Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública. (Tesis de maestría)*. Recuperado de: [http://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_7b84130871130936a86c16c98bedede4](http://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_7b84130871130936a86c16c98bedede4)
- Henry, K. (2004). *The human side of information security. Information security management handbook – fifth edition*. Boca Raton : Auerbach Publications.
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª ed). México: Mc Graw Hill.
- Huallpahauque, M. (2017). *Cultura organizacional para fortalecer el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2017.*(Tesis de maestría ) Universidad Cesar Vallejo, Perú, Recuperado de

[http://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_0abbd9335c4e51d001e710bd8dc3beae](http://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_0abbd9335c4e51d001e710bd8dc3beae)

Jarrín, A. (2007). Organizational culture. Vol. 26, núm. 51. Jul-Dec. 2007, pp.161-167. Recuperado de [http://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO\\_ec2313ea718ed8a72a8a86a99c47748f](http://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_ec2313ea718ed8a72a8a86a99c47748f)

Loli, A y Cuba, E. (2014). Self-esteem and organizational commitment in employees of a provincial public university. Vol.10 núm.1, March- May. Recuperado de [http://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_98aa406e97fef0e24e9b58a6b847827](http://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_98aa406e97fef0e24e9b58a6b847827)

Lopes, J, Martinez, K y Dos Santos, M. (2017). Organizational Commitment: Longitudinal study in a public higher education organization, Ram, Rev. Adm. Mackenzie vol.18, núm.6, São Paulo Nov-Dec. 2017, Recuperado de [http://www.lareferencia.info/vufind/Record/BR\\_61a691ffab24df4248ac6e471ea60def](http://www.lareferencia.info/vufind/Record/BR_61a691ffab24df4248ac6e471ea60def)

Mayo, E. (1933). The Human Problems of an Industrial Civilization. *The Early Sociology of Management and Organization*. The Macmillan Company, New York

Meyer, J y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98.

Meyer, J y Allen, N. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp 1-18

- Muñoz, E. (2014). *Comunicación y compromiso organizacional*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Autónoma de México, México. Recuperado de <http://www.remeri.org.mx/portal/REMERI.jsp?id=oai:tesis.dgbiblio.unam.mx:000707520>
- Murillo, W. (2008). La investigación científica. Consultado el 18 de abril de 2008 de [http://www.monografias.com/trabajos15/investigacion/investigacion.shtm](http://www.monografias.com/trabajos15/investigacion/investigacion/investigacion.shtm)
- Oliveira, P y Rowe, D. (2018). Organizational commitment in the public sector: Review and research agenda. Vol. 12, núm. 12, Rio de Janeiro, April-June. 2018. Recuperado de [http://www.lareferencia.info/vufind/Record/BR\\_3a5f4773f36293c3f95d885e1438fae0](http://www.lareferencia.info/vufind/Record/BR_3a5f4773f36293c3f95d885e1438fae0)
- Palomino, L y Quinto, F. (2018). *Cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de yauli*. (Tesis para optar el título), Universidad de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Recuperado de <file:///c:/users/usuario/downloads/tesis-2018-administraci%c3%93n-palomino%20de%20la%20cruz%20y%20quinto%20taype.pdf>
- Pettigrew, A. (1979). On studying organizational cultures, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24
- Pitombo, R, Galvão, A y Lindolfo, G. (2014) Organizational Commitment and Job Satisfaction: What Are the Potential Relationships? *Brazilian Administration Review*, vol. 11, num. 4, October- December, 2014, pp.476-795. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84132086007>
- Porter, L y Lawler, E. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological Bulletin*, 64, 23-51.

Robbins, S y Coulter, M (2005). *Administración*. 8ed. México, Pearson Educación

Robbins, S y Coulter, M (2014). *Administración*. 12ed. México, Pearson Educación

Robbins, S. (1991) *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice-Hall, México

Schein, E. (1999). *The corporate culture survival guide*. San Francisco, California, United States of America: Jossey-Bass Publishers.

Suarez, R. (2017). *Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada De Manchay Lima 2017*. (Tesis de maestría), Universidad cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8720/Suarez\\_FRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8720/Suarez_FRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tamayo, M. (2005). *El proceso de la investigación científica*. (4a. ed). México: Editorial Limusa, S.A.

Torres, L. (2017). *Cultura organizacional en Empresas Familiares*. (Tesis doctoral) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Recuperado de: [http://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_2d84364ea1cc0f1958d5912de220fe4b](http://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_2d84364ea1cc0f1958d5912de220fe4b)

Torres, D y Pari, M. (2016). *Relación de la cultura organizacional y eficacia del gasto público en municipalidades distritales de la provincia de Puno*. (Tesis para optar el título) Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Recuperado de [hpp://www.Lareferencia.info//Torres\\_Flores\\_David\\_Gilber\\_Pari\\_Mamani\\_María\\_Doris%20\(2\).pdf](http://www.Lareferencia.info//Torres_Flores_David_Gilber_Pari_Mamani_María_Doris%20(2).pdf)

Velaochaga, J y Rake, D. (2019). La cultura organizacional en el Perú. Recuperado de <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/>

Velásquez, E. (2015). *Cultura organizacional y Compromiso organizacional del personal que labora en el Ministerio de la Producción, Lima en el año 2015*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6737/Vel%c3%a1squez\\_FE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6737/Vel%c3%a1squez_FE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vieira, J, Gonçalves, G. (2018) Organizational Culture, Internal Marketing, and Perceived Organizational Support in Portuguese Higher Education Institutions. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. vol 34, num. 1, January-April, 2018, pp. 38-41 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231355465005/231355465005.pdf>

Weber, M. (1977). *¿Qué es la burocracia?* Buenos Aires: La Pléyade

Zarcovich, P. (1999). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

# **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Compromiso organizacional	“compromiso organizacional es cuando el colaborador se siente reconocido con una empresa, institución específica, con sus objetivos, y anhela mantenerse con la membresía de la empresa. (Robbins y Coulter (2005))”	Refleja las conductas de los trabajadores en la organización mediante el cumplimiento de sus objetivos. Lo cual será calculado a través de una encuesta mediante las consecutivas dimensiones: afectiva, de continuidad, normativa.	Afectiva	Sentido de pertenencia	Ordinal
				Lazos emocionales	
			De continuidad	Deseo de permanencia	
				Opciones laborales	
				Riesgos laborales	
			Normativa	Ética Personal.	
Presiones normativas.					
Sentido de obligación					
Cultura organizacional			Atención al detalle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomía</li> <li>• Individualidad</li> </ul>	Ordinal

<p>“La cultura organizacional se determina como títulos, iniciaciones, y modos de formar las cosas que comparten los colaboradores de la institución, intervienen en su forma de actuar, se distinguen de toda la organización de las demás (Robbins y Coulter, 2014)”</p>	<p>Se refleja en la institución, en modo que aprendió manejar el entorno. Esta variable estará calculada por una encuesta, mediante las siguientes dimensiones: Atención al detalle, orientación a resultados, orientación a la gente, orientación a equipos, agresividad, estabilidad e innovación y toma de decisiones.</p>	Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuda</li> <li>• Autenticidad</li> </ul>	
		Orientación a la gente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño – remuneración</li> <li>• Tolerancia al conflicto</li> </ul>	
		Orientación a equipos	Tolerancia al riesgo	
		Agresividad	Grado de competitividad	
		Estabilidad	Equilibrio de acciones	
		Innovación y toma de decisiones	Motivación y riesgo	

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema de investigación	Objetivos	VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición			
¿Cuál es la relación entre compromiso y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020?	Objetivo General:	Compromiso Organizacional	“compromiso organizacional es cuando el colaborador se siente reconocido con una empresa, institución específica, con sus objetivos, y anhela mantenerse con la membresía de la empresa.	Refleja las actitudes de los colaboradores en la organización mediante el cumplimiento de sus objetivos. Lo cual será medido a través de una encuesta mediante las siguientes dimensiones: afectiva, de continuidad, normativa.	Afectivo	Sentido de pertenencia	1,2	Ordinal Nulo (0-32)			
	Determinar la relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad de Yaután – 2020					Lazos emocionales	3,4		Débil (33-65)		
	Objetivos Específicos:				Analizar el compromiso organizacional en			De Continuidad		Deseo de permanencia	5,6
									Opciones laborales	7,8	
									Riesgos laborales	9,10	
								Normativo	Ética Personal.	11,12	

<p>la Municipalidad de Yaután – 2020          Describir la cultura organizacional en la Municipalidad de Yaután – 2020          Analizar la relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad de Yaután – 2020.</p>		(Robbins y Coulter (2005))”			Presiones normativas	13,14	
					Sentido de obligación	15,16	
	Cultura Organizacional	<p>“La cultura organizacional se determina como títulos, principios, y formas de hacer las cosas que comparten los colaboradores de la institución, intervienen en su forma de actuar, se distinguen de toda la organización de las demás (Robbins y Coulter, 2014)”</p>	<p>Se refleja en la institución, en modo que aprendió manejar el entorno. Esta variable será medida a través de una encuesta, mediante las siguientes dimensiones: Atención al detalle, orientación a resultados, orientación a la gente, orientación a equipos, agresividad, estabilidad e innovación y toma de decisiones.</p>	Atención al detalle	Autonomía	1	<p>Ordinal            Bajo (0-11)            Medio (12-23)            Alto (24 – 44)</p>
					Individualidad	2	
				Orientación a resultados	Apoyo	3	
					Autenticidad	4	
Orientación a la gente	Desempeño – Remuneración	5,6					

						Tolerancia al conflicto	7	
						Orientación a equipos	Tolerancia al riesgo	8
						Agresividad	Grado de competitividad	9
						Estabilidad	Equilibrio de acciones	10
						Innovación y toma de decisiones	Motivación y riesgo	11

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### Anexo 3.1: Instrumento N° 1: “Cuestionario de Compromiso Organizacional”

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor marque con un ASPA (X) de manera que indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación.

**La escala de siete puntos es la siguiente:**

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1

	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me siento comprometido con los valores de la organización.							
2. Tengo un fuerte sentido de pertenencia con la organización.							
3. Realmente siento que los problemas de la organización fueran los míos							
4. La organización tiene un gran significado personal para mí.							
5. Trabajaría con mayor empeño para continuar en la organización.							
6. Desearía seguir trabajando para la organización.							
7. En caso de incumplimiento de su pago programado consideraría dejar la organización.							
8. Si hubiera ofertas laborales con mayores beneficios, dejaría la organización.							
9. Tendría pocas opciones si considerará dejar la organización.							
10. La consecuencia de dejar la organización sería la difícil adaptación al modo de trabajo de otra entidad.							
11. La organización donde trabajo merece lealtad.							
12.No Infiltraría información de la organización para el beneficio de la prensa local.							
13. Debo trabajar días no establecidos en el contrato para cumplir con el reglamento interno de la organización.							
14. Tendría flexibilidad a los cambios constantes que se realiza en la organización							

15. Siento que debería trabajar horas extras para sustentar los beneficios que recibo de la organización.							
16. Usted cumple con los horarios establecidos de la organización.							

## **Anexo 4: Ficha técnica de instrumento N°: 1**

### **FICHA TÉCNICA**

#### **I. DATOS INFORMATIVOS**

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario Compromiso Organizacional
3. **Autor original:** Arenas Romualdo Josely Cherlud, Loli Cautivo Sarita Naimi
4. **Forma de aplicación:** Colectiva
5. **Medición:** Compromiso Organizacional
6. **Administración:** Los colaboradores que tengan de 6 meses a más laborando en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020
7. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

#### **II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar la relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020

#### **III. INSTRUCCIONES**

1. El cuestionario compromiso organizacional consta de 16 ítems correspondiendo 04 a la dimensión Afectiva, 06 a la dimensión Continuidad, 06 a la dimensión Normativa.
2. Las alternativas para cada ítem son: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Levemente en desacuerdo (3), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4), Levemente de acuerdo (5), De acuerdo (6), Totalmente de acuerdo (7). El puntaje máximo será de 112.
3. Los niveles para describir la variable son: Nula, Débil y Fuerte.

#### **IV. MATERIALES**

Cuestionarios para ser desarrolladas por los colaboradores que tengan de 6 meses a más laborando en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020, quienes llenaran de manera virtual, por medio de un celular, tablet o una computadora.

## Anexo 5. Instrumento N° 2: “Cuestionario de Cultura Organizacional”

### Datos Generales

Edad: _____ (meses)	Antigüedad: _____ (años)
Sexo: Hombre ( )    Mujer ( )	
Grado de Estudio:	
- Primaria incompleta ( )	
- Primaria completa ( )	
- Secundaria completa ( )	
- Universidad ( )	

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	AV	CS	S

<b>Preguntas</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
1. Usted es cortés con los usuarios, en el momento que ingresan para realizar una gestión en la organización.				
2. Usted realiza con efectividad cada tarea que conlleva al cumplimiento de los objetivos organizacionales				
3. Considera que los directivos le brindan apoyo necesario en la realización de las actividades de la organización				
4. Usted se enfoca en los resultados de cada tarea, mas no en las estrategias para llegar a ellos.				
5. Al tomar una decisión, usted tiene en cuenta las consecuencias que tendrá en el desempeño de los demás colaboradores.				
6. Considera que la remuneración que recibe, se ajusta al cumplimiento de labores que desempeña en la organización				
7. Considera usted que existe un sistema de resolución pacífica de conflictos en la organización.				
8. Asume usted riesgos junto a su equipo de trabajo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.				
9. Emplea estrategias para el desarrollo de cada tarea que se le asigne en la organización, sin apoyar a los demás miembros de la misma.				
10. Considera que las decisiones que usted y sus compañeros toman, contribuyen a que la organización obtenga buen desarrollo.				
11. Usted recibe apoyo y motivación de los miembros de la organización cuando asume un nuevo reto en la organización.				

## **Anexo 6: Ficha técnica de instrumento N° 2**

### **FICHA TÉCNICA**

#### **I. DATOS INFORMATIVOS**

8. **Técnica e instrumento:** Encuesta
9. **Nombre del instrumento:** Cuestionario Cultura Organizacional
10. **Autor original:** Arenas Romualdo Josely Cherlud, Loli Cautivo Sarita Naimi
11. **Forma de aplicación:** Colectiva
12. **Medición:** Cultura Organizacional
13. **Administración:** Los colaboradores que tengan de 6 meses a mas laborando en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020
14. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

#### **II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

El objetivo del instrumento tiene como finalidad identificar la relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020

#### **III. INSTRUCCIONES**

- 1.El cuestionario cultura organizacional consta de 11 ítems correspondiendo 02 a la dimensión Autónoma, 02 a la dimensión Orientación a resultados, 03 a la dimensión Orientación a la gente, 01 a la dimensión Orientación a equipos, 01 a la dimensión de Agresividad, 01 a la dimensión Estabilidad, 01 a la dimensión Innovación y toma de decisiones.
- 2.Las alternativas para cada ítem son: Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4). El puntaje máximo será de 44.
- 3.Los niveles para describir la variable son: Mala, Regular y Buena

#### **IV. MATERIALES**

Cuestionarios para ser desarrolladas por los colaboradores que tengan de 6 meses a más laborando en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020, quienes llenaran de manera virtual, por medio de un celular, tablet o una computadora

## Anexo 7: Base de Datos de Compromiso

VARIABLE COMPROMISO																
Nº	Dimensión Afectiva				Dimensión de continuidad						Dimensión normativa					
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16
1	7	6	7	7	7	7	6	1	2	7	7	6	7	6	7	7
2	7	6	6	6	7	7	4	7	6	5	6	7	6	6	4	7
3	6	6	7	6	7	6	1	2	6	7	6	2	6	6	6	6
4	6	2	6	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	7
5	6	6	6	6	6	6	2	2	2	6	6	2	6	2	6	6
6	6	6	6	6	6	6	2	2	2	6	6	2	6	6	6	6
7	6	6	6	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	6
8	7	7	6	7	6	6	5	2	5	6	6	6	4	6	5	6
9	6	6	6	7	6	6	2	5	6	6	6	6	4	6	4	6
10	7	7	7	7	7	7	4	2	6	6	6	6	6	6	4	6
11	7	7	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6
12	7	7	7	7	6	6	5	4	5	6	6	6	4	6	6	6
13	6	5	4	5	5	6	5	7	4	2	5	7	2	5	1	7
14	6	4	1	6	5	5	6	7	6	4	4	4	2	2	6	6
15	6	4	6	6	6	6	6	2	6	6	6	2	6	6	6	6
16	7	7	2	6	7	7	2	6	2	2	7	7	2	6	1	7
17	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	2	6	6	6	6
18	4	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	2	6	6	6	6
19	6	6	5	7	7	6	6	6	3	6	7	1	2	7	6	7
20	6	6	6	6	6	7	4	6	5	3	6	7	6	6	6	3
21	6	6	6	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	6
22	6	6	6	6	6	6	2	2	2	6	6	2	6	6	6	6
23	6	6	6	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	2	6	6
24	6	7	1	2	7	6	1	3	3	7	7	2	2	4	2	7
25	7	7	7	7	6	6	5	4	5	6	6	6	4	6	6	6
26	7	6	6	7	6	6	3	4	5	6	6	6	5	6	5	7
27	6	6	5	6	6	6	5	2	6	2	6	2	2	6	2	6
28	7	7	6	7	6	6	7	5	5	6	6	6	4	7	2	6
29	7	7	6	7	6	6	7	5	5	6	6	6	4	7	2	6
30	5	5	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	5	6	2	6
31	6	6	6	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	6	6	6
32	6	6	6	6	6	6	2	3	3	5	6	6	5	5	5	6
33	6	6	6	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	2	6	6
34	4	4	2	1	4	3	1	4	4	3	2	2	3	3	1	4
35	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	2	6	6	6	6
36	6	6	6	6	6	6	2	2	6	6	6	2	6	2	6	6
37	4	3	1	5	6	6	6	4	5	1	6	4	1	5	6	4
38	6	6	3	5	6	6	6	2	2	2	5	7	1	7	1	7
39	1	2	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	4	6	1
40	6	6	6	6	6	6	2	2	5	6	6	2	6	6	6	6

### Anexo 7.1: Base de datos de cultura organizacional

VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL											
Nº	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11
1	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	2
2	4	4	3	2	4	2	3	4	1	4	3
3	2	3	2	4	1	2	4	2	1	2	1
4	1	2	2	4	3	2	1	2	4	4	2
5	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2
6	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2
7	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2
8	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
9	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2
14	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2
15	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2
16	4	4	4	1	4	3	4	4	1	4	4
17	2	3	4	2	4	2	1	2	2	2	2
18	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	2
19	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4
20	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	1
21	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4
22	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2
23	3	2	4	2	1	2	1	1	2	2	2
24	3	3	2	3	2	4	2	1	2	4	2
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
27	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4
28	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
29	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
30	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3
31	2	4	2	4	2	2	1	2	2	2	4
32	4	4	4	2	2	3	2	3	1	4	4
33	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2
34	2	3	3	4	4	1	2	2	2	3	3
35	4	4	2	3	2	4	2	2	4	3	2
36	4	4	2	2	4	4	1	4	2	2	2
37	4	3	2	4	3	1	3	2	2	4	4
38	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4
39	2	1	3	2	1	2	2	3	1	3	1
40	2	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4

## Anexo 8: Confiabilidad de Instrumentos

### Confiabilidad 1 del instrumento de compromiso organizacional.

Resultado de la confiabilidad del instrumento de la variable Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,803	16

Nivel de confiabilidad bueno

N° ITEM	Promedio	Varianza S	Alfa de Cronbach si el ítem se ha suprimido
ITEM 1	6,00	1,309	,798
ITEM 2	5,40	1,352	,787
ITEM 3	4,87	1,407	,779
ITEM 4	5,13	1,356	,776
ITEM 5	6,67	,617	,796
ITEM 6	6,40	,737	,808
ITEM 7	3,80	1,935	,760
ITEM 8	5,00	2,035	,761
ITEM 9	1,93	1,486	,794
ITEM 10	5,00	2,619	,850
ITEM 11	3,93	2,492	,786
ITEM 12	3,67	2,257	,798
ITEM 13	4,87	1,552	,802
ITEM 14	4,00	1,648	,768
ITEM 15	4,60	1,404	,784
ITEM 16	6,13	1,187	,812

## Anexo 8.1: Confiabilidad de Instrumentos

### Confiabilidad 2 del instrumento de cultura organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,913	11

Nivel de Confiabilidad Bueno

#### Estadísticos total-elemento

N° ITEM	Promedio	Varianza S	Alfa de Cronbach si el ítem se ha suprimido
ITEM 1	3,60	,632	,779
ITEM 2	3,13	,743	,816
ITEM 3	3,13	1,060	,760
ITEM 4	2,47	1,060	,807
ITEM 5	2,53	,915	,804
ITEM 6	2,47	1,407	,818
ITEM 7	2,40	,986	,789
ITEM 8	2,67	1,113	,797
ITEM 9	2,60	1,056	,810
ITEM 10	2,93	1,100	,794
ITEM 11	2,93	1,100	,765

## **Anexo 9: Validación de Instrumentos**

### **V. VALIDACIÓN: N°1**

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández, Fernández y Baptista. (2014), con el fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, para evitar confusión al desarrollar la prueba.

Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

# Resultado de validación 1.

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Compromiso Organizacional

OBJETIVO: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad de Yautan – 2019

DIRIGIDO A: Los colaboradores que tengan de 6 meses a mas laborando en la Municipalidad Distrital de Yautan – 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

*Salvador Zayas San Francisco*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

*Magister en Administración de Empresas*

Dr. *Salvador Zayas San Francisco*  
DNI: *44132212*

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Compromiso Organizacional

OBJETIVO: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad de Yautan – 2019

DIRIGIDO A: Los colaboradores que tengan de 6 meses a mas laborando en la Municipalidad Distrital de Yautan – 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

*Aguilar Sánchez Sonia*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

*Magister*

Dr. *Sonia Aguilar Sánchez*  
DNI: *32969014*

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Compromiso Organizacional

OBJETIVO: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad de Yautan – 2019

DIRIGIDO A: Los colaboradores que tengan de 6 meses a mas laborando en la Municipalidad Distrital de Yautan – 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

*FIGUEROA ROJAS PATRICIA DEL VALLE*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

*DOCTORADO*

Dr. *Patricia del Valle*  
DNI: *001899351*

## **Anexo 9.1: Validación de Instrumentos**

### **VI. VALIDACIÓN: N° 2**

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández, Fernández y Baptista (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

## Resultado de validación 2.

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Cultura Organizacional

OBJETIVO: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad de Yautan – 2019

DIRIGIDO A: Los colaboradores que tengan de 6 meses a mas laborando en la Municipalidad Distrital de Yautan – 2019

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Salazar Llano Juan Francisco.*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister en Administración de Negocios*

*[Firma]*  
Dr.  
DNI: *4415102*

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Cultura Organizacional

OBJETIVO: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad de Yautan – 2019

DIRIGIDO A: Los colaboradores que tengan de 6 meses a mas laborando en la Municipalidad Distrital de Yautan – 2019

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

*[Firma]*  
Dr.  
DNI: *007899351*

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Cultura Organizacional

OBJETIVO: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional en la Municipalidad de Yautan – 2019

DIRIGIDO A: Los colaboradores que tengan de 6 meses a mas laborando en la Municipalidad Distrital de Yautan – 2019

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Aguilar Sánchez*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister*

*[Firma]*  
Dr. *Sonia Aguilar Sánchez*  
DNI: *32563014*

## Anexo 10: Porcentaje de Sistema Turnitin (Captura de Pantalla)

The screenshot displays a Turnitin report interface. On the left, the document title is "Compromiso y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020" from the "FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES" and "ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN" at "UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO". The authors listed are Arenas Romualdo, Josely Cherlud and Loli Cautivo, Sarita Naimi. The advisor is Mg. Gutierrez Chilca, Randall Manolo. The report shows a similarity score of 23%.

**Resumen de coincidencias**

**23 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3 dspace.untru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %

Página: 1 de 45    Número de palabras: 11474    Text-only Report    High Resolution    Activado

## Anexo 11: Evidencias de trabajo de campo: Cuestionario virtual de Compromiso y Cultura organizacional

### Cuestionario de Compromiso Organizacional

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor seleccione la alternativa de manera que indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación.

#### AFIRMACIONES

Totalmente de Acuerdo (TDA) 7  
De Acuerdo (DA) 6  
Levemente de Acuerdo (LA) 5  
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND) 4  
Levemente en Desacuerdo (LD) 3  
En Desacuerdo (ED) 2  
Totalmente en Desacuerdo (TED) 1

1. Me siento comprometido con los valores de la organización.

- Totalmente en desacuerdo (TED)
- En desacuerdo (ED)
- Levemente en desacuerdo (LD)
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA/ ND)
- Levemente de acuerdo (LA)
- De acuerdo (DA)
- Totalmente de acuerdo (TDA)

### Cuestionario de Compromiso Organizacional

#### Cuestionario de Cultura Organizacional

A continuación brindamos una lista de preguntas que representan a los valores, costumbres, tradiciones y actitudes en la que maneja usted en la organización.

Nunca(N)  
A veces (AV)  
Casi siempre (CS)  
Siempre (S)

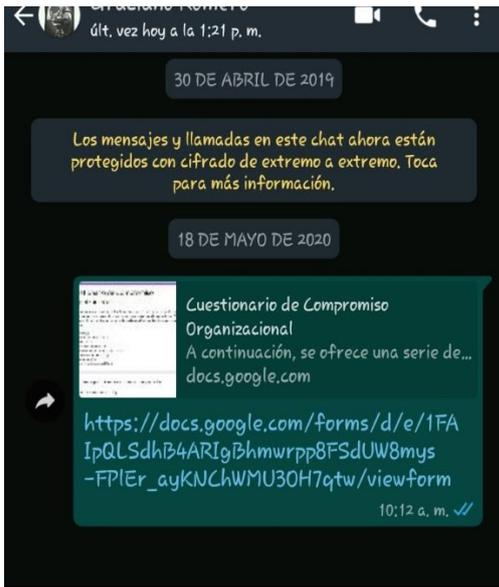
Edad

Tu respuesta

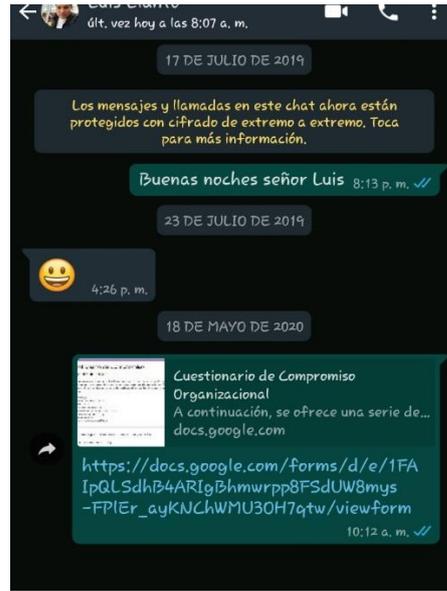
Sexo

- Masculino
- Femenino

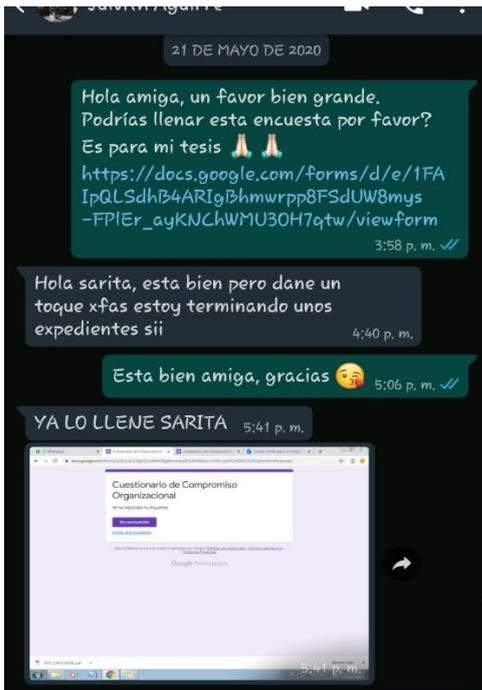
Link de los cuestionarios: <https://forms.gle/aPSKKpU2uAf2e4m18>



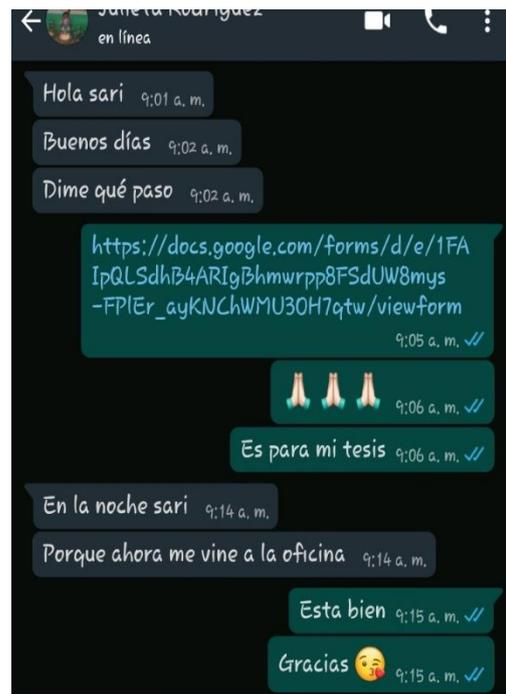
Jefe de la unidad de serenazgo



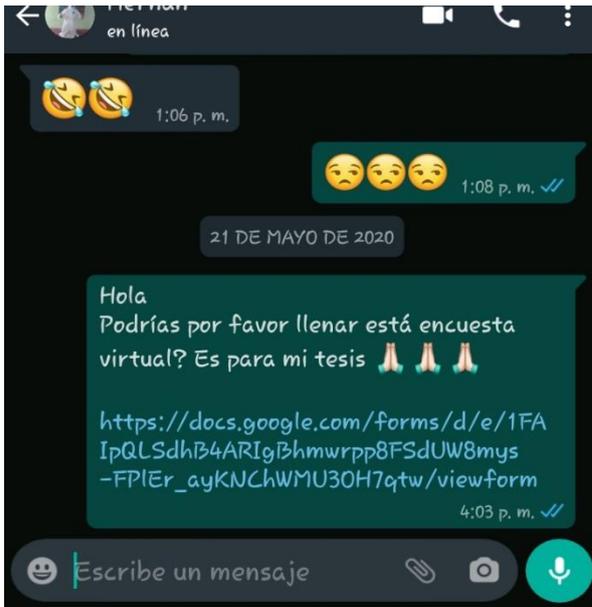
Asistente de la unidad de serenazgo



Asistente de la Unidad de Logística



Asistente del área de Servicios Públicos



Asistente de limpieza pública