



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo – 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Huamán Sagástegui Catherine Milagritos (ORCID: 0000-0001-5799-9829)

ASESOR:

Dr. Urbina Suasnabar Cristian (ORCID: 0000-0002-9127-1636)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Del Talento Humano

TRUJILLO - PERÚ

2020

DEDICATORIA

A DIOS, porque es mi fuente principal de sabiduría, fuerza, fe y esperanza, a mis padres, quien a lo largo de mi vida han sido mi apoyo en todo momento, y me siguen acompañando también a mi hija que es la principal motivación de mi vida gracias por estar conmigo en este tiempo tan importante.

Catherine, Huamán Sagastegui.

AGRADECIMIENTO

Doy las gracias a Dios por permitirme culminar mis estudios de pre grado, así como al Dr. Cesar Acuña Peralta por brindarme la oportunidad de seguir avanzando en mi formación profesional, al personal docente por compartir sus experiencias educativas, y en forma muy especial al profesor Dr. Urbina Suasnabar Cristian por brindarme su orientación, tiempo y dedicación en el asesoramiento para la elaboración de la presente investigación, demostrando eficiencia, eficacia y profesionalismo.

Al director del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, a sus trabajadores administrativos por su participación activa y entusiasta en el desarrollo del presente trabajo.

El Autor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	25
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra y muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos.....	28
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de Cultura Organizacional de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.....	31
Tabla 2: Nivel de las dimensiones de la Cultura Organizacional de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020	32
Tabla 3: Nivel del Compromiso Laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.....	34
Tabla 4: Nivel de las dimensiones del Compromiso Laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020	35
Tabla 5: Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov de la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.....	36
Tabla 6: La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.....	37
Tabla 7: La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso afectivo de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.....	38
Tabla 8: La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso de continuidad de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020	39
Tabla 9: La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso normativo de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de Cultura Organizacional de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.....	31
Figura 2: Nivel de las dimensiones de la Cultura Organizacional de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020	33
Figura 3: Nivel del Compromiso Laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.....	34
Figura 4: Nivel de las dimensiones del Compromiso Laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020	35
Figura 5: La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.....	37
Figura 6: La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso afectivo de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.....	38
Figura 7: La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso de continuidad de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020	39
Figura 8: La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso normativo de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.....	40

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general de la investigación fue determinar la relación de la cultura organizacional con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN NORTE. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con diseño no experimental correlacional de corte transversal. La población objetivo estuvo conformada por 120 trabajadores del IREN Norte, mientras que la muestra estuvo conformado por los 75 trabajadores que han cumplido con los criterios de inclusión y exclusión, las cuales fueron seleccionados utilizando el muestreo no probabilístico; se usaron dos cuestionarios con escala de likert, las cuales han sido validados según expertos y confiables según una muestra piloto con el alfa de cronbach $\alpha = 0.847$ para el cuestionario de cultura organizacional y 0.892 para el cuestionario del compromiso laboral; para el procesamiento de la información cuantitativa se usó el software estadístico para Ciencias Sociales SPSS V25. Se determinó que la cultura organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte; con coeficiente de correlación de pearson de $R = 0.881^{**}$ y nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$); así mismo se determinó que la cultura organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con cada una de las dimensiones del compromiso laboral (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y el compromiso normativo) de los colaboradores administrativos del IREN Norte.

Palabras Clave: Cultura organizacional , compromiso laboral.

ABSTRACT

The present investigation has as general of the investigation was to determine the relation of the organizational culture with the labor commitment of the administrative collaborators of IREN NORTE. The research had a quantitative approach, applied with a non-experimental, correlational cross-sectional design. The target population was made up of 120 workers from IREN North, while the sample was made up of 75 workers who have met the inclusion and exclusion criteria, which were selected using non-probabilistic sampling; Two questionnaires with a Likert scale were used, which have been validated according to experts and reliable according to a pilot sample with cronbach's alpha $\alpha = 0.847$ for the organizational culture questionnaire and 0.892 for the work commitment questionnaire; Statistical software for Social Sciences SPSS V25 was used for the processing of quantitative information. It was determined that the organizational culture is directly and highly significantly related to the work commitment of the administrative collaborators of IREN North; with Pearson's correlation coefficient of $R = 0.881^{**}$ and significance level $p = 0.000$ less than 1% ($p < 0.01$); Likewise, it was determined that the organizational culture is directly and highly significantly related to each of the dimensions of work commitment (affective commitment, commitment to continuity and regulatory commitment) of the administrative collaborators of IREN North.

Keywords: Organizational culture, work commitment.

I. INTRODUCCIÓN

La personalidad en el mundo, es inherente a cada empresa e individuo, es decir la diferencia se observa y por lo tanto la característica varía en una de otra. Siendo integradas en su interior por conductas e interacciones, las cuales la determinan los miembros. Por otro lado, la abstracción está presente en la cultura, y se expresa en creencias y valores, los cuales son elementos que comparten los integrantes de la empresa. Todo esto en conjunto ayuda a mejorar el comportamiento de la organización empresarial, porque une el pensamiento, el sentimiento y el actuar de sus integrantes. Siendo la cultura empresarial de suma importancia, porque es un indicador de como se están desarrollando las actitudes, las conductas y los valores de cada integrante en su respectiva área de trabajo, constituyendo la base organizacional. Además es el indicador para que todo el personal lo tome en cuenta como direccionamiento.

En el Perú, las empresas empiezan a cuidar mucho su presupuesto. Algunas aún no priorizan la gestión de personal y suelen optar por cesarlo. Por el contrario, las que sí tienen como punto estratégico el desarrollo de su capital humano mantendrán este tipo de estrategias, independientemente de la coyuntura nacional. Burdett (1994) afirma respecto a la cultura organizacional que constituye la personalidad de una organización. Siendo el marco referencial de entendimiento de lo relacionado a la configuración social del trabajo, no interesando si son formales o informales. Siendo importante realizar la respectiva consulta a los directores y gerentes del área de recursos humanos de las organizaciones empresariales más importante en nuestro país, los cuales ya tienen delimitado las características más elementales de las empresas. Todo lo expresado, nos permite visualizar la existencia de valores compartidos, evidencias de la cultura organizacional en su respectivas áreas de trabajo y la manera como se realizan las tareas. Así los empleados que se comprometen con esta cultura no hacen más que

compartir creencias y actitudes los cuales agrupados no hacen más que reflejar la salud de la organización empresarial.

Por lo que, comprometer a todos los integrantes de una empresa, se reflejará en que la empresa mejorará su eficiencia, su productividad; y todos se sentirán satisfechos y leales; aumentando la rentabilidad de la organización empresarial.

El Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Norte es una institución cuyas funciones principales son las de proteger, promover, prevenir y garantizar que todo paciente oncológico reciba la mejor atención posible, dándole preferencia a las personas que no cuentan con los recursos económicos respectivos. Además es la encargada de realizar el respectivo control tanto técnico como administrativo de toda la región nor oriente, en lo referente a los servicios de salud que se deben brindar a toda persona que se vea afectada de alguna enfermedad neoplásica, además de realizar estudios investigativos y de docencia. Está integrado por médicos, enfermeras, técnicos de enfermería, personal administrativo, entre otros.

Del mismo modo la realidad problemática en el IREN Norte se traduce en el sentido de que se observa un desgano en la realización de las actividades diarias de los trabajadores, asimismo ausentismo, tardanzas e incumplimiento de tareas de acuerdo a las normas y directivas de la empresa, lo que estaría reflejando una falta de compromiso o identificación de los trabajadores, con la institución. El IRENNORTE es una institución pública que como otra de su mismo ramo, tiene que estar acorde a los cambios producidos por la globalización y la alta demanda de problemas de la salud, siendo ostensible la presencia de desidia en el personal administrativo respecto a su labor a realizar, lo cual es signo de preocupación para los funcionarios integrantes de la dirección. Luego de analizar la problemática del IRENNORTE, el estudio a realizar tiene como objetivo investigar como se está desarrollando la cultura organizacional y cuan profundamente está relacionada con la labor desarrollada por todo el personal administrativo, porque una vez identificadas las causas se

llevarán a cabo los correctivos necesarios que permitirán que mejore el clima organizacional, y a la vez incidirá para que los trabajadores mejoren notablemente en su compromiso laboral. Por todo ello, se formula el siguiente problema investigativo: ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Norte, Trujillo – 2020?. Justificación: Este estudio es conveniente ya que permite a los directivos y coordinadores del IREN Norte, realizar el respectivo análisis acerca de cómo se relaciona la cultura organizacional con el compromiso laboral asumido por todo el personal administrativo. También será posible dar a conocer los datos reales, los cuales servirán como base si se desea desarrollar las estrategias que permitan fortalecer las variables de estudio y favorezcan la gestión de los servicios del IREN NORTE. La relevancia social que posee esta investigación es porque va a permitir dar la respuesta respectiva acerca de lo que necesita toda gestión de los servicios de la salud actuales de nuestro país, ya que mediante esta tesis permitirá ampliar los conocimientos de la interrelación de las variables estudiadas y cómo inciden en los colaboradores administrativos del IREN NORTE.

Y tiene implicancia prácticas porque permite que otras instituciones que se dedican al rubro de servicio de salud lleven a cabo las acciones necesarias para realizar las mejoras continuas en su personal y por ende se mejore el trato a los pacientes.

En tal sentido, se propone el siguiente objetivo general: Determinar la relación de la cultura organizacional con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN NORTE. Para cumplir con el objetivo general se consideraron los siguientes objetivos específicos: **Evaluar** la relación de la cultura organizacional con la dimensión afectiva del compromiso laboral del personal administrativo de los colaboradores administrativos del IREN Norte, **Conocer** la relación de la cultura organizacional con la dimensión de continuidad del compromiso laboral del personal administrativo de los colaboradores administrativos del IREN

Norte, **Identificar** la relación de la cultura organizacional con la dimensión normativa del compromiso laboral del personal administrativo de los colaboradores administrativos del IREN Norte. Por tal motivo, se planteó la siguiente **hipótesis general: H1:** La cultura organizacional se relaciona con el compromiso laboral del personal administrativo de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo – 2020. **Ho:** La cultura organizacional no se relaciona con el compromiso laboral del personal administrativo de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Se han revisado algunos antecedentes que están realizados al informe de tesis. Respecto a los antecedentes internacionales que se consideraron son: **Cuenca (2020)** en su “Estudio de la gestión de la cultura organizacional y el compromiso laboral de FLACSO” en Ecuador. Los resultados de la investigación, permitieron concluir que se conoce algunos o ninguno de los objetivos, el 38% los hombres, y las mujeres un 33%, frente al conocimiento de alguno o ninguno de los valores institucionales, un 32% de hombres y un 26% en mujeres del total de personas encuestadas laboran en FLACSO. En criterio al análisis de resultados y la revisión bibliográfica, se determinó que las relaciones del factor cumplimiento de resultados son los factores que más influyen en la investigación; el factor identificación de los colaboradores en un 44%, mientras que en un 47% el factor compromiso normativo (deber), los mismos en que basará la propuesta. Con base a la cultura predominante de la institución de encaminar las actividades, agilizar la comunicación entre colaboradores en la que se comparta la información de la cultura institucional y los elementos que la conforman, en la cual se vea reflejado a profundidad la historia de FLACSO, existiendo una relación significativa entre las variables estudiadas. Rossi (2015) en su estudio “La cultura organizacional de un hospital público en Brasil” en la ciudad de Sao Paulo”, comprobó que existía una jerarquía rígida, donde el poder era centralizado, predominando el individualismo y la competencia sana laboral, todo esto

no dejaba desarrollar las labores grupales. Respecto a los valores como el bienestar, satisfacción y motivación, no se les tomó en cuenta. Además de infravalorar aspectos como promoción de las relaciones interpersonales y las prácticas de recompensa de los empleados. Salazar (2015), realizó una investigación acerca de la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital de Roosevelt de Guatemala, el objetivo fue determinar la relación entre las variables. La población fue por un 60.86% mujeres y un 39.13% varones. Las pruebas utilizadas fueron OCAI y el cuestionario de S21/26 para satisfacción, los resultados fueron que el equipo funcionario del hospital tiene un 56.52% en un nivel elevado de satisfacción y un 6.52% nivel bajo, sin embargo, el 36.95% tiene un nivel medio de satisfacción que se asocia con los años y antigüedad en el trabajo la cual abarca la mayoría entre 26 y 50 años. Obrequé (2015) en la universidad de Chile; en su tesis de maestría Clima organizacional y compromiso laboral en un hospital de baja complejidad. Con diseño descriptivo transversal, no experimental. Concluyó que la relación era positiva entre las variables, dimensionando elementos como la comunicación, la motivación, el estilo de supervisión y la identidad. Neri (2017) realizó una investigación en México “Cultura organizacional y justicia organizacional en Hospital La Carlota de Montemorelos-Nuevo León. Estudio cuantitativo, básico, correlacional, descriptivo, de campo y transversal. Con población de 120 empleados, siendo la muestra aleatoria de 74 empleados. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de 44 ítems. Los resultados demostraron la existencia de una relación lineal positiva y significativa, entre las variables. Comprobándose que, a mayor valor de justicia organizacional, la percepción del grado de la cultura organizacional mejora. Además se evidenció una diferencia no grande existente entre el grado de calidad de la cultura de una organización, tomando en cuenta diversos elementos como género, edad, nivel académico y antigüedad. También, los trabajadores poseen buena cultura organizacional en sus respectivas áreas laborales.

Los antecedentes que se consideraron en el contexto nacional son: Valverde (2016) en su tesis titulado: “Cultura y compromiso organizacional

en los trabajadores públicos administrativos del Hospital de Chancay en el año 2016". Los resultados obtenidos evidenciaron que existía entre las variables $R_h=0,40$ una relación moderada positiva. **Campos** (2017) en su tesis: "Cultura organizacional del personal administrativo en el Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2017". Los resultados demostraron la existencia de un nivel regular (61.4%), por lo tanto los encuestados (127) no lograron un grado o nivel de cultura organizacional bueno. Amenero (2017) en su investigación titulada: "Compromiso organizacional y marketing interno de las enfermeras de un hospital público en Lima 2017". Halló la existencia de una relación baja entre las variables estudiadas, también respecto a la dimensión afectiva y normativa. Respecto a la tercera dimensión estudiada del compromiso continuo, existió baja significancia en las enfermeras. **Álvarez** (2017) en su tesis titulado: "Compromiso organizacional del personal técnico de equipos en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima- 2017". Con tipo investigativo básico y descriptivo, siendo el diseño no experimental, la población la constituyeron 130 colaboradores. Los resultados logrados permitieron verificar la existencia de un nivel moderado en el compromiso organizacional del personal técnico. Mantilla (2018) en su tesis: "Cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018". La técnica que se empleó fue la encuesta mediante la aplicación del cuestionario respectivo que midió la variable respectiva. Los resultados hallados respecto a los enfermeros, el nivel de cultura organizacional fue regular con el 89.1%, en comparación a la de los obstetras que fue de 74.5%, es decir, deficiente. Concluyendo la existencia de diferencias significativas respecto a la cultura organizacional entre los enfermeros y obstetras. Lino (2015) en su investigación en Lima: "Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional Huacho – 2015". Con tipo de estudio descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal. La población fue de 250 trabajadores nombrados, siendo la muestra igual. La técnica fue la encuesta, y los instrumentos dos cuestionarios: a) Cultura organizacional, con 18 ítems, y b) Satisfacción laboral, con 20 ítems. Los resultados

obtenidos hallaron que el 62% de los trabajadores consideran al nivel de cultura organizacional como eficiente, y el 36.4% lo consideran como moderado y solo el 1.6% lo indican como ineficiente. También el 74% considera a la cultura organizacional como ineficiente, respecto a la satisfacción laboral inadecuada, el 23% considera a la cultura organizacional como moderada, siendo igual también la satisfacción laboral y solo un 3% consideran al nivel de la cultura organizacional como eficiente, siendo el nivel de la satisfacción laboral bueno.

Respecto a los antecedentes locales fueron: Sagástegui (2017) en su tesis titulado: “Cultura organizacional y compromiso laboral en el Hospital I La Esperanza – EsSalud La Libertad, 2017”. El nivel de cultura organizacional fue medio y alto (99%); el nivel de compromiso laboral medio y bajo (99%). Hallándose respecto a la cultura organizacional que se relaciona significativamente con el compromiso laboral ($p < 0.01$). También existe relación significativa entre la variable independiente y las dimensiones del compromiso laboral: normativo [0,971**], afectivo [0,828**] y de continuidad [0,622**]. Respecto a las variables se encontró la existencia de una relación altamente significativa: valores [0.815**], clima [0.705**], símbolos [0.624**] y filosofía [0.528**], normas [0.357**] y creencias [0.282**]. Flores (2019) en su tesis titulado: “Compromiso organizacional relacionado con el Desempeño Laboral en trabajadores del Hospital I- EsSalud Florencia de Mora, 2019”. Se halló que el 1% de los trabajadores tuvieron nivel de compromiso organizacional bajo, 54 (53.5%) con nivel regular y 46 (45.5%) trabajadores con nivel alto. No se presentó nivel de desempeño laboral bajo, 54 (53.5%) trabajadores se desempeñaron regularmente, y 47 (46.5%) trabajadores tuvieron desempeño alto. El 20.8% en la dimensión afectiva tuvieron un compromiso organizacional, el 13.9% en su dimensión afectiva regular y con desempeño laboral fue alto. Concluyendo que las dimensiones del compromiso organizacional se relacionan con el desempeño laboral, porque $p = 0.000$, es menor que 0.05, rechazándose H_0 , se acepta H_1 . Casanova (2017) en su investigación titulado: “Compromiso Organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco-

2017”, en el 42% fue nivel débil respecto a la dimensión afectivo, 34% fue nivel fuerte en la dimensión normativa, también fue nivel fuerte con el 50% en dimensión de Institucionalidad. Concluyendo que los niveles fuerte y débil predominaron, siendo débil en las dimensiones afectivo y condiciones laborales, y el compromiso organizacional no es promovido efectivamente. Respecto a las dimensiones: normativo, institucionalidad y eficiencia, el nivel es fuerte. Cueva & Álvarez (2017) en su tesis titulada: “Relación entre las dimensiones de la cultura organizacional con el estrés laboral en el personal asistencial. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017”. Los resultados evidenciaron respecto a los criterios de éxito organizacional, regularidad (46,2%). Concluyendo la presencia de relación significativa ($p < 0,05$) entre la característica organizacional y el estilo gerencial. Cuenca (2016) en su estudio “El clima institucional y su relación con el compromiso laboral del personal administrativo en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Trujillo – 2016”. Existe relación entre las variables estudiadas, porque la Correlación de Pearson $R = 0.858$ ($p < 0.05$) hallada.

Respecto a las variables a estudiar en esta investigación tenemos, cultura organizacional, para ello tenemos a Robbins (1987) que afirma que la cultura de una organización viene a ser conceptos sistematizados, los cuales son comunes entre los trabajadores de la empresa, marcando la diferencia de una empresa a otra. Por otro lado, Robbins y Judge (2013) afirman respecto a la cultura, que solamente es un indicador cuya función es describir como en la empresa sus trabajadores toman en cuenta las características existentes, y si están o no de acuerdo con ellas. Esto quiere decir, como la perciben, si se trabaja en equipo, si existe innovación y se la premia, etc. Siendo esta la diferencia respecto a la satisfacción laboral, porque ésta se encarga de medir el sentimiento de los trabajadores, lo que esperan que la organización sea. Así ellos afirman que es descriptiva diferenciándose de la satisfacción laboral que es evaluativa.

La cultura organizacional deriva de la concepción diferente de los individuos y de la presencia de diferentes niveles y métodos, es muy

importante para los integrantes de una empresa ya que por ello se construye una imagen de la realidad para comprender la estructura de la organización (Gentilin, 2015), puede crear un clima y espacio apropiado para la innovación ya que consolidará una estrategia corporativa mejorando el desarrollo de los productos, servicios y procesos que representa la mejora de la rentabilidad para la empresa (Felizzola & Anzola, 2017).

La cultura en la organización se considera como una reingeniería social en la que permite la resolución de conflictos, siendo una visión que se dirige a crear consensos sin crear hechos negativos para la organización (Castro & Ribeiro, 2016), orienta la conducta de los individuos a través de creencias y valores construyendo una realidad social vinculado a la identidad de la organización, así también caracteriza a las organizaciones generando modelos mentales que provoquen procesos de forma práctica (Casagrande & Machado, 2016).

Es la adopción de conductas y la forma de actuar de una empresa vinculado a las metas y objetivos convirtiendo la conciencia en un factor de producción y creando una cultura empresarial en la organización (De Guzmán, 2015), influye en evaluar la manera de comportarse y el actuar de las personas y la relación con la empresa expresando su autenticidad, así en las culturas que se enfocan en el control interno y cumplimiento de metas hay riesgo de que las personas tengan menos posibilidades de ser auténticos y no expresen realmente lo que valoran, piensan y sienten cuando trabajan (Reis, 2015), es importante identificar la cultura o sub cultura de la organización para prestar atención sobre la importancia de los valores de la cultura organizacional, implementando prácticas para contribuir alcanzar los objetivos de la organización y satisfacción en los trabajadores (Da Paula et al., 2017).

Se considera como un factor importante dentro de una empresa, ya que se dirige a evaluar la conducta de los trabajadores, creando estrategias y climas agradables dentro de una organización para disminuir el retraso de las actividades y así obtener mejores logros organizacionales.

Asimismo, Robbins y Judge (2013) refieren que cuanto más se aceptan los valores elementales referentes a la cultura, está adquirirá mayor fuerza, y esto llevará a una rotación del personal. Así el objetivo principal se convierte en unión, lealtad y compromiso organizacional, así la cultura es posible que eleve el compromiso organizacional por parte del empleado, derivando en pro de la empresa.

Según Robbins y Judge (2013) la cultura de una organización viene a ser la combinación de diversos significados comunes entre sus miembros y a la vez establecen la diferencia respectiva entre una y otra empresa. Por lo tanto, la cultura organizacional comprende las dimensiones: Dimensión 1. Innovación y toma de riesgos: que se refiere al aliento que se brinda a los empleados, en el sentido de incentivar la innovación y asunción de riesgos. De acuerdo al concepto adoptado por la Real Academia Española (2014), está referido a la modificación o creación de un producto, para luego ser lanzado al mercado. Por lo cual, el trabajador debe desarrollar su aspecto creativo. Dimensión 2. Atención a los detalles: se refiere al estado donde los empleados deben demostrar capacidad respecto al análisis y la atención de todos los detalles. Dimensión 3. Orientación a los resultados: Integra el aspecto competitivo de los empleados, para que así aporten contribuyan con el crecimiento de la empresa en pro de lograr las metas trazadas. Por lo que la gerencia toma más en cuenta los resultados que los procedimientos para lograrlos. Dimensión 4. Orientación a la gente: Se refieren a como la gerencia considera las consecuencias o los resultados logrados por los empleados de la empresa. Los requerimientos de los empleados tienen que ser atendidos por la empresa, para que así se desempeñen mejor, porque son el engranaje fundamental para sus metas trazadas. Dimensión 5. Orientación a los equipos: Se refieren a la organización que se realiza ya sea individual o grupalmente, predominando el del equipo porque se consideran importante en la realización de las actividades, porque así se logran resultados eficaces. Dimensión 6. Dinamismo: Referido al dinamismo y la competitividad, sin esperar tener las facilidades del caso para poder llevar a cabo sus actividades (Real Academia Española, 2014).

Dimensión 7. Estabilidad: Comprende el estatus quo de la empresa (conservación), a la que se enfocan las acciones, en contra del crecimiento. Así conservar una cultura estable ocasiona poseer políticas ya establecidas enfocadas al objetivo trazado.

En cuanto al compromiso laboral, Meyer y Allen (1993), parten el compromiso en tres factores: **El compromiso afectivo**, se refiere al vínculo sensitivo por parte del empleado con su empresa (identificación), **compromiso de continuación** concluyendo que es la imposición con ahínco y compromiso por parte del trabajador y su lugar laboral, para la obtención de beneficios, **compromiso normativo** , afirmando que no es más que un estado psicológico, referido al lazo de unión entre los trabajadores y la organización empresarial. Respecto al estado psicológico, comprende sentimientos o creencias. Así es considerado como el compromiso adquirido y la decisión que asumen los trabajadores si desean seguir en la empresa o no, señalándose que el más identificado no desea abandonar o salir.

Según Robbins (1987) vínculo institucional comprende el grado de compenetración del trabajador con la empresa, siendo el grado de identificación, el de compenetrarse con algo en particular. Así, para Porter, et al. (1974) el vínculo institucional significa tomar en cuenta los objetivos y valores institucionales, en provecho de la empresa. Luego, Allport, (1943) afirma que es el nivel de participación del empleado en su empresa, siempre buscando satisfacer las necesidades, la autonomía y la autoimagen.

Según Morgan y Hunt (1994), afirman respecto al vínculo institucional, que es el aspecto fundamental respecto a los niveles de eficiencia y eficacia de la empresa. Así, Mowday, Steers y Porter (1979) afirman que el compromiso organizacional es algo multidimensional, donde el trabajador renueva su afán de seguir trabajando para la empresa, con mucho esfuerzo, basándose en los valores y objetivos trazados.

Alles (2008) respecto al compromiso, para él significa tomar los objetivos empresariales como suyos, es decir, los hace propios. Según Newstrom (2011) el compromiso empresarial implica el grado de compenetración, participando activamente en la organización empresarial. Compromiso que se parece a la compenetración psicológica. Proceso identificatorio, respecto a lo importante que es el trabajo y su contribución para lograr las metas y compenetrándose a seguir laborando. Finalmente, Steers (1977) en su investigación acerca del compromiso de la empresa, llegó a la conclusión respecto a las características laborales, personales y las experiencias en el trabajo ejercieron influencia, acerca de la compenetración existente con la empresa y su permanencia, eso sí, el compromiso es moderado respecto a la rotación de los trabajadores.

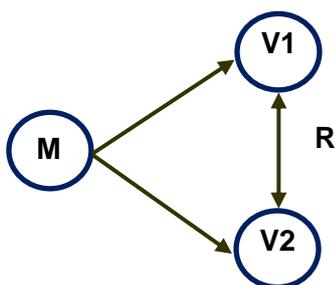
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada pues con ello se pudieron establecer las respectivas respuestas a los problemas hallados en la entidad basada en fundamentos teóricos ya reconocidos.

Diseño de Investigación

Es un diseño no experimental donde las variables no fueron manipuladas, para desarrollar el presente estudio, fué de corte transversal puesto que el desarrollo fué realizado en un periodo determinado, y de alcance correlacional dado a que se midió la relación entre las variables estudiadas en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplasicas del Norte. Según Hernandez et al. (2010).



Dónde:

M: Trabajadores administrativos del IREN Norte.

V₁: Cultura organizacional

V₂: Compromiso laboral

R: Relación entre V₁ y V₂.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional

Variable 2: Compromiso laboral.

Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente Cultura Organizacional	La cultura organizacional es un conjunto de significados que es común entre todos los trabajadores de las organizaciones, y que logra distinguir a una organización de otra (Robbins y Judge, 2013).	La variable será medida teniendo en cuenta las siete dimensiones planteadas por Robbins y Judge (2013), haciendo uso de un cuestionario que se medirán con la escala tipo Likert.	Innovación y toma de riesgos	Creatividad Iniciativa Desafíos	Ordinal
			Atención a los detalles	Atención oportuna Precisión y análisis	
			Orientación a los resultados	Cumplimiento de metas Logro de objetivos Productividad	
				Orientación a la gente	
			Orientación a los equipos		
				Dinamismo	
			Estabilidad		
Variable dependiente Compromiso Laboral	El compromiso laboral es un estado psicológico que caracteriza la relación entre el trabajador y la organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Los autores señalan que el compromiso organizacional es un constructo de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, de continuidad y el normativo (Meyer y Allen, 1993).	La variable será medida teniendo en cuenta las tres dimensiones planteadas por Meyer y Allen (1993), haciendo uso de un cuestionario que se medirán con la escala tipo Likert.		Compromiso afectivo	
			Compromiso de continuidad		Deseo de unión laboral Persistencia laboral
				Compromiso normativo	Colaboración sistemática Lealtad reglamentaria

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para el estudio se identificó que está conformado por 120 trabajadores del IRENNORTE, que comprende al personal administrativo de la Institución.

• **Criterios de inclusión**

Personal que tienen vínculo laboral según régimen 276.

Personal que tienen vínculo laboral según régimen 728.

Personal que acepte voluntariamente la aplicación de las encuestas.

• **Criterios de exclusión**

Personal que tienen vínculo laboral según contrato por terceros.

Muestra

Para el estudio se identificó que la muestra estará conformada por 75 trabajadores administrativos que cumplen los criterios de inclusión y de exclusión.

Muestreo

Para el estudio se aplicó el muestreo no probabilístico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables de estudio	Técnicas	Instrumentos
Cultura organizacional	Encuesta	Cuestionario de Cultura organizacional
Compromiso laboral	Encuesta	Cuestionario de Compromiso laboral

La técnica usada en la recolección de datos es la encuesta que consiste en realizar preguntas a los individuos, a quienes se les planteó interrogantes desde diversos enfoques, con referencia a sus experiencias e intenciones. Las interrogantes se pueden presentar de manera verbal, escritas o digitales; de esta forma, se obtienen los resultados en cualquier formato.

Validez

Se realizó la verificación del instrumento, con la finalidad de comprobar su validez; es por ello que se recurrió al juicio de un experto en metodología y estadística, en donde se estableció que la consistencia del instrumento, el cual midió con objetividad las variables de la investigación (Anexo 3 y 4).

Confiabilidad

Las pruebas realizadas a nivel piloto fueron 15 con el objetivo de medir la confiabilidad del cuestionario, el Alfa de Cronbach fue usada y se halló $\alpha = 0.847$ ($\alpha > 0.70$) para la cultura organizacional; y $\alpha = 0.892$ ($\alpha > 0.70$) para el compromiso laboral; de esta manera se halló que los instrumentos son confiables (Anexo 5 y 6).

3.5. Procedimientos

Se elaboró un cuestionario, en donde se consideraron las dos variables; así mismo, este se aplicó a 75 colaboradores del IRENNORTE. La información se procesó haciendo uso de técnicas estadísticas, las mismas que permitieron determinar la relación entre las variables. Los datos fueron recogidos aplicando el cuestionario estructurado en base a los indicadores, dimensiones y variables de estudio. Luego, se analizó la fiabilidad del cuestionario, logrando obtener una fiabilidad del 84.7% para el instrumento de la cultura organizacional y del 89.2% para el compromiso laboral, por encima al rango mínimo establecido, esto fue analizado mediante el Alfa de Cronbach, utilizando el programa SPSS v26. Luego que se confirmó que los instrumentos son confiables, se ingresó los resultados del cuestionario en la herramienta Excel 2016. Los resultados obtenidos fueron pasados a una matriz de datos, tablas y figuras estadísticas que permitieron cumplir con los objetivos planteados, demostrar la hipótesis, concluir y plantear recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

-Estadística descriptiva

Se usaron tablas de distribución de frecuencias absolutas simples y porcentuales, realizadas en el programa EXCEL para mostrar los datos hallados respecto a las dos variables estudiadas.

-Estadística inferencial

Para el análisis de datos fueron ejecutados utilizando el programa SPSS v26, previa análisis de la base de datos en el programa Excel 2016.

Se utilizó la prueba Kolmogorov Smirnov para identificar si los datos se dividen de forma normal o no, y de acuerdo a ello se usó la prueba paramétrica correlación de Pearson para corroborar las hipótesis de investigación.

La fórmula estadística para determinar la correlación de Pearson es:

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dónde:

r: Correlación de Pearson

x: Puntaje obtenido de la cultura organizacional

x²: Puntaje al cuadrado obtenido

y: Puntaje obtenido del compromiso laboral

y²: Puntaje al cuadrado obtenido

n: Muestra

∑: Sumatoria

3.7. Aspectos éticos

La originalidad del estudio se tomó como primera prioridad, para lo cual se respetaron sus principios. Las normas APA fueron aplicadas para citar adecuadamente la bibliografía correspondiente. Se reservó total confidencialidad de los participantes en la investigación, respetando la propiedad intelectual y haciendo el respectivo análisis del software anticopia turnitin. La información adquirida fue usada con fines académicos solamente para el presente estudio. Los participantes dieron su total conformidad para participar en este estudio, resguardando por supuesto su anonimato.

IV. RESULTADOS

4.1 Presentación y análisis de resultados

Tabla 1

Nivel de Cultura Organizacional de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.

Variable 1	Escala	Nº	%
Cultura Organizacional			
Deficiente	28 - 66	21	28%
Regular	67 - 105	39	52%
Bueno	106 - 140	15	20%
Total		75	100%

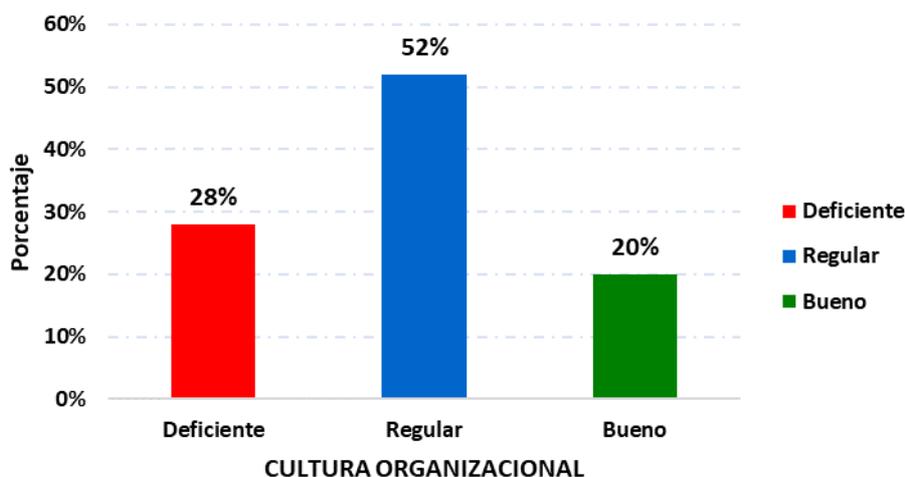
Fuente: Aplicación del Cuestionario de la Cultura Organizacional, Trujillo – 2020.
Elaboración: Propia

Interpretación.

La Tabla 1 muestra que el 52% de los colaboradores tienen nivel regular sobre la cultura organizacional, el 28% su nivel es deficiente, y el 20% de los colaboradores tienen un nivel bueno. Indicando que la cultura organizacional de los colaboradores administrativos del IREN Norte predominan el nivel regular (52%).

Figura 1

Nivel de Cultura Organizacional de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.



Fuente: Tabla 1.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de la Cultura Organizacional de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.

Nivel de las dimensiones de la cultura organizacional	Innovación y toma de riesgos		Atención a los detalles		Orientación a los resultados		Orientación a la gente		Orientación a los equipos		Dinamismo		Estabilidad	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	22	29.3%	20	26.7%	23	30.7%	21	28.0%	20	26.7%	20	26.7%	21	28.0%
Regular	41	54.7%	40	53.3%	42	56.0%	39	52.0%	43	57.3%	42	56.0%	41	54.7%
Bueno	12	16.0%	15	20.0%	10	13.3%	15	20.0%	12	16.0%	13	17.3%	13	17.3%
Total	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario de la Cultura Organizacional, Trujillo – 2020.

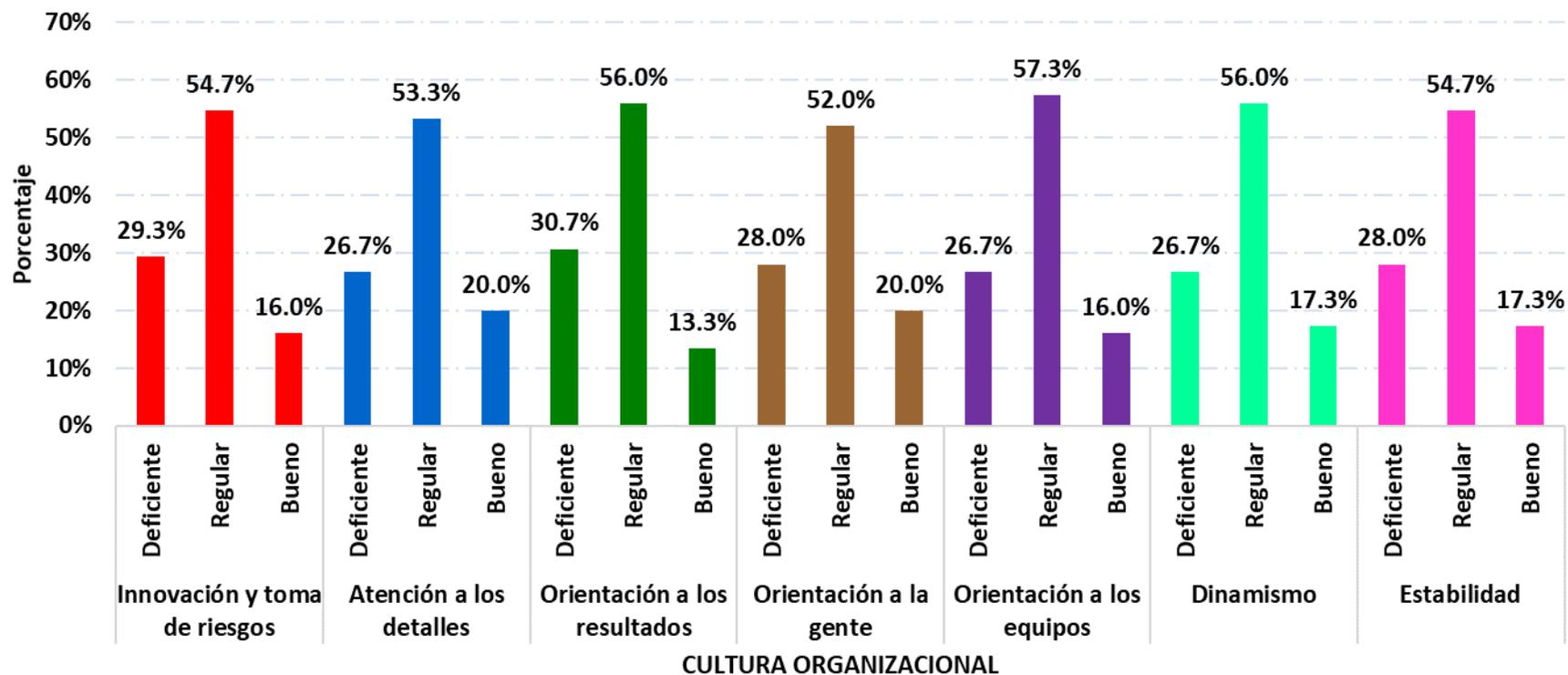
Elaboración: Propia

Interpretación.

En la Tabla 2 muestra que las dimensiones de la cultura organizacional desde la perspectiva de los colaboradores administrativos del IRENNORTE son en promedio de nivel regular (54.9%).

Figura 2

Nivel de las dimensiones de la Cultura Organizacional de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.



Fuente: Tabla 2.

Tabla 3

Nivel del Compromiso Laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.

Variable 2	Escala	Nº	%
Compromiso Laboral			
Bajo	20 - 48	24	32%
Medio	49 - 76	39	52%
Alto	77 - 100	12	16%
Total		75	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario del Compromiso Laboral, Trujillo – 2020.

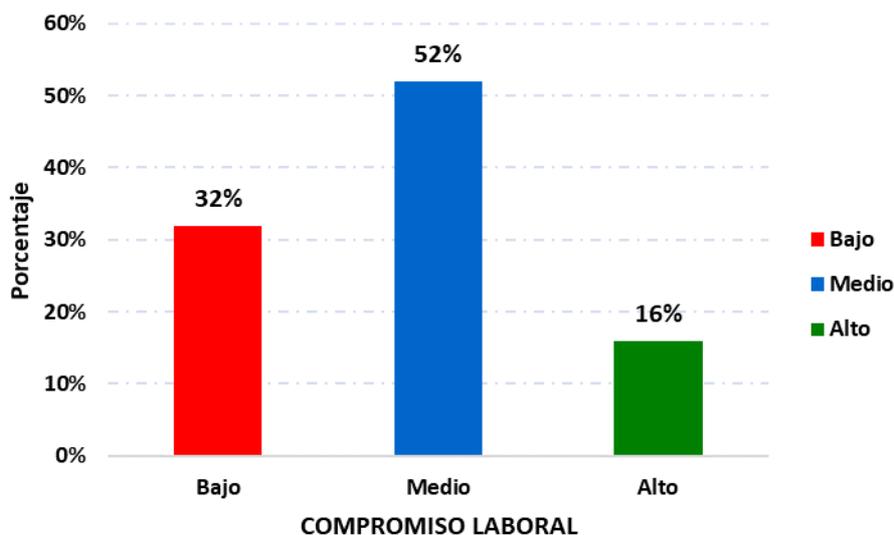
Elaboración: Propia

Interpretación.

La Tabla 3 muestra que el 52% de los colaboradores tienen nivel medio sobre el compromiso laboral, el 32% tienen nivel bajo, y el 16% de los colaboradores tienen nivel alto. Indicando que el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN NORTE predominan el nivel medio (52%).

Figura 3

Nivel del Compromiso Laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.



Fuente: Tabla 3.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones del Compromiso Laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.

Nivel de compromiso laboral	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	24	32.0%	23	30.7%	23	30.7%
Medio	38	50.7%	40	53.3%	39	52.0%
Alto	13	17.3%	12	16.0%	13	17.3%
Total	75	100%	75	100%	75	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario del Compromiso Laboral, Trujillo – 2020.

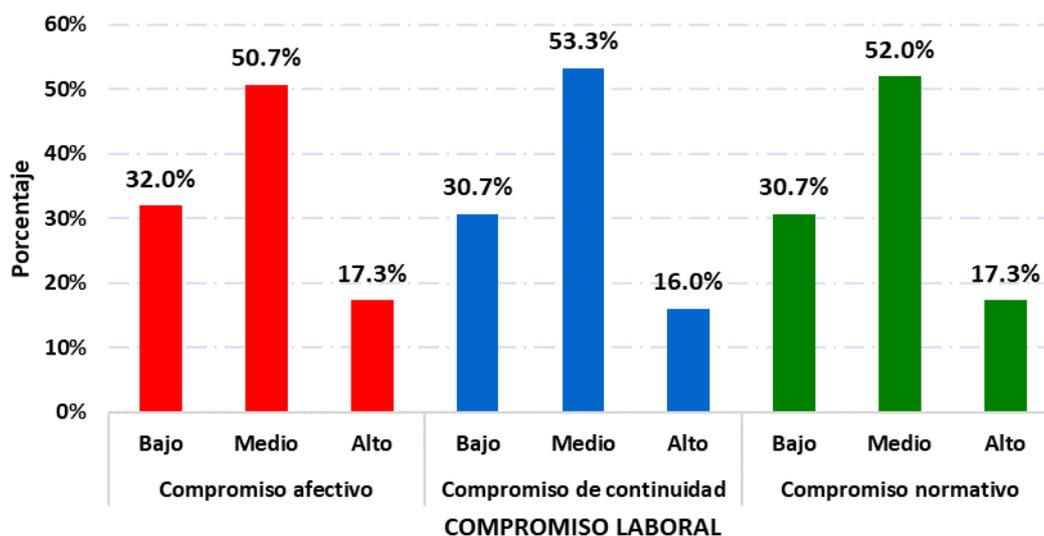
Elaboración: Propia

Interpretación.

La Tabla 4 muestra las dimensiones del compromiso laboral desde la perspectiva de los colaboradores administrativos del IREN Norte tienen el promedio de nivel medio (52.0%).

Figura 4

Nivel de las dimensiones del Compromiso Laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.



Fuente: Tabla 4.

4.2 Prueba de Normalidad

Tabla 5

Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov de la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES / DIMENSIONES	Kolmogorov Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0.057	75	0,200*
Compromiso laboral	0.051	75	0,200*
Compromiso afectivo	0.064	75	0,200*
Compromiso de continuidad	0.077	75	0,200*
Compromiso normativo	0.067	75	0,200*

Fuente: Aplicación cuestionario cultura organizacional y compromiso laboral, Trujillo - 2020.

Elaboración: Propia

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación.

La Tabla 5 muestra, que la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para mayores de 50 ($n > 50$) que prueba el comportamiento normal de los datos, nos muestra los niveles de significancia de la variable cultura organizacional y el compromiso laboral son mayores al 5% ($p > 0.05$), determinándose que los datos se dividen de manera normal, por lo tanto, se debe hacer uso de la prueba paramétrica correlación de Pearson, para demostrar la correlación de las variables cultura organizacional y compromiso laboral.

4.3 Contrastación de hipótesis

Tabla 6

La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.

CORRELACIÓN DE PEARSON		Cultura organizacional
Compromiso laboral	Coefficiente de correlación de Pearson	0,881**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	75

Fuente: Aplicación cuestionario cultura organizacional y compromiso laboral, Trujillo - 2020.

** La correlación es altamente significativa al 1% (0.01).

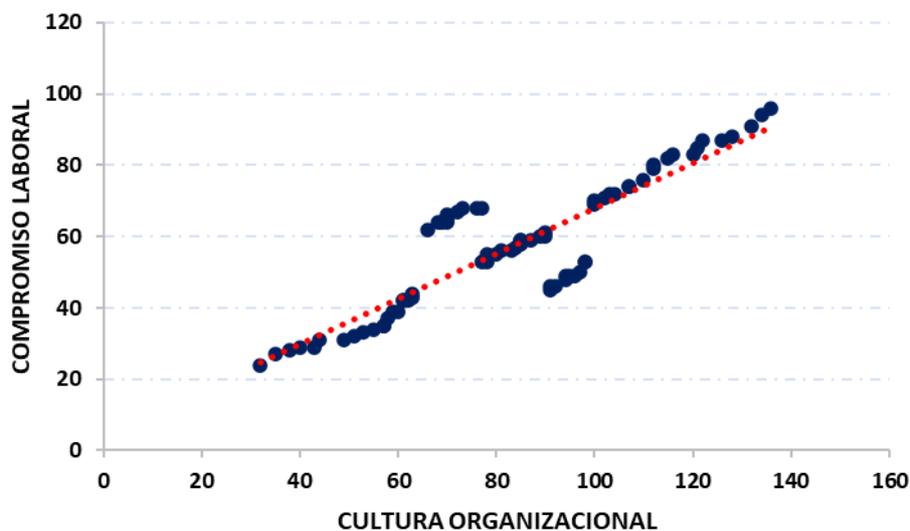
Elaboración: Propia

Interpretación.

La Tabla 6 muestra que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.881$ (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), indicando que la cultura organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte.

Figura 5

La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.



Fuente: Tabla 6.

Tabla 7

La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso afectivo de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.

CORRELACIÓN DE PEARSON		Cultura organizacional
Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación de Pearson	0,876**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	75

Fuente: Aplicación cuestionario cultura organizacional y compromiso laboral, Trujillo - 2020.

** La correlación es altamente significativa al 1% (0.01).

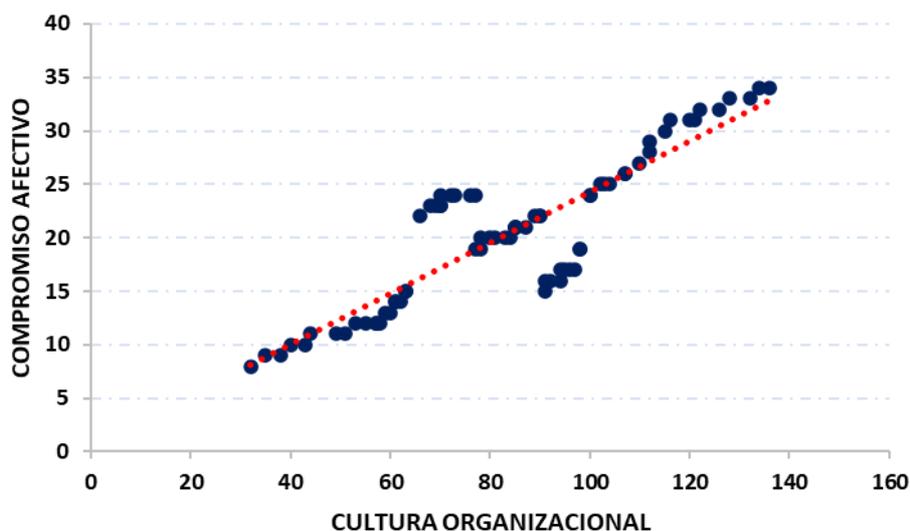
Elaboración: Propia

Interpretación.

La Tabla 7 muestra que el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.876$ (existiendo una muy alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), indicando que la cultura organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el compromiso afectivo de los colaboradores administrativos del IREN Norte.

Figura 6

La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso afectivo de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.



Fuente: Tabla 7.

Tabla 8

La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso de continuidad de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.

CORRELACIÓN DE PEARSON		Cultura organizacional
	Coefficiente de correlación de Pearson	0,872**
Compromiso de continuidad	Sig. (bilateral)	0,000
	N	75

Fuente: Aplicación cuestionario cultura organizacional y compromiso laboral, Trujillo - 2020.

** La correlación es altamente significativa al 1% (0.01).

Elaboración: Propia

Interpretación.

En la Tabla 8, se observa un coeficiente de correlación de Pearson de 0.872 (muy alta) con un nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), por lo que la cultura organizacional está relacionada directa y altamente significativa con el compromiso de continuidad de los colaboradores administrativos del IREN Norte.

Figura 7

La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso de continuidad de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.



Fuente: Tabla 8.

Tabla 9

La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso normativo de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.

CORRELACIÓN DE PEARSON		Cultura organizacional
Compromiso normativo	Coefficiente de correlación de Pearson	0,889**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	75

Fuente: Aplicación cuestionario cultura organizacional y compromiso laboral, Trujillo - 2020.

** La correlación es altamente significativa al 1% (0.01).

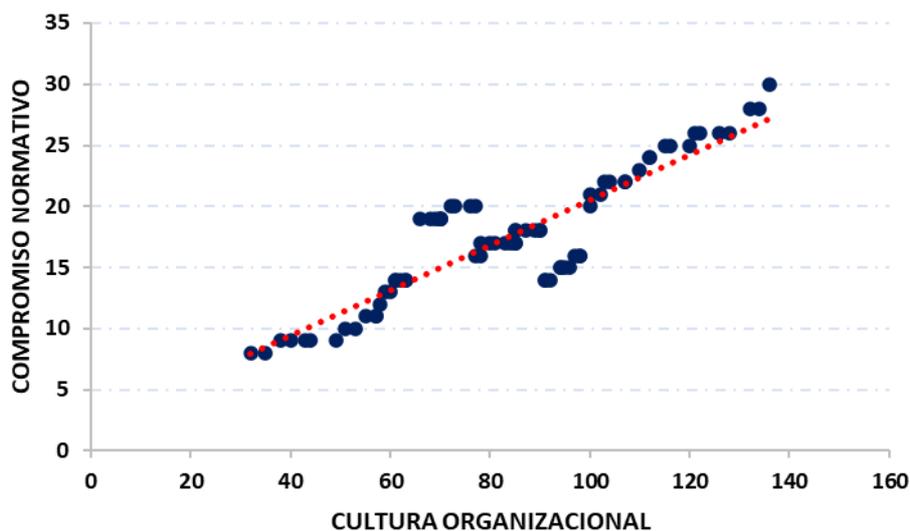
Elaboración: Propia

Interpretación.

En la Tabla 9, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.889 (muy alto) con significancia (p) menor al 1%, es decir la cultura organizacional se relaciona de modo directo y altamente con el compromiso normativo de los colaboradores administrativos del IREN Norte.

Figura 8

La cultura orgnizacional y su relación con el compromiso normativo de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo - 2020.



Fuente: Tabla 9.

V. DISCUSIÓN

La cultura organizacional se comporta de nivel regular (52%), seguido del nivel deficiente (28%) y el nivel bueno (20%); demostrándose que los colaboradores administrativos del IREN NORTE, perciben deficiencias con respecto a elementos como sentimientos, actitudes, hábitos, entre otros y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes de la institución (Ver Tabla 1). Estos resultados son **similares** con **Campos (2017)**, quien halló la existencia de un nivel regular (61.4%), deduciendo que los trabajadores no lograron una cultura organizacional buena. Las dimensiones de la cultura organizacional tienen comportamiento predominantemente de nivel regular, con un 54.7% para la dimensión innovación y toma de riesgos, 53.3% para la dimensión atención a los detalles, 56.0% para la dimensión orientación a los resultados, 52.0% para la dimensión orientación a la gente, 57.3% para la dimensión orientación a los equipos, 56.0% para la dimensión dinamismo, 54.37% para la dimensión estabilidad (Ver Tabla 2). Estos resultados son similares con la investigación realizado por Rossi (2015), donde demuestra que existen problemas en la cultura organizacional de un Hospital Público, existiendo el tipo de jerarquía rígida, un poder centralizado, donde lo individual predomina; en suma, todos estos factores no permitían que el equipo desarrolle con normalidad sus tareas.

El compromiso laboral se comporta de nivel medio (52%), seguido del nivel bajo (32%) y el nivel alto (16%); demostrándose que los colaboradores administrativos del IREN Norte, aún tienen falta de compromiso con la institución, falta mejorar ese vínculo institucional de manera racional y emocional para mantener la calidad de este vínculo a largo plazo, de tal manera que el beneficio sea para ambas partes (Ver Tabla 3). Estos resultados concuerdan con Álvarez (2017) quien demostró que el compromiso laboral del personal técnico de equipos en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé se encuentra en un nivel moderado (56%). Las dimensiones del compromiso laboral tienen comportamiento predominantemente de nivel medio, con un

50.7% para la dimensión compromiso afectivo, 53.3% para compromiso de continuidad, 52.0% para la dimensión compromiso normativo (Ver Tabla 4). Estos resultados concuerdan con el estudio realizado por Flores (2019), donde demuestra que el compromiso en la empresa es bajo (1%), que 54 trabajadores que representan el 53.5% su compromiso es regular y el restante que son 46 (45.5%) colaboradores su compromiso es alto.

Al cruzar los datos de la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, coeficiente de correlación de Pearson hallado fue 0.881, indicador que indica que la relación entre las variables se comportan de manera directa y altamente significativa; es decir, un buen nivel de cultura organizacional entonces se espera un mejor compromiso laboral, confirmando la relación directa y altamente significativa con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN NORTE (Ver Tabla 6). Estos resultados son similares al que obtuvo Sagástegui (2017) en su tesis realizada, donde halló que cultura organizacional se relaciona con el compromiso laboral ($p < 0.01$), a un nivel alto ($r_s = 0.971^{**}$).

Al cruzar los datos de la cultura organizacional y el compromiso **afectivo** de los colaboradores administrativos del IREN Norte, el valor del coeficiente de Pearson fue 0.876, por lo que la relación entre la variable y la dimensión se comportan de manera directa y altamente significativa; es decir, un buen nivel de cultura organizacional entonces se espera un mejor compromiso afectivo, demostrándose que la cultura organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el compromiso afectivo de los colaboradores administrativos del IREN Norte. (Ver Tabla 7). Estos resultados son similares al que obtuvo Valverde (2016) en su tesis, halló que la relación es moderada entre las variables estudiadas, siendo $R_h = 0,40$.

Al cruzar los datos de la cultura organizacional y el compromiso de **continuidad** de los colaboradores administrativos del IREN Norte, se halló que el coeficiente de Pearson fue 0.872 con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), es decir existe relación entre la variable y la dimensión se comportan de manera directa y altamente significativa; es decir, un buen nivel de cultura organizacional entonces se espera un mejor compromiso de continuidad, así la cultura organizacional está relacionada directa y altamente significativa con el compromiso de continuidad de los colaboradores administrativos del IREN Norte. (Ver Tabla 8). Estos resultados son similares al que obtuvo Sagástegui (2017), donde halló que la cultura organizacional se relaciona altamente con el compromiso de continuidad ($p < 0.01$), correlación muy alta ($r_s = 0.869^{**}$). También encontró relación significativa entre cultura organizacional y el compromiso laboral en su dimensión compromiso de continuidad [0,622**].

Al cruzar los datos de la cultura organizacional y el compromiso **normativo** del personal administrativo del IREN Norte, el coeficiente de Pearson es 0.889, por lo que la relación entre la variable y la dimensión se comportan de manera directa y altamente significativa; es decir, un buen nivel de cultura organizacional es decir existe mejor compromiso normativo, demostrándose que la cultura organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el compromiso normativo de los colaboradores administrativos del IREN Norte. (Ver Tabla 9). Estos resultados son similares al que obtuvo **Cuenca (2020)** en su “Estudio de la gestión de la cultura organizacional y el compromiso laboral de FLACSO, la cual realizó el criterio al análisis de resultados y la revisión bibliográfica, se determinó que las relaciones del factor cumplimiento de resultados son los factores que más influyen en la investigación; el factor identificación de los colaboradores en un 44%, mientras que en un 47% el factor compromiso normativo (deber), los mismos en que basó la propuesta, concibiéndose una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso normativo ($R = 0.789^{**}$). Lo mismo halló Sagástegui (2017) compromiso normativo, el cual fue de 0,971**.

VI. CONCLUSIONES

- La cultura organizacional de los colaboradores administrativos del IREN Norte predomina el nivel regular, con un 52% y las dimensiones de la cultura organizacional son en promedio de nivel regular, con un 54.9% (Tabla 1 y 2).
- El compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte predomina el nivel medio con un 52% y las dimensiones del compromiso laboral son en promedio de nivel medio, con un 52.0% (Tabla 3 y 4).
- La cultura organizacional se relaciona directa y altamente con el compromiso afectivo de los colaboradores administrativos del IREN Norte, con $R = 0.876$ y $\text{sig.} < 0.01$ (Tabla 7).
- La cultura organizacional se relaciona directa y altamente con el compromiso de continuidad de los colaboradores administrativos del IREN Norte, con $R = 0.872$ y $\text{sig.} < 0.01$ (Tabla 8).
- La cultura organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el compromiso normativo de los colaboradores administrativos del IREN Norte, con $R = 0.889$ y $\text{sig.} < 0.01$ (Tabla 9).
- La cultura organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, con $R = 0.881$ y $\text{sig.} < 0.01$ (Tabla 6).

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere a los directivos del IREN Norte, orientar a una mejor convivencia entre los colaboradores públicos y funcionarios, desarrollando talleres relacionados a factores como normas, creencias, valores institucionales entre otros; para incentivar el compromiso de los trabajadores en el aspecto laboral y cultural.
- Se sugiere a los directivos del IREN Norte, elaborar un Plan de Inducción enfocado a los colaboradores administrativos que recién ingresan a la institución para enseñar con respecto a la organización y funcionamiento de la institución.
- Se sugiere a los directivos del IREN Norte, actualizar y difundir la documentación de gestión que esté relacionada con la cultura organizacional, valores institucionales y normativos.
- Se propone a los directivos y trabajadores del IREN Norte realizar actividades a través de círculos de trabajo, donde puedan identificar factores que estén influyendo negativamente en el aspecto laboral de la organización.

REFERENCIAS

- Amenero, C. (2017). Compromiso organizacional y marketing interno en las enfermeras de un hospital público, Lima 2017. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Álvarez, R. (2017). Compromiso organizacional del personal técnico de equipos en el Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, - Lima, 2017. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Allport, G. (1968). The historical background of modern social psychology. En G. Lindzey y E. Aronson (Ed.), *Handbook of Social Psychology*, Vol 1, 1-80. Reading, Estados Unidos: Addison-Wesley.
- Burdett, J. (2017). TQM and re-engineering: The battle for the organization to tomorrow. *The TQM Magazine*, 6 (1994).
- Campos, A. (2017). La Cultura organizacional del personal administrativo en el Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2017. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Castro-Lucas de Souza, E. y Ribeiro-Fenili, R. O estudo da cultura organizacional por meio das práticas: uma proposta à luz do legado de Bourdieu. *Cadernos EBAPE.BR* [en línea]. 2016, 14(4), 872-890 [fecha de Consulta 8 de Mayo de 2020].
ISSN: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323248906003>
- Cueva, Y. & Álvarez, J. (2017). Relación entre las dimensiones de la cultura organizacional con el estrés laboral en el personal asistencial. Hospital Regional Docente de Trujillo, 2017. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Cuenca, E. (2016). El clima institucional y su relación con el compromiso laboral del personal administrativo en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Trujillo – 2016. Universidad César Vallejo. Moche, La Libertad (Perú).
- Casagrande-Moreira, R., y Machado-Del Prá. D. (2016). Cultura Organizacional como Fator Complementar às Dimensões Culturais de Hofstede. *Revista Pretexto*, 17(4), 81-94.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5898625>
- Cuenca, R. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y la cultura organizacional de FLCSO. Universidad Espíritu Santo – UEES. Guayaquil (Ecuador).
- Da Paula-Braquehais, A., Watanabe-Wilbert, J., Dutra-Moresi, E. A., y AparecidaDandolini, G. A. (2017). O papel da cultura organizacional na gestão do conhecimento revisão de literatura de 2009 a 2015. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 7, 80-93.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5908257>

- De Guzmán-Miranda, J. C. N. (2015). La cultura organizacional en el contexto de la globalización. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, (2), 19-40.
<https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646280002.pdf>
- Flores, I. (2019). Compromiso organizacional relacionado con el Desempeño Laboral en trabajadores del Hospital I- EsSalud Florencia de Mora, 2019. Universidad César Vallejo. Florencia de Mora, Trujillo (Perú).
- Felizzola-Cruz, Y. M., y Anzola-Morales, O. L. (2017). Proposal of an organizational culture model for innovation. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 33(59), 20-31.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452017000300020
- García-Navarro, V. A. (2017). Desarrollo de un modelo de diagnóstico de cultura organizacional. *Revista Perspectivas*, (39), 75-102.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332017000100004&script=sci_arttext
- Gentilin, M. (2015). Las tres dimensiones de la cultura organizacional Una propuesta teórico-metodológica. *CIAIQ2015*, 3.
<https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2015/article/view/170>
- Gubbins, A. (2019). *La cultura organizacional en el Perú es cada vez más sólida*. Diario el Comercio. Gerente general de Great Place to Work Perú.
<http://suplementos.elcomercio.pe/suplementos/comercial/nuevo-great-place-to-work/cultura-organizacional-peru-cada-vez-mas-solida-1004067>
- Mantilla, M. (2018). Cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetricia del Hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren, Callao 2018. Universidad César Vallejo. Callao, Perú.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to organizational and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Revista de psicología Aplicada*, 538-551.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. United States: Editorial SAGE Publications.
- Morgan, R.M. y Hunt S.D. (1994): "The commitment-trust theory of relationship marketing", *Journal of Marketing*, Vol. 58, pp. 20 – 38.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. y Porter L. (1979). The measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo México*: Editorial McGraw-Hill interamericana.

- Obreque, A. (2015). Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad (tesis doctoral). Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Pedraza-Álvarez, L., Obispo-Salazar, K., Vásquez-González, L. & Gómez-Gómez, L. (2015). Cultura Organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio Fenomenológico. *Rev. Clío América.*; 9 (17): 17-25.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. y Boulain, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Rossi, F., Palucci, M., Carvallo, M., Cardeal, S. y Toscano, M. (2015). La cultura organizacional de un hospital público brasileño. *Revista da escola de Enfermagem da USP*, 48 (2).
- Reis, G. (2015). Cultura organizacional e liderança: uma relação possível. *Revista de Administração*, 48(1), 34-52.
- Robbins, Stephen (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P. Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ta. ed.). Mexico: Pearson
- Sagástegui, M. (2017). Cultura organizacional y compromiso laboral en el Hospital I La Esperanza – Essalud La Libertad, 2017. Universidad César Vallejo. La Esperanza, Trujillo (Perú).
- Steers (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* N° 22.
- Salazar, J. (2015). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital de Roosevelt de Guatemala. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala de la asunción.
- Valverde, G. (2016). Cultura y compromiso organizacional en los trabajadores públicos administrativos del Hospital de Chancay en el año 2016. Universidad César Vallejo. Chancay, Perú.
- Velaochaga, J. & Rake, D. (2019). *La cultura organizacional en el Perú*. Diario Gestión. Actualizado el 19/05/2019. Lima, Perú.
- <https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/>

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario de Cultura Organizacional

El presente cuestionario es de carácter confidencial y anónimo, tiene como finalidad identificar la cultura organizacional del IREN Norte como parte de una investigación.

INDICACIONES: Contestar las preguntas en forma SINCERA y marque con un aspa (X) según corresponde:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
Innovación y toma de riesgos						
1	Considera que la institución le brinda la posibilidad de expresar su creatividad en su labor.					
2	Cree que la institución le reconoce públicamente los trabajos que realiza con iniciativa.					
3	Opina que la institución valora a cada uno de los trabajadores que innovan.					
4	Considera que la institución valora a los trabajadores que asumen nuevos retos.					
Atención a los detalles						
5	Brinda usted una atención rápida y oportuna.					
6	Considera que el desarrollo de sus labores contribuye a la calidad de atención.					
7	Los recursos que la institución le brinda son necesarios para realizar su trabajo con precisión.					
8	Antes de tomar una decisión usted analiza el caso.					
Orientación a los resultados						
9	Opina que cada uno de los trabajadores cumple con las metas establecidas por la institución.					
10	Las evaluaciones que realizan los jefes se cumplen de acuerdo a los objetivos institucionales.					
11	Considera que los jefes de su institución se centran en el logro de objetivos.					
12	Considera que los reportes mensuales evidencian la productividad del trabajador					

Orientación a la gente					
13	Considera que la institución atiende a las necesidades del trabajador.				
14	Cree que en la institución se valora la labor del trabajador				
15	Considera que en su institución se realiza programas para el desarrollo profesional				
16	Cree que la institución se interesa por mejorar las condiciones laborales.				
Orientación a los equipos					
17	Piensa que en su institución se estimula para trabajar en equipo.				
18	Considera que los jefes de su institución delegan funciones de modo que exista participación del personal.				
19	Opina que en su institución se promueve la comunicación entre los servicios para un trabajo en equipo.				
20	Considera que en su institución existe coordinación para realizar actividades en grupo.				
Dinamismo					
21	Cree que en su institución los trabajadores son competitivos.				
22	Considera que el personal posee las características para un desempeño exitoso.				
23	Opina que el personal de la institución es dinámico.				
24	Cree que la competencia entre los equipos es positiva.				
Estabilidad					
25	Está conforme con el cargo que desempeña actualmente.				
26	Piensa que el salario del personal es lo único que vincula al trabajador.				
27	Cree que los trabajadores de su institución se resisten al cambio.				
28	Considera que en su institución tiene un sistema de méritos e incentivos para estimular al personal.				

ANEXO 2

Cuestionario de Compromiso Laboral

ESTIMADO(A):

El presente cuestionario es de carácter confidencial y anónimo, tiene como finalidad identificar el compromiso laboral del IREN Norte como parte de una investigación.

INDICACIONES: Contestar las preguntas en forma SINCERA y marque con un aspa (X) según corresponde:

- 1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indeciso
 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
1	Me siento como parte de la familia del IREN NORTE					
2	Me siento emocionalmente ligado al puesto que ocupo dentro del IREN NORTE					
3	El trabajar para el IREN NORTE tiene un gran significado para mí					
4	IREN NORTE realmente merece mi felicidad					
5	Me siento orgulloso(a) de contarles a otras personas que trabajo en el IREN NORTE					
6	Sería feliz si trabajara en el IREN NORTE toda mi vida hasta mi jubilación					
7	Siento que los problemas que tiene el IREN NORTE también son mis problemas					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
8	Me interesa lo que pasará si dejara de trabajar en el IREN NORTE, aún sin tener otro trabajo seguro					
9	Sería muy difícil para mí dejar el IREN NORTE en éste momento					
10	Mi vida sería afectada si decidiera dejar el IREN NORTE ahora					
11	Representaría un costo económico para mí el abandonar el IREN NORTE ahora					
12	Trabajar en el IREN NORTE representa más una necesidad económica que un deseo sincero					
13	Una consecuencia en dejar el IREN NORTE sería la falta de otras alternativas en donde trabajar					
14	Dejar el IREN NORTE representaría un sacrificio considerable. Otra Institución no me daría los beneficios que tengo en el IREN NORTE					

COMPROMISO NORMATIVO					
15	Siento una obligación en permanecer en el IREN NORTE				
16	Aunque significaría una ventaja personal, siento que no sería correcto abandonar el IREN NORTE ahora				
17	Me sentiría culpable si abandonara el IREN NORTE ahora				
18	El IREN NORTE merece mi lealtad				
19	Sería un error dejar el IREN NORTE, pues me siento con una obligación moral hacia la gente que los dirige				
20	Le debo mucho al IREN NORTE				

ANEXO 3

Validación del Cuestionario de Cultura Organizacional

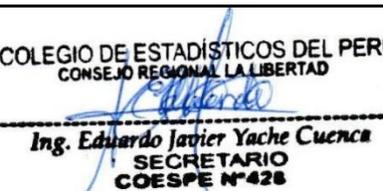
TÍTULO DE LA TESIS: La cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo – 2020.

DIMENSIONES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Innovación y toma de riesgos	Considera que la institución le brinda la posibilidad de expresar su creatividad en su labor.						X		X		X		X		X		
	Cree que la institución le reconoce públicamente los trabajos que realiza con iniciativa.						X		X		X		X		X		
	Opina que la institución valora a cada uno de los trabajadores que innovan.						X		X		X		X		X		
	Considera que la institución valora a los trabajadores que asumen nuevos retos.						X		X		X		X		X		
Atención a los detalles	Brinda usted una atención rápida y oportuna.						X		X		X		X		X		
	Considera que el desarrollo de sus labores contribuye a la calidad de atención.						X		X		X		X		X		
	Los recursos que la institución le brinda son necesarios para realizar su trabajo con precisión.						X		X		X		X		X		
	Antes de tomar una decisión usted analiza el caso.						X		X		X		X		X		
Orientación a los resultados	Opina que cada uno de los trabajadores cumple con las metas establecidas por la institución.						X		X		X		X		X		
	Las evaluaciones que realizan los jefes se cumplen de acuerdo a los objetivos institucionales.						X		X		X		X		X		
	Considera que los jefes de su institución se centran en el logro de objetivos.						X		X		X		X		X		
	Considera que los reportes mensuales evidencian la productividad del trabajador						X		X		X		X		X		
Orientación a la gente	Considera que la institución atiende a las necesidades del trabajador.						X		X		X		X		X		
	Cree que en la institución se valora la labor del trabajador						X		X		X		X		X		

	Considera que en su institución se realiza programas para el desarrollo profesional						X	X	X	X	X		
	Cree que la institución se interesa por mejorar las condiciones laborales.						X	X	X	X	X		
Orientación a los equipos	Piensa que en su institución se estimula para trabajar en equipo.						X	X	X	X	X		
	Considera que los jefes de su institución delegan funciones de modo que exista participación del personal.						X	X	X	X	X		
	Opina que en su institución se promueve la comunicación entre los servicios para un trabajo en equipo.						X	X	X	X	X		
	Considera que en su institución existe coordinación para realizar actividades en grupo.						X	X	X	X	X		
Dinamismo	Cree que en su institución los trabajadores son competitivos.						X	X	X	X	X		
	Considera que el personal posee las características para un desempeño exitoso.						X	X	X	X	X		
	Opina que el personal de la institución es dinámico.						X	X	X	X	X		
	Cree que la competencia entre los equipos es positiva.						X	X	X	X	X		
Estabilidad	Está conforme con el cargo que desempeña actualmente.						X	X	X	X	X		
	Piensa que el salario del personal es lo único que vincula al trabajador.						X	X	X	X	X		
	Cree que los trabajadores de su institución se resisten al cambio.						X	X	X	X	X		
	Considera que en su institución tiene un sistema de méritos e incentivos para estimular al personal.						X	X	X	X	X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 13/11/2020	Eduardo Yache Cuenca 41645161	COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ CONSEJO REGIONAL LA LIBERTAD  Ing. Eduardo Javier Yache Cuenca SECRETARIO COESPE N°428	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Lugar y fecha	Especialista DNI. N°	Firma y sello del experto	Grado académico

ANEXO 4

Validación del Cuestionario de Compromiso Laboral

TÍTULO DE LA TESIS: La cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo – 2020.

DIMENSIONES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
							A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Compromiso afectivo	Me siento como parte de la familia del IREN NORTE						X		X		X		X		X		
	Me siento emocionalmente ligado al puesto que ocupo dentro del IREN NORTE						X		X		X		X		X		
	El trabajar para el IREN NORTE tiene un gran significado para mí						X		X		X		X		X		
	IREN NORTE realmente merece mi felicidad						X		X		X		X		X		
	Me siento orgulloso(a) de contarles a otras personas que trabajo en el IREN NORTE						X		X		X		X		X		
	Sería feliz si trabajara en el IREN NORTE toda mi vida hasta mi jubilación						X		X		X		X		X		
	Siento que los problemas que tiene el IREN NORTE también son mis problemas						X		X		X		X		X		
Compromiso de continuidad	Me interesa lo que pasará si dejara de trabajar en el IREN NORTE, aún sin tener otro trabajo seguro						X		X		X		X		X		
	Sería muy difícil para mí dejar el IREN NORTE en éste momento						X		X		X		X		X		
	Mi vida sería afectada si decidiera dejar el IREN NORTE ahora						X		X		X		X		X		
	Representaría un costo económico para mí el abandonar el IREN NORTE ahora						X		X		X		X		X		
	Trabajar en el IREN NORTE representa más una necesidad económica que un deseo sincero						X		X		X		X		X		
	Una consecuencia en dejar el IREN NORTE sería la falta de otras alternativas en donde trabajar						X		X		X		X		X		

	Dejar el IREN NORTE representaría un sacrificio considerable. Otra Institución no me daría los beneficios que tengo en el IREN NORTE						X	X	X	X	X		
Compromiso normativo	Siento una obligación en permanecer en el IREN NORTE						X	X	X	X	X		
	Aunque significaría una ventaja personal, siento que no sería correcto abandonar el IREN NORTE ahora						X	X	X	X	X		
	Me sentiría culpable si abandonara el IREN NORTE ahora						X	X	X	X	X		
	El IREN NORTE merece mi lealtad						X	X	X	X	X		
	Sería un error dejar el IREN NORTE, pues me siento con una obligación moral hacia la gente que los dirige						X	X	X	X	X		
	Le debo mucho al IREN NORTE						X	X	X	X	X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 13/11/2020	Eduardo Yache Cuenca 41645161	COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ CONSEJO REGIONAL LA LIBERTAD  Ing. Eduardo Javier Yache Cuenca SECRETARIO COESPE N°428	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Lugar y fecha	Especialista DNI. N°	Firma y sello del experto	Grado académico

ANEXO 5

Confiabilidad del Cuestionario de Cultura Organizacional

Prueba piloto del análisis estadístico de confiabilidad para el instrumento que evalúa la cultura organizacional.

N°	CULTURA ORGANIZACIONAL																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	1	1	2	4	1	3	4	1	3	1	1	4	2	1	1	1	3	1	4	2	4	1	5	3	5	1	2	3
2	3	5	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	5	2	1	5	4	3	2	3	4
3	1	1	1	3	2	3	4	1	4	3	1	1	2	4	1	3	1	1	1	2	5	2	4	2	3	1	3	3
4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3	4	2	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	2
5	4	3	3	1	3	1	3	1	2	2	1	4	3	3	4	1	1	4	3	1	4	2	3	3	4	5	4	1
6	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	2	3	4	4	4	3	3	1	4	2	5	3	4
7	1	4	1	1	1	3	4	2	1	1	1	4	2	2	2	1	4	4	4	4	4	2	1	1	4	5	2	2
8	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	5	3	2	4	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	2	4	3	4
9	3	2	1	1	1	1	3	1	4	1	4	4	1	4	3	2	3	3	4	1	4	3	1	3	4	2	3	1
10	4	4	4	3	4	5	2	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	3	3	4	4	1	1	2	3
11	3	1	2	4	1	1	4	2	1	1	3	3	3	4	2	1	4	1	3	2	2	4	3	4	5	2	4	3
12	4	4	5	4	3	4	5	4	2	5	3	5	3	3	3	2	2	5	5	4	2	2	5	4	5	3	2	4
13	1	4	2	4	4	2	1	4	1	2	2	4	1	1	1	3	1	1	1	2	5	4	1	3	1	2	3	2
14	2	4	3	4	4	3	5	4	2	3	2	3	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	1	3	1	2	4	2
15	2	1	4	2	1	1	1	2	3	4	1	1	2	1	4	1	1	3	4	1	2	3	2	1	3	3	2	1

Fuente: Muestra piloto.

Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la Cultura Organizacional “ α ” Alfa de Cronbach.

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,847	28

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

Estadísticas de total de elemento				
Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	77,4000	230,971	,701	,832
Ítem2	76,9333	224,352	,713	,829
Ítem3	77,4000	235,686	,541	,837
Ítem4	77,1333	246,695	,276	,845
Ítem5	77,2000	223,171	,716	,829
Ítem6	77,4000	233,257	,637	,834
Ítem7	76,7333	245,781	,265	,846
Ítem8	77,4667	233,410	,597	,835
Ítem9	77,2667	248,638	,214	,847
Ítem10	77,4000	233,543	,545	,836
Ítem11	77,6667	237,095	,500	,838
Ítem12	76,6667	243,524	,400	,841
Ítem13	77,3333	232,095	,642	,833
Ítem14	76,9333	235,495	,568	,836
Ítem15	77,1333	237,124	,535	,837
Ítem16	77,7333	241,495	,435	,840
Ítem17	77,6000	250,257	,189	,847
Ítem18	77,0000	230,286	,562	,835
Ítem19	76,8667	251,410	,155	,848
Ítem20	77,0000	221,571	,763	,827
Ítem21	76,8000	276,314	-,468	,866
Ítem22	77,4667	261,410	-,107	,855
Ítem23	77,3333	250,524	,104	,853
Ítem24	77,1333	238,838	,591	,837
Ítem25	76,9333	270,067	-,280	,864
Ítem26	77,2000	247,600	,180	,850
Ítem27	77,2000	258,029	,008	,850
Ítem28	77,4667	237,124	,591	,836

Salida SPSS versión 26.0

ANEXO 6

Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Laboral

Prueba piloto del análisis estadístico de confiabilidad para el instrumento que evalúa el compromiso laboral.

N°	COMPROMISO LABORAL																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	4	3	1	3	1	2	1	1	1	4	2	1	1	1	3	3	4	1	2
2	2	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	2	2
3	2	4	1	1	1	1	2	1	1	4	4	1	4	1	4	1	1	3	1	3
4	2	4	5	4	2	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	4
5	4	4	1	4	2	1	1	1	1	3	2	2	1	3	1	4	1	3	1	1
6	3	4	4	4	5	3	5	4	2	2	4	5	4	4	3	5	4	4	2	2
7	4	3	4	1	4	1	3	4	1	1	1	2	2	3	2	1	4	1	4	1
8	4	4	3	2	4	2	2	5	4	4	5	3	2	5	4	2	4	4	4	3
9	4	2	1	1	1	4	1	3	3	4	4	1	1	1	3	4	1	4	3	3
10	5	3	3	4	5	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	2	4	4	2	5
11	1	1	1	3	4	1	1	3	3	3	1	3	2	4	2	3	2	1	1	1
12	4	3	3	3	4	4	4	2	2	5	4	5	4	5	3	5	2	5	4	5
13	1	3	1	1	2	1	1	4	1	3	1	3	4	3	3	3	1	1	4	2
14	5	2	3	2	2	2	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	2	4	5	5
15	3	1	2	4	1	1	4	3	1	2	4	3	1	3	4	2	4	3	2	2

Fuente: Muestra piloto.

Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el Compromiso Laboral “ α ” Alfa de Cronbach.

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,892	20

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

Estadísticas de total de elemento				
Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	54,2667	217,067	,470	,888
Ítem2	54,3333	235,381	,061	,897
Ítem3	54,6667	212,952	,604	,884
Ítem4	54,7333	220,924	,414	,889
Ítem5	54,3333	219,667	,397	,890
Ítem6	54,9333	206,067	,706	,880
Ítem7	54,7333	213,781	,608	,884
Ítem8	54,2000	218,457	,490	,887
Ítem9	54,8000	209,171	,625	,883
Ítem10	54,1333	224,552	,356	,891
Ítem11	53,9333	215,638	,513	,887
Ítem12	54,2667	206,781	,765	,879
Ítem13	54,6000	216,543	,490	,887
Ítem14	54,1333	212,267	,621	,883
Ítem15	54,1333	216,838	,552	,886
Ítem16	54,2000	226,029	,270	,894
Ítem17	54,6000	221,829	,394	,890
Ítem18	53,9333	212,210	,628	,883
Ítem19	54,6000	218,829	,432	,889
Ítem20	54,5333	206,981	,715	,880

Salida SPSS versión 26.0

ANEXO 7

Confiabilidad del Cuestionario de la Cultura Organizacional

Nº	Innovación y toma de riesgos					Atención a los detalles					Orientación a los resultados					Orientación a la gente					Orientación a los equipos					Dinamismo				Estabilidad				Cultura Organizacional										
	1	2	3	4	Ptje	Nivel	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	12	Ptje	Nivel	13	14	15	16	Ptje	Nivel	17	18	19	20	Ptje	Nivel	21	22	23	24	Ptje	Nivel	25	26	27	28	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel
1	1	3	4	1	9	Deficiente	3	2	2	3	10	Regular	3	4	1	1	9	Deficiente	3	1	5	1	10	Regular	2	1	4	3	10	Regular	3	3	2	2	10	Regular	5	1	3	1	10	Regular	68	Regular
2	4	4	1	4	13	Regular	3	3	3	5	14	Regular	4	5	4	1	14	Regular	3	5	2	4	14	Regular	1	5	5	2	13	Regular	5	2	3	3	13	Regular	5	3	3	2	13	Regular	94	Regular
3	2	1	4	3	10	Regular	1	4	3	2	10	Regular	1	3	4	1	9	Deficiente	2	3	1	4	10	Regular	4	1	4	1	10	Regular	1	3	5	1	10	Regular	2	3	2	3	10	Regular	69	Regular
4	1	1	4	3	9	Deficiente	2	1	1	5	9	Deficiente	1	4	1	1	7	Deficiente	2	3	1	2	8	Deficiente	1	4	1	2	8	Deficiente	4	2	1	1	8	Deficiente	2	3	2	1	8	Deficiente	57	Deficiente
5	1	1	1	2	5	Deficiente	1	1	3	2	7	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	1	3	1	1	6	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	38	Deficiente
6	5	4	5	5	19	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	4	5	19	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	5	4	5	5	19	Bueno	136	Bueno
7	2	2	3	3	10	Regular	2	2	3	3	10	Regular	3	3	3	1	10	Regular	2	4	3	1	10	Regular	4	2	2	2	10	Regular	1	2	4	3	10	Regular	4	1	1	4	10	Regular	70	Regular
8	4	2	1	2	9	Deficiente	5	1	2	1	9	Deficiente	1	1	3	2	7	Deficiente	1	1	1	5	8	Deficiente	2	1	4	1	8	Deficiente	1	2	2	3	8	Deficiente	2	4	1	2	9	Deficiente	58	Deficiente
9	1	3	2	1	7	Deficiente	2	4	1	1	8	Deficiente	2	1	1	2	6	Deficiente	1	3	2	1	7	Deficiente	2	1	2	1	6	Deficiente	1	2	2	2	7	Deficiente	1	3	3	1	8	Deficiente	49	Deficiente
10	5	3	5	5	18	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	3	5	5	5	18	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	4	4	5	4	17	Bueno	5	4	5	5	19	Bueno	3	5	5	5	18	Bueno	128	Bueno
11	2	2	2	3	9	Deficiente	1	5	2	1	9	Deficiente	1	4	1	2	8	Deficiente	2	1	1	4	8	Deficiente	1	1	4	3	9	Deficiente	4	1	2	2	9	Deficiente	3	3	1	2	9	Deficiente	61	Deficiente
12	4	5	1	3	13	Regular	4	2	2	5	13	Regular	4	4	4	2	14	Regular	3	4	2	4	13	Regular	4	2	4	3	13	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	1	3	4	12	Regular	91	Regular
13	2	4	5	5	16	Bueno	2	5	5	4	16	Bueno	4	5	3	3	15	Regular	5	5	4	3	17	Bueno	2	5	5	4	16	Bueno	5	1	5	5	16	Bueno	5	4	5	2	16	Bueno	112	Bueno
14	4	4	4	2	14	Regular	3	4	2	5	14	Regular	5	3	4	2	14	Regular	5	2	5	3	15	Regular	2	5	4	3	14	Regular	2	3	4	5	14	Regular	2	5	4	2	13	Regular	98	Regular
15	4	3	4	1	12	Regular	5	3	2	2	12	Regular	3	5	2	3	13	Regular	5	3	3	1	12	Regular	2	2	5	3	12	Regular	4	4	2	2	12	Regular	1	2	5	4	12	Regular	85	Regular
16	5	5	3	1	14	Regular	5	4	3	2	14	Regular	2	3	4	5	14	Regular	3	4	4	3	14	Regular	2	5	5	1	13	Regular	2	3	4	4	13	Regular	1	5	2	5	13	Regular	95	Regular
17	1	2	1	5	9	Deficiente	1	4	1	3	9	Deficiente	4	1	2	2	9	Deficiente	2	1	3	3	9	Deficiente	4	1	3	1	9	Deficiente	3	3	2	1	9	Deficiente	3	1	1	4	9	Deficiente	63	Deficiente
18	1	1	2	4	8	Deficiente	1	1	3	4	9	Deficiente	3	2	1	1	7	Deficiente	3	1	1	2	7	Deficiente	2	1	3	2	8	Deficiente	2	3	1	2	8	Deficiente	3	1	1	3	8	Deficiente	55	Deficiente
19	3	5	4	4	16	Bueno	4	4	5	5	18	Bueno	5	5	5	2	17	Bueno	5	4	5	4	18	Bueno	5	4	5	3	17	Bueno	5	4	5	4	18	Bueno	3	5	4	5	17	Bueno	121	Bueno
20	4	5	4	1	14	Regular	4	5	1	4	14	Regular	1	3	5	5	14	Regular	2	5	2	5	14	Regular	4	4	4	1	13	Regular	4	5	2	3	14	Regular	1	5	5	2	13	Regular	96	Regular
21	1	2	2	4	9	Deficiente	2	4	1	2	9	Deficiente	1	4	3	1	9	Deficiente	1	2	1	5	9	Deficiente	3	4	1	1	9	Deficiente	2	3	2	2	9	Deficiente	4	1	1	3	9	Deficiente	63	Deficiente
22	1	5	2	4	12	Regular	4	1	4	3	12	Regular	2	4	4	3	13	Regular	4	2	1	5	12	Regular	4	4	2	2	12	Regular	4	2	4	2	12	Regular	2	5	2	3	12	Regular	85	Regular
23	1	5	4	4	14	Regular	3	2	4	5	14	Regular	2	5	4	3	14	Regular	4	5	5	1	15	Regular	4	3	5	2	14	Regular	4	4	3	3	14	Regular	4	3	1	5	13	Regular	98	Regular
24	2	3	3	3	11	Regular	5	1	1	4	11	Regular	1	5	1	5	12	Regular	4	3	1	3	11	Regular	3	2	2	4	11	Regular	3	4	2	2	11	Regular	1	1	4	5	11	Regular	78	Regular
25	2	3	5	2	12	Regular	5	2	1	4	12	Regular	4	3	1	5	13	Regular	1	3	5	3	12	Regular	3	5	1	3	12	Regular	4	5	2	1	12	Regular	3	2	5	2	12	Regular	85	Regular
26	3	1	2	1	7	Deficiente	1	1	5	2	9	Deficiente	1	1	3	1	6	Deficiente	1	3	1	2	7	Deficiente	1	3	1	2	7	Deficiente	1	1	3	2	7	Deficiente	1	3	3	1	8	Deficiente	51	Deficiente
27	1	1	2	2	6	Deficiente	3	2	1	1	7	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	1	1	4	1	7	Deficiente	2	2	1	1	6	Deficiente	1	1	1	3	6	Deficiente	1	3	1	1	6	Deficiente	43	Deficiente
28	2	1	2	1	6	Deficiente	1	2	2	2	7	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	1	4	1	1	7	Deficiente	3	1	1	1	6	Deficiente	1	1	3	1	6	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	44	Deficiente
29	2	5	1	1	9	Deficiente	3	4	1	1	9	Deficiente	2	2	3	1	8	Deficiente	2	2	1	3	8	Deficiente	2	3	3	1	9	Deficiente	2	4	1	2	9	Deficiente	1	2	5	1	9	Deficiente	61	Deficiente
30	4	4	4	3	15	Regular	5	3	4	4	16	Bueno	2	5	4	4	15	Regular	5	4	5	3	17	Bueno	4	4	5	2	15	Regular	5	5	3	3	16	Bueno	5	4	3	4	16	Bueno	110	Bueno

Nº	Innovación y toma de riesgos						Atención a los detalles						Orientación a los resultados						Orientación a la gente						Orientación a los equipos						Dinamismo						Estabilidad						Cultura Organizacional	
	1	2	3	4	Ptje	Nivel	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	12	Ptje	Nivel	13	14	15	16	Ptje	Nivel	17	18	19	20	Ptje	Nivel	21	22	23	24	Ptje	Nivel	25	26	27	28	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel
31	2	4	1	4	11	Regular	1	4	1	5	11	Regular	3	1	5	2	11	Regular	2	2	5	2	11	Regular	2	3	2	4	11	Regular	2	2	4	3	11	Regular	4	1	2	4	11	Regular	77	Regular
32	5	3	5	3	16	Bueno	4	3	4	5	16	Bueno	3	4	4	4	15	Regular	5	5	5	2	17	Bueno	5	3	4	4	16	Bueno	3	4	4	5	16	Bueno	2	5	5	4	16	Bueno	112	Bueno
33	2	2	5	4	13	Regular	2	2	4	5	13	Regular	5	3	3	3	14	Regular	2	1	5	5	13	Regular	2	4	3	4	13	Regular	1	3	5	4	13	Regular	3	3	3	3	12	Regular	91	Regular
34	3	3	2	2	10	Regular	4	2	3	1	10	Regular	1	3	1	5	10	Regular	5	1	2	2	10	Regular	1	4	2	3	10	Regular	3	1	1	5	10	Regular	4	4	1	1	10	Regular	70	Regular
35	5	1	1	5	12	Regular	5	4	2	1	12	Regular	2	3	3	5	13	Regular	2	5	3	2	12	Regular	5	2	3	2	12	Regular	4	1	4	3	12	Regular	2	4	4	2	12	Regular	85	Regular
36	3	4	1	2	10	Regular	3	2	3	2	10	Regular	3	2	4	1	10	Regular	1	4	2	3	10	Regular	3	3	2	2	10	Regular	4	1	2	3	10	Regular	3	1	1	5	10	Regular	70	Regular
37	3	2	1	3	9	Deficiente	3	2	2	2	9	Deficiente	2	1	3	1	7	Deficiente	1	4	2	1	8	Deficiente	1	4	1	2	8	Deficiente	1	3	2	2	8	Deficiente	3	1	2	2	8	Deficiente	57	Deficiente
38	2	2	2	3	9	Deficiente	1	2	5	1	9	Deficiente	1	2	3	1	7	Deficiente	1	1	4	2	8	Deficiente	3	3	2	1	9	Deficiente	3	1	3	1	8	Deficiente	3	3	1	2	9	Deficiente	59	Deficiente
39	4	3	1	5	13	Regular	3	5	3	2	13	Regular	5	5	2	2	14	Regular	3	4	1	5	13	Regular	1	2	5	5	13	Regular	4	3	4	2	13	Regular	4	3	1	5	13	Regular	92	Regular
40	5	3	4	5	17	Bueno	5	4	5	5	19	Bueno	5	5	2	5	17	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	4	5	3	5	17	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	5	5	3	5	18	Bueno	126	Bueno
41	2	5	4	5	16	Bueno	3	5	5	5	18	Bueno	5	5	2	5	17	Bueno	5	5	4	5	19	Bueno	2	5	5	5	17	Bueno	4	4	5	5	18	Bueno	5	5	3	4	17	Bueno	122	Bueno
42	1	5	4	4	14	Regular	1	5	5	3	14	Regular	2	5	2	5	14	Regular	4	3	4	4	15	Regular	3	1	4	5	13	Regular	4	5	4	1	14	Regular	2	5	4	2	13	Regular	97	Regular
43	1	4	5	5	15	Regular	2	5	3	5	15	Regular	1	4	5	5	15	Regular	5	5	1	4	15	Regular	5	5	3	1	14	Regular	2	4	4	4	14	Regular	3	5	3	3	14	Regular	102	Regular
44	5	3	2	1	11	Regular	1	4	2	3	10	Regular	4	3	1	3	11	Regular	2	2	4	2	10	Regular	2	3	2	3	10	Regular	3	1	2	4	10	Regular	1	2	2	5	10	Regular	72	Regular
45	5	5	3	5	18	Bueno	5	5	4	5	19	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	5	4	5	5	19	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	3	5	5	5	18	Bueno	132	Bueno
46	4	1	3	3	11	Regular	2	2	5	1	10	Regular	1	5	4	1	11	Regular	1	2	4	3	10	Regular	3	2	2	3	10	Regular	3	3	3	1	10	Regular	3	1	4	3	11	Regular	73	Regular
47	2	1	5	5	13	Regular	5	3	2	3	13	Regular	5	1	5	2	13	Regular	5	4	2	1	12	Regular	2	3	2	5	12	Regular	1	4	2	5	12	Regular	4	4	2	2	12	Regular	87	Regular
48	1	4	1	5	11	Regular	1	4	1	5	11	Regular	3	3	3	3	12	Regular	5	4	1	1	11	Regular	2	5	1	4	12	Regular	2	4	2	4	12	Regular	1	1	5	4	11	Regular	80	Regular
49	2	4	1	2	9	Deficiente	1	3	1	4	9	Deficiente	3	2	1	1	7	Deficiente	2	1	4	1	8	Deficiente	1	1	3	4	9	Deficiente	3	1	1	4	9	Deficiente	5	1	2	1	9	Deficiente	60	Deficiente
50	5	4	2	1	12	Regular	1	5	1	4	11	Regular	2	5	3	2	12	Regular	1	2	3	5	11	Regular	3	2	3	4	12	Regular	5	1	1	5	12	Regular	1	2	5	3	11	Regular	81	Regular
51	1	1	1	2	5	Deficiente	1	1	1	4	7	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	1	1	2	2	6	Deficiente	1	1	2	2	6	Deficiente	2	1	1	1	5	Deficiente	1	2	2	1	6	Deficiente	40	Deficiente
52	2	4	3	4	13	Regular	5	5	1	2	13	Regular	3	3	3	4	13	Regular	4	1	4	3	12	Regular	2	2	5	4	13	Regular	2	3	4	4	13	Regular	4	1	4	3	12	Regular	89	Regular
53	1	3	2	5	11	Regular	3	2	3	3	11	Regular	2	3	2	5	12	Regular	3	5	2	1	11	Regular	1	5	1	4	11	Regular	4	5	1	1	11	Regular	4	2	1	4	11	Regular	78	Regular
54	4	2	5	2	13	Regular	4	5	4	1	14	Regular	1	5	5	3	14	Regular	3	1	5	5	14	Regular	3	4	1	5	13	Regular	4	3	3	3	13	Regular	5	2	1	5	13	Regular	94	Regular
55	1	4	2	1	8	Deficiente	1	2	1	5	9	Deficiente	1	1	1	3	6	Deficiente	1	2	1	3	7	Deficiente	1	1	3	2	7	Deficiente	1	3	2	2	8	Deficiente	1	3	3	1	8	Deficiente	53	Deficiente
56	1	1	1	1	4	Deficiente	2	2	1	1	6	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	32	Deficiente
57	4	4	3	1	12	Regular	4	2	3	3	12	Regular	1	2	5	4	12	Regular	2	1	5	4	12	Regular	3	3	1	5	12	Regular	3	3	2	4	12	Regular	2	5	2	2	11	Regular	83	Regular
58	5	1	4	5	15	Regular	2	5	5	3	15	Regular	1	5	3	5	14	Regular	5	5	3	2	15	Regular	4	2	5	3	14	Regular	3	3	3	5	14	Regular	3	5	3	2	13	Regular	100	Regular
59	5	4	2	5	16	Bueno	4	5	5	3	17	Bueno	2	5	4	5	16	Bueno	5	5	3	4	17	Bueno	5	1	5	5	16	Bueno	4	5	4	4	17	Bueno	2	5	5	4	16	Bueno	115	Bueno
60	5	3	5	3	16	Bueno	3	5	5	5	18	Bueno	5	4	2	5	16	Bueno	5	5	3	4	18	Bueno	5	4	4	5	17	Bueno	5	5	3	5	18	Bueno	5	4	3	5	17	Bueno	120	Bueno
61	5	4	1	1	11	Regular	4	5	1	1	11	Regular	3	2	3	3	11	Regular	3	5	2	1	11	Regular	3	1	2	5	11	Regular	1	2	5	2	10	Regular	3	3	4	1	11	Regular	76	Regular
62	5	2	3	5	15	Regular	2	4	4	5	15	Regular	2	3	5	5	15	Regular	4	2	5	4	15	Regular	3	2	4	5	14	Regular	5	5	4	1	15	Regular	3	5	2	4	14	Regular	103	Regular
63	1	1	5	4	11	Regular	4	2	3	2	11	Regular	5	1	1	4	11	Regular	5	1	1	4	11	Regular	1	4	2	4	11	Regular	4	1	5	1	11	Regular	2	5	1	3	11	Regular	77	Regular
64	2	5	4	4	15	Regular	5	4	3	3	15	Regular	5	1	5	4	15	Regular	5	1	4	5	15	Regular	3	5	3	3	14	Regular	5	3	2	5	15	Regular	4	5	1	5	15	Regular	104	Regular
65	5	4	3	3	15	Regular	5	3	5	3	16	Bueno	2	5	3	5	15	Regular	4	4	5	3	16	Bueno	5	3	4	3	15	Regular	5	2	3	5	15	Regular	3	5	2	5	15	Regular	107	Bueno

Nº	Innovación y toma de riesgos					Atención a los detalles					Orientación a los resultados					Orientación a la gente					Orientación a los equipos					Dinamismo					Estabilidad					Cultura Organizacional								
	1	2	3	4	Ptje	Nivel	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	12	Ptje	Nivel	13	14	15	16	Ptje	Nivel	17	18	19	20	Ptje	Nivel	21	22	23	24	Ptje	Nivel	25	26	27	28	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel
66	1	1	1	1	4	Deficiente	1	1	4	1	7	Deficiente	2	1	1	1	5	Deficiente	1	1	1	2	5	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	1	1	2	1	5	Deficiente	35	Deficiente
67	2	5	5	1	13	Regular	5	3	3	2	13	Regular	2	4	4	3	13	Regular	5	4	2	2	13	Regular	2	3	3	5	13	Regular	5	2	5	1	13	Regular	5	1	3	3	12	Regular	90	Regular
68	4	5	5	5	19	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	5	4	5	5	19	Bueno	134	Bueno
69	5	4	5	1	15	Regular	4	4	5	3	16	Bueno	2	5	5	3	15	Regular	4	4	3	5	16	Bueno	5	4	4	2	15	Regular	4	5	3	3	15	Regular	5	3	5	2	15	Regular	107	Bueno
70	1	3	4	1	9	Deficiente	2	2	3	2	9	Deficiente	2	1	4	2	9	Deficiente	3	1	3	1	8	Deficiente	2	4	2	1	9	Deficiente	1	2	1	5	9	Deficiente	3	1	3	2	9	Deficiente	62	Deficiente
71	3	2	4	4	13	Regular	1	4	5	3	13	Regular	5	2	2	4	13	Regular	5	4	3	1	13	Regular	5	2	2	4	13	Regular	5	1	2	5	13	Regular	4	3	2	3	12	Regular	90	Regular
72	5	1	4	2	12	Regular	5	2	3	2	12	Regular	2	4	3	4	13	Regular	2	4	3	3	12	Regular	1	1	5	5	12	Regular	4	2	4	2	12	Regular	1	4	4	2	11	Regular	84	Regular
73	5	1	1	2	9	Deficiente	1	3	4	2	10	Regular	2	3	1	3	9	Deficiente	2	4	1	2	9	Deficiente	1	1	5	3	10	Regular	2	3	1	4	10	Regular	2	2	2	3	9	Deficiente	66	Deficiente
74	3	3	5	4	15	Regular	3	2	5	5	15	Regular	5	1	4	4	14	Regular	3	2	5	5	15	Regular	2	5	4	3	14	Regular	5	5	3	1	14	Regular	3	4	3	3	13	Regular	100	Regular
75	4	3	4	5	16	Bueno	4	5	3	5	17	Bueno	4	4	4	4	16	Bueno	5	4	5	3	17	Bueno	5	5	5	2	17	Bueno	5	3	5	4	17	Bueno	3	5	3	5	16	Bueno	116	Bueno

ANEXO 8

Confiabilidad del Cuestionario del Compromiso Laboral

Nº	Compromiso Afectivo							Compromiso de Continuidad							Compromiso Normativo						Compromiso Laboral							
	1	2	3	4	5	6	7	Ptje	Nivel	8	9	10	11	12	13	14	Ptje	Nivel	15	16	17	18	19	20	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel
1	2	4	2	2	5	4	4	23	Medio	1	5	2	1	5	5	3	22	Medio	4	4	2	3	2	4	19	Medio	64	Medio
2	1	5	2	2	3	3	1	17	Medio	3	2	3	1	3	4	1	17	Medio	4	4	2	2	1	2	15	Medio	49	Medio
3	4	1	3	5	4	2	4	23	Medio	5	2	2	3	3	3	4	22	Medio	3	4	1	3	5	3	19	Medio	64	Medio
4	1	2	2	2	2	2	1	12	Bajo	3	1	1	2	2	2	1	12	Bajo	1	2	3	1	3	1	11	Bajo	35	Bajo
5	1	1	2	1	1	1	2	9	Bajo	1	3	2	1	1	1	1	10	Bajo	2	2	1	1	1	2	9	Bajo	28	Bajo
6	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	3	5	4	5	5	5	5	32	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	96	Alto
7	4	4	1	4	4	3	3	23	Medio	1	3	3	4	2	5	4	22	Medio	3	2	1	4	4	5	19	Medio	64	Medio
8	2	2	1	3	1	1	2	12	Bajo	4	1	1	1	1	2	3	13	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	37	Bajo
9	1	2	2	2	1	1	2	11	Bajo	1	2	2	2	2	1	1	11	Bajo	1	1	1	2	3	1	9	Bajo	31	Bajo
10	4	5	4	5	5	5	5	33	Alto	3	5	4	4	4	4	5	29	Alto	5	4	3	4	5	5	26	Alto	88	Alto
11	2	3	1	2	3	1	2	14	Bajo	1	1	4	2	3	2	1	14	Bajo	4	1	1	3	3	2	14	Bajo	42	Bajo
12	2	5	1	2	2	1	3	16	Bajo	2	1	2	5	1	1	4	16	Bajo	2	1	1	4	5	1	14	Bajo	46	Bajo
13	5	5	4	2	4	4	5	29	Alto	4	5	5	3	4	2	4	27	Alto	2	4	5	5	5	3	24	Alto	80	Alto
14	1	5	2	2	5	1	3	19	Medio	2	1	5	3	4	1	2	18	Medio	3	2	4	2	3	2	16	Medio	53	Medio
15	2	2	5	3	4	4	1	21	Medio	5	1	2	1	5	4	2	20	Medio	3	2	5	3	2	2	17	Medio	58	Medio
16	1	5	1	2	5	1	2	17	Medio	3	4	2	1	2	1	4	17	Medio	2	1	3	2	5	2	15	Medio	49	Medio
17	3	4	1	2	3	1	1	15	Bajo	1	1	1	3	2	3	3	14	Bajo	1	2	2	4	3	2	14	Bajo	43	Bajo
18	2	1	2	2	2	2	1	12	Bajo	1	1	1	3	1	1	3	11	Bajo	1	3	1	2	3	1	11	Bajo	34	Bajo
19	5	4	5	4	5	4	4	31	Alto	4	4	5	2	4	4	5	28	Alto	3	4	5	5	4	5	26	Alto	85	Alto
20	5	4	1	1	3	2	1	17	Medio	5	3	2	2	1	2	2	17	Medio	1	1	5	3	2	3	15	Medio	49	Medio
21	3	1	2	2	2	2	3	15	Bajo	2	3	5	1	1	1	2	15	Bajo	1	5	1	3	3	1	14	Bajo	44	Bajo
22	3	3	1	3	5	3	3	21	Medio	3	3	5	3	1	1	4	20	Medio	2	2	3	1	4	5	17	Medio	58	Medio
23	1	4	4	5	2	1	2	19	Medio	5	2	1	3	1	1	5	18	Medio	3	1	2	5	4	1	16	Medio	53	Medio
24	5	1	1	2	4	4	3	20	Medio	1	1	3	3	4	1	5	18	Medio	3	2	5	4	2	1	17	Medio	55	Medio
25	1	5	5	2	3	1	4	21	Medio	4	1	5	1	1	5	3	20	Medio	5	3	3	4	2	1	18	Medio	59	Medio
26	1	1	1	2	2	2	2	11	Bajo	1	1	2	2	1	2	2	11	Bajo	2	2	2	1	2	1	10	Bajo	32	Bajo
27	2	1	3	1	1	1	1	10	Bajo	1	1	1	1	2	3	1	10	Bajo	2	1	2	1	2	1	9	Bajo	29	Bajo
28	1	2	2	1	2	2	1	11	Bajo	1	1	1	2	2	2	2	11	Bajo	2	1	1	2	2	1	9	Bajo	31	Bajo
29	1	2	3	1	2	3	2	14	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	14	Bajo	1	1	4	5	2	1	14	Bajo	42	Bajo
30	5	5	4	5	3	2	3	27	Alto	5	3	3	4	5	1	5	26	Medio	5	2	4	2	5	5	23	Alto	76	Medio
31	5	2	4	4	2	1	1	19	Medio	1	4	2	3	3	2	3	18	Medio	2	1	3	4	3	3	16	Medio	53	Medio
32	3	5	5	4	4	3	4	28	Alto	4	4	2	5	5	3	4	27	Alto	5	3	3	4	4	5	24	Alto	79	Alto
33	1	3	1	3	2	3	2	15	Bajo	5	4	1	2	1	2	1	16	Bajo	2	3	4	1	2	2	14	Bajo	45	Bajo
34	3	3	4	4	3	3	3	23	Medio	2	3	5	2	5	4	2	23	Medio	3	1	2	4	4	5	19	Medio	65	Medio
35	4	1	3	4	5	1	3	21	Medio	3	4	2	4	1	5	1	20	Medio	5	4	2	2	2	3	18	Medio	59	Medio
36	2	5	1	2	5	5	4	24	Medio	5	5	2	2	1	3	5	23	Medio	1	5	3	3	3	4	19	Medio	66	Medio
37	1	2	1	2	2	2	2	12	Bajo	1	2	2	2	2	1	2	12	Bajo	1	3	3	1	2	1	11	Bajo	35	Bajo
38	3	3	2	1	1	2	1	13	Bajo	4	2	1	1	2	1	2	13	Bajo	1	4	1	1	3	3	13	Bajo	39	Bajo
39	1	2	2	2	2	2	5	16	Bajo	1	2	1	1	4	2	5	16	Bajo	1	2	2	3	3	3	14	Bajo	46	Bajo
40	4	5	5	4	4	5	5	32	Alto	5	3	5	5	3	5	3	29	Alto	5	3	5	5	5	3	26	Alto	87	Alto

Nº	Compromiso Afectivo									Compromiso de Continuidad								Compromiso Normativo								Compromiso Laboral		
	1	2	3	4	5	6	7	Ptje	Nivel	8	9	10	11	12	13	14	Ptje	Nivel	15	16	17	18	19	20	Ptje	Nivel	Ptje	Nivel
41	4	4	5	5	5	4	5	32	Alto	4	3	4	5	5	5	3	29	Alto	5	3	5	4	5	4	26	Alto	87	Alto
42	2	3	3	4	1	1	3	17	Medio	4	1	2	1	4	2	3	17	Medio	4	1	3	3	4	1	16	Medio	50	Medio
43	4	5	5	2	3	1	5	25	Medio	3	5	4	2	5	4	2	25	Medio	4	5	5	2	2	3	21	Medio	71	Medio
44	5	3	2	4	4	4	2	24	Medio	4	5	4	4	1	3	2	23	Medio	2	1	2	5	5	5	20	Medio	67	Medio
45	5	5	5	4	5	4	5	33	Alto	5	4	4	2	5	5	5	30	Alto	5	5	4	4	5	5	28	Alto	91	Alto
46	4	3	2	3	5	4	3	24	Medio	5	2	1	5	5	2	4	24	Medio	4	2	4	3	5	2	20	Medio	68	Medio
47	1	5	4	1	2	3	5	21	Medio	4	4	3	3	2	2	2	20	Medio	1	2	4	5	5	1	18	Medio	59	Medio
48	4	2	3	1	4	3	3	20	Medio	2	1	2	3	5	2	3	18	Medio	2	4	3	3	1	4	17	Medio	55	Medio
49	3	2	1	2	2	1	2	13	Bajo	1	2	1	2	3	3	1	13	Bajo	1	2	2	2	1	5	13	Bajo	39	Bajo
50	1	3	4	1	3	5	3	20	Medio	5	1	1	4	4	3	1	19	Medio	3	5	3	4	1	1	17	Medio	56	Medio
51	1	1	2	1	1	2	2	10	Bajo	1	1	2	3	1	1	1	10	Bajo	1	2	1	1	2	2	9	Bajo	29	Bajo
52	4	2	1	4	5	3	3	22	Medio	2	1	2	4	5	5	1	20	Medio	2	2	4	2	4	4	18	Medio	60	Medio
53	1	3	5	5	1	1	3	19	Medio	5	1	1	1	3	3	4	18	Medio	2	5	1	4	3	1	16	Medio	53	Medio
54	2	3	2	3	1	3	2	16	Bajo	5	3	1	1	2	4	1	17	Medio	3	1	2	5	2	2	15	Medio	48	Bajo
55	1	2	2	3	1	2	1	12	Bajo	1	3	2	1	1	1	2	11	Bajo	2	1	3	1	2	1	10	Bajo	33	Bajo
56	1	1	1	2	1	1	1	8	Bajo	1	1	2	1	1	1	1	8	Bajo	2	1	1	2	1	1	8	Bajo	24	Bajo
57	2	4	2	1	4	4	3	20	Medio	5	2	2	1	4	2	3	19	Medio	3	4	1	5	2	2	17	Medio	56	Medio
58	5	4	3	3	3	3	3	24	Medio	5	2	2	4	4	4	4	25	Medio	3	1	5	5	2	5	21	Medio	70	Medio
59	5	5	4	5	5	3	3	30	Alto	5	5	2	2	5	3	5	27	Alto	5	4	3	3	5	5	25	Alto	82	Alto
60	5	4	5	5	3	4	5	31	Alto	3	5	4	3	5	5	2	27	Alto	4	3	5	3	5	5	25	Alto	83	Alto
61	2	4	2	4	3	5	4	24	Medio	3	3	2	4	3	5	4	24	Medio	3	2	4	3	3	5	20	Medio	68	Medio
62	5	3	5	3	2	5	2	25	Medio	5	2	5	5	2	5	1	25	Medio	2	5	4	5	4	2	22	Medio	72	Medio
63	4	4	2	2	4	4	4	24	Medio	5	5	3	2	2	2	5	24	Medio	5	1	5	5	3	1	20	Medio	68	Medio
64	2	4	4	3	4	3	5	25	Medio	5	3	2	2	5	3	5	25	Medio	5	4	2	2	5	4	22	Medio	72	Medio
65	4	5	4	5	4	3	1	26	Medio	3	2	4	5	4	3	5	26	Medio	2	5	5	2	4	4	22	Medio	74	Medio
66	1	1	1	2	1	1	2	9	Bajo	1	1	2	1	1	2	2	10	Bajo	1	1	2	2	1	1	8	Bajo	27	Bajo
67	2	3	4	5	2	3	3	22	Medio	2	3	3	5	2	2	3	20	Medio	5	3	1	2	2	5	18	Medio	60	Medio
68	4	5	5	5	5	5	5	34	Alto	5	3	4	5	5	5	5	32	Alto	5	5	3	5	5	5	28	Alto	94	Alto
69	5	2	5	3	4	3	4	26	Medio	4	2	4	4	3	4	5	26	Medio	4	3	5	4	3	3	22	Medio	74	Medio
70	2	1	1	2	2	1	5	14	Bajo	1	1	3	2	1	3	3	14	Bajo	1	4	4	1	3	1	14	Bajo	42	Bajo
71	3	4	3	3	3	3	3	22	Medio	2	5	2	3	2	3	4	21	Medio	2	3	5	4	3	1	18	Medio	61	Medio
72	2	4	1	3	3	3	4	20	Medio	2	2	2	4	1	4	5	20	Medio	3	1	3	4	5	1	17	Medio	57	Medio
73	2	2	2	5	1	5	5	22	Medio	4	2	5	3	4	1	2	21	Medio	3	3	3	5	4	1	19	Medio	62	Medio
74	4	2	5	3	2	3	5	24	Medio	4	4	3	2	5	5	2	25	Medio	5	5	1	4	3	2	20	Medio	69	Medio
75	5	5	3	5	5	5	3	31	Alto	4	4	4	2	5	4	4	27	Alto	3	5	5	4	4	4	25	Alto	83	Alto