



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y Compromiso laboral de los
trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la
Municipalidad Provincial del Santa, 2017.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en gestión pública

AUTOR:

Br. Elia Maruja Velásquez Morales

LINEA DE ASESOR:

Ms. Walter Adán Bejarano Escalante

SECCIÓN:

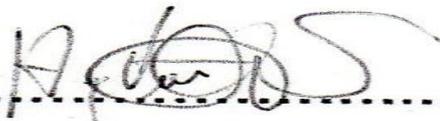
Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERU – 2017

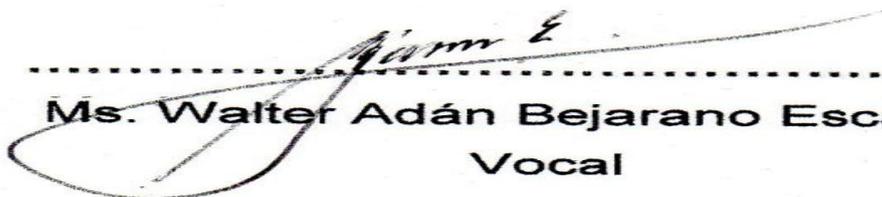
PÁGINA DEL JURADO



.....
Dr. Hermilio Hugo Vicuña Salvador
Presidente



.....
Dra. Jaela Peña Romero
Secretario/a



.....
Ms. Walter Adán Bejarano Escalante
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por estar a mi lado siempre, por darme salud, voluntad y fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, protegiéndome y poder lograr mis objetivos, a mis nietos, Kamberly y Jeanfranco, que son mis tesoros, mis ojos, el pilar fundamental de mi trayectoria universitaria y mi realización como magister en Gestión Pública, a mi hija Karín, para demostrarle que si se puede avanzar cuando se tiene voluntad de superación, te amo hija, sé que tú también lo lograrás, a mis padres por sus consejos, su apoyo incondicional y a mi familia, hermanos, sobrinos y cuñados por su comprensión, todos son y serán mi motor, mi motivo para seguir adelante y realizarme profesionalmente, los amo.

Elia Maruja

AGRADECIMIENTO

Quiero iniciar pidiendo a nuestro señor Jesucristo, que por intermedio de él llegue mi agradecimiento a Dios padre, por haberme acompañado en este camino tan importante para mi realización profesional y mi sueño anhelado.

No me cansaré de agradecer a mis padres Leoncio y Olinda, a mi hija Karín, a mis nietos Kamberly y Jeanfranco, a mis hermanos Dennis, Norma, Elvia y Lida, a mis sobrinos Kelly, Daby, Danitza, Madeley, Almendra, Joaquín, Naomi, Ani, por su apoyo y comprensión, que pusieron sus granitos de arena y bendiciones en mi largo camino de estudios profesionales y a toda mi familia y personas que en una u otra forma estuvieron acompañándome y dándome ánimos para seguir adelante, algunos están conmigo, otros en mis recuerdos, si bien ya no están en este mundo fueron muy importantes en mi vida, gracias tío Wilder, tío Santos y tía Lidia, que Dios los tenga en su gloria.

Asimismo, quiero agradecer a la Gerente de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, Lic. Paola Huamán Vela, que me ha permitido realizar el trabajo para mi Tesis, a mis distinguidos maestros que vertieron sus conocimientos y enseñanzas magistrales y en especial quiero expresar mi gratitud al Ms. Walter Bejarano Escalante, por su apoyo constante y su don bonachón, que más que maestro fue un amigo leal, sus consejos me sirvieron para superarme cada día más, gracias por ello. A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de realizarme como Magister en Gestión Pública.

Elia Maruja

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Elia Maruja Velásquez Morales, Bachiller de Administración de Empresas, estudiante de la Escuela Posgrado de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 32856266, con la tesis titulada “Cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017”. Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, agosto de 2017

Elia Maruja Velásquez Morales
DNI N° 32856266

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, Introducción, capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Por consiguiente se espera, que esta investigación, concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

Elia Maruja

INDICE

CARATULA	i
PÁGINA DEL JURADO	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teoría relacionadas al tema.....	23
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	35
II. MÉTODO	37
2.1. Diseño de Investigación.....	37
2.2. Variable y operacionalización	37
2.2. Población y muestra	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.5 Métodos de análisis de datos;	44
2.6 Aspectos éticos:.....	45
III. RESULTADOS.....	47
IV. DISCUSIÓN.....	55

V. CONCLUSIONES.....	59
VI. RECOMENDACIONES.....	62
VII. REFERENCIAS.....	65

Anexo 1 – Instrumentos:

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 3: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN

ANEXO 4 : BASE DE DATOS

ARTÍCULO CIENTÍFICO

RESUMEN

El objetivo principal de la presente tesis, es determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017; al respecto, se ha analizado la situación actual de las variables, aplicando una muestra a 20 colaboradores de la misma Gerencia, que cuenta con una población de 65, utilizando como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios de 20 preguntas, para ambas variables, de elaboración propia y validada por expertos; los resultados se presentaron en cuadros y barras indicando porcentajes y para ello se aplicó el estadístico coeficiente de correlación de Pearson para validar la hipótesis y la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach; concluyendo que existe relación muy significativa, determinando el grado de asociación o relación que establecen las variables cultura organizacional y compromiso laboral, expresando que la relación es fuerte y positiva Ya que se obtuvo el valor $r_{xy} = 0,544$ es decir, este resultado manifiesta que a mejor cultura organizacional mejor compromiso laboral.

Palabras clave: Cultura organizacional y compromiso laboral.

ABSTRACT

The main objective of this thesis is to determine the relationship that exists between the Organizational culture and Work commitment of the workers in the Social Development Management of the Provincial Municipality of Santa, 2017; In this respect, the current situation of the variables has been analyzed, applying a sample to 20 employees of the same Management, which has a population of 65, using as a data collection instrument two questionnaires of 20 questions, for both variables, of Own and validated by experts; The results were presented in tables and bars indicating percentages and for this the statistical coefficient of Pearson's correlation was applied to validate the hypothesis and the reliability by the Cronbach's Alpha; Concluding that there is a very significant relationship, determining the degree of association or relationship established by the variables organizational culture and work commitment, expressing that the relationship is strong and positive Since value was obtained $r_{xy} = 0,544$, that is, this result manifests that the best organizational culture Better job commitment.

Keywords: Organizational culture and work commitment.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

La Municipalidad Provincial del Santa está ubicada en el Distrito Chimbote, Provincia del Santa, Región Ancash, País Perú, tiene en su jurisdicción 8 distritos, Mácate, Santa, Chimbote, Nuevo Chimbote, Samanco, Nepeña, Moro y Cáceres de Perú.

Esta institución pública cuenta con Gerencias de asesoramiento, control, de línea, social entre otros; dentro de las cuales se encuentra la Gerencia de Desarrollo Social, que tiene a su cargo dos Sub Gerencias y 14 áreas que brindan actividades y servicios educativos, culturales, deportivos y sociales.

Debido a la cobertura asistencial de proyección a la comunidad, las actividades que se realizan con frecuencia, más la cantidad de trabajadores que laboran y la falta de mobiliario en dicha gerencia son causas de desmotivación y descontentos de sus integrantes, motivo por el cual se le ha escogido, para evaluar la cultura organizacional de la institución con sus trabajadores y del mismo modo el compromiso de ellos, hacia su entidad, que nos permitirá afianzar nuevas formas y métodos de trabajo, mancomunado que servirá para mejorar los servicios y atenciones en bien de la comunidad, del trabajador y la buena imagen de la institución.

Es por ese motivo, que se presenta esta investigación, que está centrada en determinar la relación que existe entre Cultura organizacional y Compromiso laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, del Distrito de Chimbote, Provincia del Santa, Región Ancash, país Perú.

El presente capítulo contiene la realidad problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos de la cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017.

1.1. Realidad problemática

En América Latina las instituciones públicas cumplen un papel importante dentro de la sociedad, las mismas que crean empleo, para generar bienes y servicios con la finalidad de satisfacer las necesidades de la población; la cultura y el compromiso laboral constituyen la base de un buen funcionamiento organizacional, de tal manera que ambos factores sirven de referencia acerca de cómo las personas deben conducirse dentro de una organización o institución para que la misma se desempeñe de manera efectiva.

La cultura organizacional, especialmente juega un papel clave dentro de la organización, puesto que ésta repercute en el comportamiento, la productividad y las expectativas de los trabajadores y para que el compromiso laboral de los empleados sea productivo y constante, es necesario que éstos cuenten con un ambiente motivador donde se les pueda delegar mayor autoridad.

En la actualidad se evidencia que en las instituciones se deja de lado la información de la cultura de la organización y del ambiente de trabajo, debido a que existe una percepción de que los gastos generales para estos aspectos pueden ser considerados como no relevantes para la organización; sin embargo debe precisarse que la existencia de condiciones de trabajo favorable, constituye una buena estrategia para mejorar el desempeño de los trabajadores (Figueroa, 2015)

En nuestro país, existen factores de la cultura organizacional que inciden en su eficacia, por ello aspectos como la identidad, realidad institucional que comprende las conductas, símbolos. Valores y creencias institucionales, así como la historia y políticas de la organización generan un descontento que lógicamente repercute en el compromiso laboral que dificultan la eficacia del personal en sus actividades, afectando la calidad del servicio que se brinda, las costumbres adoptadas como los rumores y chismes, la falta de respeto, la falta de entregar un trabajo, el individualismo, entre otras, son muy difíciles de cambiar, el incipiente

desarrollo de la cultura organizacional origina una brecha, debido a que la mitad de ellos forman parte del personal nombrado, que a pesar que gozan de todos los beneficios dados por la ley y por convenios colectivos, no se encuentra identificados con su institución y por otro lado los contratados que por carecer de estos beneficios, muestran una actitud de malestar que no manifiestan abiertamente y que además se respaldan por las mismas cláusulas del contrato que firman, el hecho de tener vínculo laboral con la institución, tampoco se identifican con su centro laboral. Ante ello, las organizaciones están reaccionando con evidente lentitud, quedándose cortas en el desarrollo de habilidades apropiadas para nutrir sus niveles jerárquicos (D'Agostino, 2016).

En la Región Ancash, existen diversos estudios sobre la cultura organizacional en las instituciones, cuyos estudios se han constituido en aportes para las ciencias sociales sobre sus organizaciones. La cultura organizacional y el compromiso laboral ha resultado esenciales para las instituciones, sin embargo existe un vacío por falta de identificación laboral e institucional, como consecuencia de ello buscan mejorar continuamente a través de procesos y estrategias de manera que sus empleados retomen los objetivos de la institución con el propósito de incrementar la productividad y la competitividad organizacional; del mismo modo el compromiso de los colaboradores de la institución se han debilitado por que no cuentan con una ambiente apropiado ni motivador, las instituciones públicas de salud son manejadas políticamente, el cambio constante de funcionarios para ocupar dichos cargos no están preparados administrativamente, donde que la responsabilidad y el clima laboral se hace deficiente e indiferente. Nuestra Región ha venido sufriendo, los cambios políticos, la economía ha bajado, no hay partidas presupuestales a las Provincias, los Presidentes Regionales elegidos por el pueblo han sido juzgados judicialmente, no hay estabilidad emocional ni laboral para los trabajadores.

En nuestra localidad, con la experiencia y desempeño laboral en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa en la ciudad de Chimbote, se observa que en las administraciones municipales, existe

un manejo político y no técnico, crean plazas y contratan personal sin tener en cuenta el organigrama estructural ni funcional.

En relación a la cultura de la organización pública en una municipalidad se puede evidenciar que si bien es cierto se cuenta con principios organizacionales, misión, visión, historia, tradición de la institución desde su fundación, el modo de vida, la forma particular de interacción entre sus miembros caracterizada por conflictos laborales entre grupos generacionales o entre miembros representativos o militantes de diferentes asociaciones o partidos políticos, un sistema de creencias que marcan diferencias muy marcadas entre personal nombrado y contratado, expectativas y valores de servicio municipal que no son éticos ni socialmente responsables compartidos, así como un estilo de dirección por parte del Alcalde con una visión de corto plazo y con intereses políticos muy particulares no favorecen el fortalecimiento del compromiso laboral de los servidores públicos de esta municipalidad; por ello es muy notorio observar comportamientos como la mayoría cumplen con su horario de trabajo y no se suman a las actividades, porque aducen que su tiempo es oro, y como no hay pago de horas extras se retiran; otros de los factores es que los jefes de áreas no son remunerados como tal, mantienen su mismo sueldo de empleado pero con responsabilidades, no son motivados, lamentablemente así está estructurado y el exceso de personal hace que las dependencias sean más reducidas, con poco mobiliario y poca implementación tecnológica, carencia de equipos de cómputo, ocasionando retraso y descoordinación en el compromiso laboral.

1.2. Trabajos previos

Vidaurre (2009) en la tesis de maestría titulada “Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de Telecomunicaciones de el Salvador: Punto de Partida para la Propuesta de un Programa de Motivación para el Personal”; presentada en la Universidad Dr. José Matías Delgado – El Salvador, es una investigación no experimental y transaccional – descriptivo con una muestra de 110 empleados de los diferentes departamentos de la Empresa de Telecomunicaciones de el Salvador; se llegó a las siguientes conclusiones, que la empresa mencionada, ha conseguido su estatus que la coloca en un buen nivel, su intervención en el comportamiento y trabajo de sus colaboradores, nos ha

permitido tener una idea precisa y exacta sobre las impresiones y condiciones en el clima organizacional que padece la empresa de telecomunicaciones; concluyendo que debe ejercer un estudio de perfeccionamiento y cambios que constituyan a la eficacia y salud organizacional; por lo que podemos decir que las dimensiones de los factores de motivación, satisfacción y culturales son de gran interés y necesarias; porque de ello depende la eficaz administración de los recursos humanos de la empresa de Telecomunicaciones de el Salvador.

Paz (2014) en la tesis de maestría titulado “Clima organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales”, presentado al Universidad Autónoma de Manizales de la ciudad de Manizales - Colombia, en una investigación descriptiva correlacional, con un muestra de 84 personas en los servicios de fisioterapia doce, terapia de apoyo cinco, fisiatría uno y odontología sesenta y seis, llegando a la siguiente conclusión: Tras el estudio realizado con relación a los objetivos específicos, se concluye que, frente a la situación actual, el clima organizacional de la IPS-UAM, es poco satisfactorio en las cuatro dimensiones que lo compone; en el clima organizacional los resultados muestran ausencia o déficit en las prácticas para gestionar el talento humano, las calificaciones obtenidas fueron bajas; con respecto a las cuatro dimensiones liderazgo, motivación, reciprocidad y participación se concluye que el liderazgo es el que posee mejor nivel, en el estímulo del trabajo en equipo, aunque esta dimensión es la más alta, también es percibida como poco satisfactoria, afectada por conflictos y la falta de atención, interés y apoyo por parte de los jefes, debido a la falta de canales de comunicación efectivos, los grupos no trabajan de manera óptima en pro de la eficacia y la eficiencia de los servicios que se prestan, no perciben estímulos que inviten a incrementarla. Frente al objetivo relativo a la intervención del clima organizacional se concluye que es crítico realizar una inducción como re inducción general y al cargo, mejorar los canales de comunicación, el flujo de información y desarrollar un conjunto de acciones de bienestar laboral exclusivas para los integrantes del IPS-UAM, así como un sistema de incentivos diferentes a las económicas que resalten la labor de los empleados de los IPS-UAM-Colombia.

Figuroa (2015) en la tesis de maestría titulada “Relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental”, presentado en la Universidad Rafael Landívar, en la ciudad de Guatemala, en una investigación descriptiva correlacional, con una muestra de 47 trabajadores de la Institución Gubernamental, llegó a las siguientes conclusiones: Que la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental la cual ha sido objeto de estudio por lo tanto, se acepta la hipótesis nula ($H_0(i)$) y se afirma que no existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución; es decir que una variable no incide en la otra. La única diferencia estadísticamente significativa se encuentra entre la filosofía de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los empleados, lo cual indica que la política establecida e ideologías que guían las acciones institucionales inciden en el desempeño laboral de los empleados. El elemento predominante dentro de la cultura organizacional en la institución gubernamental son las normas y reglas las cuales van unidas a la manera en cómo se deben comportar los trabajadores; dentro de los elementos también incluyen las creencias, otro elemento influyente es el clima, mostrando que los empleados presentan cierto grado de autonomía, colaboración y desarrollo personal por lo que estos aspectos favorecen notablemente la convivencia con los demás compañeros de trabajo, el elemento menos notorio en la cultura organizacional son los símbolos porque existe una deficiencia por parte de la institución al momento de estimular a los empleados a través de recursos motivacionales que incentiven e identifiquen al colaborador no solo con la tarea que realiza sino con la entidad. El desempeño laboral de los colaboradores de la institución gubernamental es excepcional y superior en todas las aéreas, funciones y aptitudes personales para alcanzar los resultados que se esperan, en relación con las exigencias técnicas productivas y de servicios de la institución. Según la investigación se determinó que los colaboradores tienen más años de laborar en la institución gubernamental, existe un mejor clima, una mayor promulgación y manifestación de creencias que generan compromiso y una mejor calidad de cultura dentro de la misma. También, se comprobó que el sexo no influye en la cultura ni en el desempeño laboral de los empleados.

Jiménez (2016) en la tesis de maestría titulada “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos Básicos para su intervención”; presentada en la Universidad del Rosario, en la ciudad de Bogotá D.C., es una investigación positivista -descriptivo- cuantitativo con una muestra de 130 entre docentes, personal administrativo y estudiantes; llegó a las siguientes conclusiones: que los datos entregados por el personal del colegio ameritan una intervención pronta para implementar políticas de alta dirección que redunden en el mejoramiento progresivo y constante del clima organizacional. Los factores positivos de sus líderes pueden potenciar el cambio y la transformación, se debe trabajar en el mejoramiento integral de esos factores para que el ambiente laboral y las personas a su cargo mejoren paulatinamente su apreciación sobre ellos y sobre la entidad. La percepción del clima laboral por parte de los trabajadores del Colegio reflejó poca cohesión en las políticas de trabajo y la forma de implementarlas, lo que genera un permanente descontento y una tensión adicional a la que se vive en el entorno pedagógico; los resultados del clima Organizacional arrojó que el control es superior a lo que debería tener el colegio. Igualmente, arroja que la recompensa es percibida por los colaboradores en un nivel bajo.

Arredondo (2008) en la tesis de maestría titulado “Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital Félix Mayorca Soto”, presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, de la ciudad de Lima, en una investigación descriptiva correlacional, con una muestra de 119 trabajadores del Hospital Félix Mayorca Soto, llegó a la siguiente conclusión: No hay correlación entre la inteligencia emocional y la percepción del clima organizacional en el personal del Hospital “Feliz Mayorca Soto”. Los niveles de inteligencia emocional de los trabajadores del Hospital “Feliz Mayorca Soto” son mayoritariamente normal, seguido del bajo nivel emocional. No hubo diferencias estadísticas significativas entre los promedios de la percepción del clima organizacional según sexo, pero si hubo mejor percepción en el grupo de obstetricias que en el grupo de enfermeras y de médicos.

Saccca (2010) en la tesis de maestría titulada “Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Alternativa (CEBAS) del Distrito de San Martín de Porres”; presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, es una investigación descriptivo correlacional, de corte transversal con una muestra de 75 docentes y 157 alumnos de los cinco CEBAS, llegó a las siguientes conclusiones: Del contraste de la hipótesis general, se obtuvo un valor $p = 0.000 < 0.05$, por lo que podemos afirmar, que existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres. La correlación conjunta arrojó 0.768, que caracteriza a un clima institucional de bueno; del contraste de la hipótesis específica 1, se obtuvo un valor $p = 0.032 < 0.05$, por lo que podemos afirmar, que existe relación en los recursos humanos con el desempeño Académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres La Correlación Parcial arrojó 0.483, del contraste de la hipótesis específica 2, se obtuvo un valor $p = 0.004 < 0.05$, por lo que podemos afirmar, que existe relación en los procesos internos con el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres, la correlación parcial arrojó 0.522, del contraste de la hipótesis específica 3, se obtuvo un valor $p = 0.000 < 0.05$, por lo que podemos afirmar, que existe relación en los sistemas abiertos con el desempeño académico - los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres, La Correlación Parcial arrojó 0.547.

Sánchez (2010) en la tesis de maestría titulada “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las micro redes de Cuñumbuque y Tabalosos – 2010”; presentada en la Universidad Nacional de San Martín -Tarapoto, es una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal con una muestra de 64 trabajadores de salud de las Micro redes de Cuñumbuque y Tabalosos – 2010, llegó a las siguientes conclusiones: El clima organizacional en la micro red Cuñumbuque es de 59.4% y

en la micro red Tabalosos de 62%, predominando el nivel promedio en ambas Micro redes de Salud; La prueba de Chi cuadrado no muestra diferencia significativa debido a que la probabilidad de 0.5 es mayor a 0.05, es decir que de acuerdo a la percepción de los trabajadores no hay diferencia en el clima organizacional según Micro redes de Salud. La satisfacción laboral alcanzó un nivel medio en la micro red Cuñumbuque, con 59.4% y en la micro red Tabalosos alcanzó un 81.3%. Sin embargo la prueba de chi cuadrado no muestra diferencia significativa debido a que la probabilidad de 0.1373 es mayor a 0.05; es decir, que no hay diferencia entre los niveles de satisfacción laboral percibidos por los trabajadores en cada uno de las micro redes. Los resultados muestran que existe una relación directa con la prueba de Chi cuadrado siendo la probabilidad de 0.0277 menor a 0.05 entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir que a mejor clima organizacional más alto el nivel de satisfacción laboral en las micro redes Cuñumbuque y Tabalosos.

Cervera (2012) en la tesis de maestría titulado “Liderazgo transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del Distrito Los Olivo”, presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, de la ciudad de Lima, con una investigación descriptiva correlacional, con una muestra de 171 docentes de cinco instituciones educativas del Distrito los Olivos: I.E. 3484 con treintaiocho, Palmas Reales veinticinco, 3087 con veinticinco, Alfredo Rebaza A. cincuenta y Andrés Avelino C. treinta y tres, llegó a la siguiente conclusión: Que los resultados logrados permiten concluir que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional del Director y el Clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de los Olivos. El análisis de los resultados nos muestra que las diversas áreas del liderazgo transformacional del Director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos. El análisis de la diferencia entre los docentes varones y mujeres respecto del liderazgo transformacional, se aprecia que las mujeres presentan valores más altos que los varones. El análisis de la diferencia entre los docentes varones y mujeres, respecto del clima organizacional, se aprecia que las mujeres presentan valores más altos que los varones. El análisis de varianza de un factor

del liderazgo transformacional por I.E, se aprecia que los docente de la I.E. “Palmas Reales” y la I.E. N° 3087 superan a los docentes de las otras instituciones educativas. El análisis de varianza de un factor del clima institucional por I.E., se advierte que en todos los casos los docentes de las I.E. “Palmas Reales” y de la I.E. “Andrés Avelino Cáceres”, superan a los docentes de las otras instituciones educativas. El análisis de varianza de un factor de liderazgo transformacional por rango de edad indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno. El análisis de varianza de un factor del clima institucional por rango de edad, denota que el test de Scheffé, los docentes del rango de edad de 26-30 y del rango de edad de 31-35 superan a los docentes de los otros rangos de edad. El análisis de varianza de un actor del liderazgo transformacional por rango del tiempo de servicios indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno. El análisis de varianza de un factor del clima organizacional por tiempo de denota que los docentes del rango de tiempo de servicios de 1-5 y del rango de tiempo de servicios de 6-10 superaron a los docentes de los otros rangos de tiempo de servicios.

Gamarra (2014) en la tesis de maestría titulada “Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas”; presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la ciudad de Lima, es una investigación no experimental con una muestra conformada por 2 directivos (director y subdirector), y 6 docentes de una institución educativa estatal de Comas-Lima donde 3 profesores son del nivel primaria y 3 profesores del nivel secundaria, llegó a las siguientes conclusiones: La categoría referida a la confianza entre directivos y docentes manifiesta percepciones de satisfacción, tienen que ver con las condiciones adecuadas y prácticas cotidianas de valores para interrelacionarse; el respeto, la cordialidad el trato amable, teniendo en cuenta los años que comparten labores pedagógicas en la institución. En ese sentido podríamos decir entonces, que las relaciones interpersonales cercanas y positivas entre directivos y docentes evidencian la existencia de confianza, siendo esta una categoría importante y de fortaleza para la institución. En la categoría de Presión de acuerdo a las percepciones de los docentes entrevistados se ha encontrado

evidencias de insatisfacción laboral, debido a la falta de supervisión constante, de reuniones de coordinación por parte del equipo directivo de la institución que favorezcan la retroalimentación de sus labores docentes, falta de compromiso, ausencia de una gerencia oportuna y eficaz, se les atribuye trabajos administrativos que muchas veces consideran innecesarios y que generan preocupación en el cumplimiento de tareas, dentro de los plazos establecidos. En tal sentido, es importante la presencia de un buen liderazgo que comprometa y encamine a los miembros de un equipo hacia el logro de los objetivos y optimice la capacidad creadora de los docentes. En cuanto a la categoría de apoyo los docentes entrevistados coinciden que sienten apoyados por el director en situaciones personales, familiares o de índole laboral y reconocen el apoyo la colaboración como un valor prevaleciente y apreciado en la institución. La categoría referida a Reconocimiento, ocasiona percepciones de insatisfacción laboral en los directivos y docentes en gran medida debido a que no reciben ningún tipo de incentivo ni económico ni de otra clase, no ven valorado su trabajo, se percibe al docente desmotivado; por tanto teniendo en cuenta el modo en que se analicen estas cuatro categorías y puedan mejorar sus deficiencias la calidad del clima organizacional será óptima al igual que los objetivos establecidos por la institución educativa.

Castillo (2016) en su tesis de maestría “Gestión de la calidad bajo el enfoque de la cultura organizacional y la competitividad de las micro y pequeñas empresas del Sector Comercio Rubro Venta de Carnes, del Distrito de Chimbote, 2016”, en la que concluye que el nivel de cultura organizacional es apreciada como favorable, ya que la mayoría de los micro empresarios acude a los trabajadores para resolver los problemas, incentiva al trabajador con premios sorpresa, aprueba la crítica constructiva, estimula a sus trabajadores al estudio e investigación y por otra parte la mayoría de los trabajadores perciben un buen clima laboral, trabajan en equipo, se les permite participar en los planes de mejora, es por ello que se sienten identificados con la empresa. El nivel de la competitividad empresarial es poco favorable ya que las Micro y pequeñas empresas no tienen áreas de investigación y desarrollo, pero los micro empresarios aseguran que la empresa es competitiva, ya que conocen quienes

son sus competidores, además se diferencian por el servicio que brindan, cuentan con un certificado de calidad, se han adaptado a los cambios y posicionarse en el mercado empresarial. La cultura organizacional mejora la competitividad empresarial de las micro y pequeñas empresas ya que la implementación de políticas, normas, recompensas otorgadas a los mejores trabajadores, el trabajo en equipo, permiten que el personal participe en la resolución de problemas, generando un buen clima laboral que permitió a los Microempresarios y trabajadores aumentar el nivel de competitividad, mejorando la rentabilidad de la empresa.

1.3. Teoría relacionadas al tema

En lo que se refiere a *Cultura organizacional*, existen muchas definiciones, pero se puede decir que es un grupo de principios fundamentales como reglas, conductas, cualidades, reconocimientos, opiniones entre otros que se relacionan con los colaboradores y autoridades de una institución (Stoner, 1996).

Por consiguiente, es la manera en que una organización ha aprendido a manejar sus conductas y contextos; integrando una relación entre las creencias, mitos, conductas y actitudes, donde estas se fundamentan para crear y definir lo que significa trabajar en una organización particular; en otras palabras la cultura organizacional es un sistema de conductas y significado que se comparte con todos los miembros, el cual hace distinta una organización con las demás. Lo cual indica que una cultura es algo que se puede apreciar a simple vista y por ello, es de gran importancia que los miembros de una institución comprendan y conozcan el entorno laboral al que pertenecen con el propósito de poder manifestar y poner en práctica la misión, visión, valores, metas y objetivos de la organización. (Robbins, 2009, p.79).

Según Andrade (1989, citado por Trelles, 2001): “aquel que se integra por el conjunto de valores y creencias que comparten las personas que pertenecen a él, y por las múltiples formas en que se manifiestan dichos valores y creencias” (p. 161).

Toda organización comienza siendo un pequeño grupo y en su evolución continúa funcionando alrededor de la interacción de otros pequeños grupos que se gestan posteriormente en su seno. “Los grupos pueden formarse sobre la base de la proximidad física, de un destino compartido, de una profesión común, de una experiencia común de trabajo, de una raíz étnica similar, o de un rango similar (como trabajadores o directivos). Desde que un grupo tiene un pasado, tiene una cultura”, dice Schein (1988).

Schein (1988) mantiene el elemento grupo como determinante y piedra clave en la evolución de la cultura en una organización: "Es necesario, en suma, comprender la formación de la cultura en los pequeños grupos para poder llegar a entender la manera en que se desarrolla la cultura en la empresa mayor a través de las subculturas de los pequeños grupos y la interacción de estos en el seno de la empresa".

Morales (1993, p. 390) entiende por cultura organizativa “aquellos valores que conforman el ambiente de una institución determinada y nuclea la identidad de una organización”.

Chiavenato (2009, p. 464) comienza afirmando que la “cultura organizacional significa un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y de relaciones típicas de determinada organización”.

Este sistema está conformado por siete características principales, claves para la organización, ya que al accionar en conjunto capturan la esencia de su cultura. Se define cada una de estas características de la siguiente manera: Innovación y aceptación del riesgo.- Es el grado en que se incita a los trabajadores a ser innovadores y que corran riesgos. Atención al detalle.- Es la calidad que se espera que los empleados aprovechen al momento de ejercer su labor, mostrando precisión análisis y atención por los detalles. Orientación a los resultados.- Es la manera en que la administración se centra en los resultados obtenidos y no por los métodos utilizados para lograrlos. Orientación hacia las

personas.- Es la que se concentra en los resultados obtenidos por los colaboradores dentro de la organización para que sean tomados en cuenta en las decisiones de la gerencia. Orientación al equipo.- En esta característica las actividades y tareas asignadas están organizadas alrededor del trabajo en equipo y no individuales. Agresividad / energía.- es la que se espera, que los colaboradores sean más emprendedores y competitivos, antes que ser conformistas. Estabilidad.-Es el grado en que las actividades organizacionales se prefieren mantener en su estado actual (Robbins, 2009, p.102).

Estas características se presentan continuamente en una institución ya sea en un nivel bajo o alto, por ello, Robbins señala que el evaluar cada una de ellas con la organización, indican la cultura e imagen por la que están conformados, dichas características son la base fundamental para que los trabajadores comprendan y se sienta identificados con lo que hacen y la forma de comportarse dentro de sus instituciones. Igualmente es importante la cultura organizacional en las empresas, porque estudia la calidad de la gestión, los recursos humanos, el avance de la tecnología, causa que llega a las organizaciones a cambiar su cultura y su organización funcional; las organizaciones deben desarrollar capacidades de aprendizaje que les permita capitalizar el reconocimiento y constituirse como organizaciones inteligentes es algo fundamental para el desarrollo de las ventajas competitivas y la supervivencia de la organización, la misma que facilita a las Gerencias, el comprender y mejorar las organizaciones ya que obedece a las necesidades de comprender, lo que ocurre en su entorno y explica el porqué de algunas actividades que fallan o resultan exitosas; se puede decir que la cultura organizacional es como una variable importante que esta inter relacionada con el comportamiento laboral (Navarro, 2012, p.4).

Los elementos de la cultura organizacional son la suma de todos los valores compartidos por los miembros de una institución y se manifiesta en muchas formas, modelos que pueden ser en primer lugar simbólicos, cuando se trata de ritos, cartas organizacionales, arquitectura organizacional; asimismo, los logotipos, imágenes visuales, uniformes, lemas e historias, conforman algunos de los modelos representativos; de esta manera, la formación de estos, despiertan la conciencia de los miembros de pertenecer a una institución; en segundo lugar los

estructurales, cuando se relacionan con los niveles de autoridad y decisión, establecimiento de normas y políticas, estrategias, procedimientos y jerarquías; la función de estos elementos permiten a los empleados estar identificados con su organización; en tercer lugar los materiales, cuando se evidencian en las instalaciones, mobiliario, equipo y otros recursos físicos, que hace que una organización se distinga de las demás y en cuarto lugar los conductuales, que están relacionados con el comportamiento humano, formas de motivar al personal, comunicación, liderazgo, proceso de toma de decisiones entre otros que permiten que el personal este satisfecho y a gusto con la labor que desempeña (Vargas, 2007, p.90).

A continuación se explica cada una de las dimensiones en la cultura organizacional: la dimensión rutinaria refiere que las empresas con este tipo de cultura, sus decisiones las toman únicamente a nivel directivo, se trabaja sin objetivos y metas claras, olvidando en gran medida la creatividad y el contexto de la empresa; la dirección de la empresa dedica mayor tiempo a tareas rutinarias y decisiones operativas, pero casi nunca involucra su tiempo para planear y tomar decisiones estratégicas; los gerentes trabajan bajo presión, continuamente andan apresurados, ocupados y sobrecargados de tareas; por lo que, en primera instancia resuelven los asuntos urgentes dejando en el olvido los de mayor interés (Figueroa, 2015, p. 16).

La dimensión burocrática refiere que este tipo de cultura se da en las empresas que han alcanzado un crecimiento excesivo y piensan que como consecuencia deben incrementarse el control, aumentar sus normas, procedimientos y rutinas, por lo general busca encontrar las fallas del personal y por el excesivo control provocado en su personal causa en éstos una lentitud operativa, utilizan una estrategia rígida y estática, poseen dificultad para tomar decisiones, ineficiencia en el manejo de los recursos, el pensamiento en esta cultura esta regularmente orientado solo por normas y procedimientos (Figueroa, 2015, p.17).

La dimensión soñadora refiere que las instituciones con este tipo de cultura se distinguen porque sus empleados poseen una gran experiencia, la cual consideran que no hay que desaprovechar, además consideran que para hacer un cambio en la institución, el primer aspecto que deben mejorar es la voluntad y la disponibilidad de sus trabajadores para tomar las mejores oportunidades, de esta manera tratan de eliminar la rutina a través de la voluntad y el deseo de mejorar de sus empleados, sin necesidad de modificar las estructuras internas, por lo que confunden regularmente la creatividad con una ilusión por cambiar, sin tomar en cuenta las medidas organizacionales que hagan posible el acceso a nuevas tecnologías; en esta cultura, frecuentemente no existen programas de mejoramiento y procesos de cambio (Figueroa, 2015, p.18).

La dimensión flexible e innovadora indica que en esta cultura, todos los miembros de una organización se sienten parte de un equipo, en donde su participación y disposición es tomada en cuenta, en donde su personal está dispuesto a poner sus mejores capacidades y asumir los riesgos con el firme propósito de cumplir con la visión y los objetivos de la institución. Todos los empleados tienen la oportunidad de superarse dentro de la misma organización, haciendo uso de la tecnología y de las oportunidades que la empresa le permita; asimismo, los directivos buscan crear y promover un clima de confianza con tolerancia al error, puesto que lo ven como una pauta hacia la mejora y superación, poseen una alta preocupación por el desarrollo de sus empleados (Figueroa, 2015. p.18).

En lo que se refiere a la variable *Compromiso laboral*, según Robbins (2009) “El compromiso laboral es el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y sus metas, y desea mantener una relación con ella” (p.82). En tanto que la participación en el trabajo es la identificación con el trabajo, el compromiso organizacional es la identificación con la organización empleadora; sin embargo el compromiso de un trabajador se ve reflejado, en como este se involucra intelectualmente y emocionalmente con su empresa, logrando así contribuir con el éxito de la misma. “Todos aquellos que se sienten comprometidos forman parte de una serie de creencias y actitudes que en

conjunto enmarcan la situación de la empresa". (Jiménez, 2007, p. 98); el mismo autor asegura que para que exista un compromiso organizacional positivo del colaborador hacia la empresa, este debe de tener compromiso con su profesión y carrera, el compromiso es un camino de doble vía entre empresa y trabajador, a la empresa le conviene el compromiso del trabajador y a éste ser convenientemente retribuido por ello; está dividido en tres componentes:

El compromiso afectivo se refiere a la conexión afectiva que posee el trabajador con su organización y la creencia de sus valores, disfrutan de su permanencia en ella. Los trabajadores mantienen un compromiso leal con la empresa. Este tipo de compromiso está reflejado en un compromiso de continuación que es lazo que se forma por el valor económico que se percibe por tener permanencia en la institución.

Otro compromiso es el de tipo normativo que es aquel que se genera en función del cumplimiento de los motivos morales o éticos que exige el trabajo dentro de la organización (Robbins, 2009, p.102)

Las características del compromiso laboral son: la satisfacción que es el estado en el que se encuentra el trabajador con su empresa, la implicación que se refiere a la conexión que establece la empresa con sus trabajadores en cuanto a los valores, la cultura de la organización y con la adquisición de la visión de la misma. Una actitud fuertemente vinculada con la lealtad de los trabajadores y la excelencia en el servicio al cliente. Otra característica es el orgullo de pertenencia que es la medida de la opinión del trabajador refleja en relación a su sentido de pertenencia dentro de la organización, también está directamente vinculada con la lealtad de los trabajadores y la excelencia en servicio al cliente. La vinculación es la medida que también se proporciona con la opinión de los trabajadores con relación al concepto que tienen ellos sobre organización para la que trabajan, como hacia sus productos, servicios y marcas, manifestando dicha opinión en público. El compromiso normativo se diferencia del compromiso afectivo y de continuidad porque el trabajador establece un compromiso perdurable con su empresa, perteneciendo junto con ella en los tiempos malos y buenos, no por obligación, sino por una decisión propia, está fuertemente vinculada con la atracción de los clientes externos e internos de la organización.

Betanzos y Paz (2011) proponen que “es necesario fortalecer el compromiso de los trabajadores evitando que ellos cancelen este compromiso, lo cual se logra a través del compromiso normativo que contribuye a generar una actitud positiva de permanencia en la organización a pesar de las dificultades o crisis que esta pueda atravesar (p.58-59). Este compromiso normativo genera un poder de estabilización que asegura el control del comportamiento de los empleados. Sin embargo cuando se afectan las organizaciones, este compromiso normativo difiere del compromiso efectivo y de continuidad porque el trabajador establece un compromiso que perdura en el tiempo con su empresa, perteneciendo junto con ella en los tiempos malos y buenos, no por obligación, sino por una decisión propia. Las dimensiones del compromiso laboral son:

Respecto al conocimiento del puesto se debe destacar que el trabajador debe poseer conocimiento respecto a la naturaleza y funciones del cargo que desempeña en la organización; así como la noción de las relaciones del trabajo con otras áreas; debe conocer el campo especializado y técnico de su puesto, deber cumplir un rol de puntualidad al ingresar a su centro de labores, amerita sanciones cuando existe desacato en las funciones inherentes a su cargo.

El compromiso implica que el empleado realiza todas las actividades con entrega, vitalidad y control con el fin de defender los intereses generales de la institución; uno de los factores importantes para que el trabajador se sienta comprometido con la institución, es de recibir un salario adecuado y justo de acuerdo a sus funciones, para realizar adecuadamente su trabajo; asimismo, la empresa debe de abastecer con las herramientas necesarias para su cumplimiento y el trabajador deberá ser puntual tanto en su ingreso a su centro laboral como en la entrega oportuna de la documentación e informaciones.

El trabajo en equipo implica que el colaborador esté comprometido con el cumplimiento de objetivos comunes por medio de la comunicación y colaboración de sus demás compañeros, promover el trabajo en equipo para el éxito de las actividades a realizar, el ambiente de trabajo debe ser el adecuado, para que sus colaboradores, se motiven y no se sientan restringidos, las motivaciones en

fechas especiales (día de la madres, día de la secretaria, navidad etc.) hacen que el trabajador se sienta satisfecho y comprometido a ser eficiente y colaborador, el trabajo en equipo, ayuda a las instituciones a la toma de decisiones y tener en cuenta recomendaciones (Muchinsky, 2002, p. 95).

De acuerdo con a la teoría y los estudios nacionales e internacionales expuestos anteriormente se evidencia la importancia de contar con una cultura organizacional debidamente fundamentada, de tal manera que a través de la difusión de creencias y valores compartidos por sus miembros se promueva un desempeño y compromiso eficaz, que busque el mejoramiento del potencial humano; logrando con ello, la búsqueda de un equilibrio ente el compromiso, el comportamiento y el desempeño.

En este sentido debe puntualizarse que “Cultura organizacional y compromiso laboral están directamente relacionados, puesto que una cultura que está bien cimentada, sus directivos y empleados comparten un conjunto de valores y métodos para conllevar a negocios firmes y efectivos. Por lo que una cultura fuerte conduce al compromiso y la motivación del empleado, a través de ésta, se determina la dedicación de los empleados al desempeño eficaz que caracteriza a las organizaciones exitosas”. (Amorós, 2007, p.99). Por esta razón es que se determina que son dos aspectos determinantes para que una organización sea exitosa: el compromiso de sus empleados va a depender del grado de conocimiento e identificación que la persona tenga hacia la cultura de su institución.

Davis y Newstrom (2003, citado por Santos, 2013) afirman que cuando existe compromiso organizacional se logran ciertos beneficios tales como: la disminución de la supervisión del personal, el logro de la eficacia de la organización, Los trabajadores piensan en sus objetivos y en los objetivos de la organización en términos personales, menos rotación de personal, clima laboral agradable.

El compromiso de los empleados se considera una variable fundamental para la eficacia y la competitividad de las organizaciones (Morgan y Hunt, 1994) por lo que su delimitación conceptual así como sus dimensiones han sido estudiadas profundamente en la literatura académica.

Mathieu y Zajac (1990) indican que las variables que determinan el grado de compromiso de un empleado con su empresa pueden agruparse en tres categorías: las variables relacionadas con las características del empleado o rasgos de su personalidad, las variables relacionados con el puesto de trabajo que ocupa y las variables que tienen que ver con las características de la organización o del grupo de trabajo en el que realiza sus actividades. Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) consideran el compromiso laboral como algo positivo para el empleado y para la empresa dividiendo el concepto en tres elementos: el vigor, la dedicación y la absorción.

Macey, Schneider, Barbera y Young (2009) se refieren al compromiso laboral indicando que se trata de una actitud individual de cada empleado expresada como su energía, su capacidad de adaptación, su esfuerzo y su persistencia, dirigidas siempre hacia las metas organizacionales. Pero, a pesar de estos y otros enfoques, MacLeod y Clarke (2009) llegaron a la conclusión de que la manera en que el compromiso del empleado se expresa en las organizaciones puede tomar muchas formas, por lo que se justifica que existan diferentes corrientes y definiciones.

Lo expuesto anteriormente son las teorías relevantes acerca del tema principal del estudio que fundamentan teóricamente la presente investigación acerca del compromiso laboral. En lo más relevante podemos decir que el compromiso laboral es de vital importancia para las organizaciones que sus trabajadores tengan un compromiso sólido hacia estas, ya que de esta manera los empleados valoran su trabajo y gustan de permanecer en la organización en la que trabajan; promoviendo de esta manera el desarrollo de la organización, lo cual beneficia a ambas partes involucradas, empleado-organización.

1.4. Formulación del problema

Por las consideraciones expuestas y teniendo en cuenta que existe la necesidad de realizar el presente estudio para buscar estrategias productivas para la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa; y frente a una realidad problemática detectada y revisando los trabajos previos de una investigación, se formuló la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social, de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017?

1.5. Justificación del estudio

La conveniencia del estudio radica en que su ejecución contribuirá en la resolución de algunos conflictos existentes entre la Administración de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa y sus colaboradores, pues mediante la identificación de las deficiencias en el compromiso organizacional se podrá proponer alternativas de solución a estos conflictos. Asimismo los resultados obtenidos podrán aplicarse en otros distritos y Provincias de la Región Ancash, por considerarse problemáticas similares.

La relevancia social del estudio radica en que sin lugar a dudas el compromiso laboral va relacionado con la cultura organizacional porque en la manera en que los empleados desempeñan su cargo, depende de la integración y del aprovechamiento del potencial en su desenvolvimiento; las creencias, comportamientos y valores compartidos por todos los trabajadores permitirían concretar la cultura organizacional y el compromiso laboral, es importante que los empleados conozcan y practiquen las actitudes, conductas y valores de su área de trabajo para contribuir al fomento de un compromiso laboral eficaz; de acuerdo a lo mencionado, la cultura organizacional y el compromiso laboral, son dos directrices de gran importancia para que una institución sea efectiva y constante

por lo que es preciso que la mismas estén presentes en las personas que laboran en ellas a través de su desempeño, el cual va a depender de su conocimiento de la cultura existente en la institución y servirá para mejorar la atención y los servicios que presta la gerencia de Desarrollo Social del Municipalidad Provincial del Santa , hacia la comunidad en general.

La utilidad metodológica utilizada en este estudio relaciona ambas variables de cultura organizacional y compromiso laboral las cuales serán analizadas a través de instrumentos de recolección de datos contextualizados a la realidad de las organizaciones públicas de la Región Ancash, elaborando instrumentos de investigación para la recolección de datos que podrán servir de base para otras municipalidades de la región.

En el ámbito científico, será un aporte a la ciencia desde sus conclusiones a las que se han arribado.

En la actualidad vivimos en un mundo globalizado, en el cual las empresas buscan personal capacitado que tengan buenos conocimientos, dispuestos al cambio; cuando las actitudes son negativas, contribuyen a dificultades futuras de la empresa, en la cual esas actitudes conllevan a huelgas, desaceleración del trabajo, ausentismo, quejas, rendimiento bajo, deficiente servicio a los usuarios, entre otros.

La aplicación práctica, será en la toma de decisiones de los funcionarios de la Municipalidad Provincial del Santa, para poder resolver cualquier conflicto existente, para la buena organización funcional y operativa.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H_a: Existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del santa-2017.

Ho: No existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa-2017.

Hipótesis específicas

H_α: Existe relación significativa en nivel de cultura organizacional en los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

Ho: No existe relación significativa en el nivel de cultura organizacional en los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

H_α: Existe relación significativa en el nivel de Compromiso Laboral los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

Ho: No existe relación significativa en el nivel de compromiso laboral en los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

H_α: Existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto de los trabajos en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

Ho: No existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión conocimiento de puesto de los trabajos en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

H_a: Existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión compromiso en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

H₀: No existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión compromiso en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

H_a: Existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión Trabajos en equipo en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

H₀: No existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión Trabajos en Equipo en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la Relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

Objetivos específicos

Identificar el nivel de cultura organizacional en los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

Identificar el nivel de compromiso laboral los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto en los trabajos de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión compromiso en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión Trabajos en equipo en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

CAPÍTULO II

MÉTODO

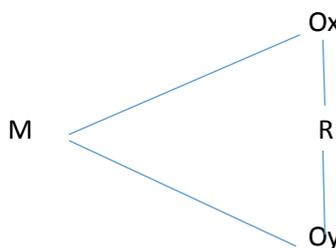
II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Según Hernández, Fernández y Batista (2014), “el termino diseño se refiere al plano de estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder el planteamiento del problema”, (p.128)

En la investigación el diseño es descriptivo correccional, porque no existe manipulación activa de alguna variable ya que se busca establecer la relación de dos variables medidas a una muestra, en un único momento del tiempo, es decir se observa las variables tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlas y relacionarlas, según Hernández, et al. (2014, p.105).

La presentación del diseño de la investigación es la siguiente:



Donde la

M= Es la Muestra:

Ox =Variable X: Cultura Organizacional

Oy =variable Y: Compromiso Laboral

R = Relación entre Cultura Organizacional y Compromiso Laboral.

2.2. Variable y operacionalización

Variable:

Hernández et al. (2014) afirma que “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.105).

Variable X: Cultura organizacional,

Variable Y: Compromiso laboral.

Operacionalización:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO DE RECOLECTOR DE DATOS: CUESTIONARIO	ESCALA DE MEDICIÓN			
Variable x Cultura organizacional	La Municipalidad Provincial del Santa está compuesto de principios fundamentales como reglas, normas, conductas, cualidades, reconocimientos, opiniones entre otros que se relacionan con los colaboradores y autoridades para poner en práctica la misión, visión, valores, metas y objetivos de la institución, siendo el objetivo específico identificar el nivel de cultura organizacional en la Gerencia de Desarrollo Social de la institución.	Las actitudes que muestra la Municipalidad Provincial del Santa hacia los trabajadores se ven reflejadas en las dimensiones de la cultura organizacional: rutinaria, burocrática, soñadora, flexible e innovadora	Rutinaria	- Rutina laboral	En la Gerencia de Desarrollo Social, los trabajos que realizan son rutinarios	ORDINAL			
				- Creatividad laboral	Los Trabajadores Desarrollan con creatividad sus labores				
				- Claridad y objetividad	Los objetivos de la oficina son claros y precisos				
				- Decisiones operativas	La toma decisiones operativas en la Gerencia de Desarrollo Social son verticales				
				- Presión laboral	Los trabajos se realizan en el área son bajo presión				
			Burocrática	- Control laboral	En la Gerencia de Desarrollo Social, el control del personal es permanente		Deficiente (00-19)		
				- Procedimientos administrativo	Cuenta con normas de procedimientos administrativos				
				- Lentitud operativa	Considera usted, que existe lentitud operativa en la Gerencia				
				- Ineficiencia laboral	Existe ineficiencia del trabajador en forma frecuente				
			Soñadora	- Estrategia rígida e inflexible	En la oficina, las estrategias de trabajo son rígidas e inflexibles			Regular (20-40)	
				- Experiencia laboral	La experiencia laboral predomina en Los trabajadores de la Gerencia				
				- Cambios productivos	Considera productivos los cambios que se realiza la Gerencia				
				- Deseos de mejoras	En los Superiores hay deseos de mejoras para realizar programas de proyección social				
				- Oportunidades de trabajo	Los Jefes, brindan oportunidades de trabajo				
			Flexible e innovadora	- Creatividad laboral	Los Jefes, reconocen la creatividad laboral de los trabajadores				Bueno (41-60)
				- Capacidades intelectuales	Los Jefes, tienen en cuenta la capacidad intelectual de sus trabajadores				
				- Cumplimiento de funciones	La Gerencia, evalúa permanentemente el cumplimiento de funciones de sus trabajadores				
				- Acceso a nuevas tecnologías	La gerencia está dando acceso a nuevas tecnologías				
- Cumplimiento de Funciones	El jefe es tolerante con los trabajadores que incumplen con sus funciones administrativas								
- Innova estrategias	La gerencia de desarrollo social innova constantemente estrategias de trabajo								

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO DE RECOLECTOR DE DATOS: CUESTIONARIO	ESCALA DE MEDICIÓN:
Variable y Compromiso laboral	Son las acciones y gestiones importantes que los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, para alcanzar y/o contribuir en el cumplimiento de las metas de la institución y que a la larga redundan en su desempeño y poder identificar el nivel del compromiso laboral de los trabajadores.	Podemos definir las de actitudes que muestran los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa respecto a las dimensiones del compromiso laboral (conocimiento del puesto, compromiso y trabajo en equipo), m al interior de su centro de labores.	Conocimiento de puesto	Conocimiento de puesto	El trabajador tiene conocimiento del puesto que ocupa en la Gerencia de Desarrollo Social	ORDINAL - Deficiente (0-19) Regular (20-40) Bueno (41-60)
				Funcionalidad laboral	Conoce los elementos funcionales de su puesto	
				Relación de trabajo	Tiene noción de las relaciones de trabajo con otras áreas	
				Representatividad administrativa	El trabajador experimentado tiene representatividad en casos administrativos o protocolares	
				Horario de trabajo	Son conscientes de su horario de ingreso y salida de su centro de labores	
			Compromiso	Desempeño laboral	El trabajador es evaluado por su desempeño en la Gerencia de Desarrollo Social	
				Cumplimientos de metas	El compromiso del trabajador es participar, colaborar en el cumplimiento de las metas	
				Salarios remunerativos	Considera usted que el salario remunerativo de los trabajadores es el adecuado	
				Herramientas de trabajo	Suministran de herramientas necesarias a los trabajadores para realizar sus labores	
				Puntualidad administrativa	Usted considera la puntualidad como un deber administrativo	
			Trabajo en equipo	Satisfacción laboral	Comparte su satisfacción laboral con sus compañeros	
					Sus compañeros de trabajo se complementan para trabajar en equipo	
				Ambiente de trabajo	Existe un buen ambiente de trabajo en la Gerencia de Desarrollo Social	
					Actualmente hay un trabajo en equipo	
					Para realizar trabajos en equipo, considera usted, que es necesario la comunicación y la colaboración de todos los involucrados	
				Toma de decisiones	Usted Participa en la toma de decisiones de su área	
				Estímulos al trabajador	Merecen los trabajadores ser motivados y/o incentivados por las tareas bien realizadas	
			Sanciones de trabajo	Por incumplimiento de funciones laborales, el trabajador debe ser sancionado		
Compromiso del trabajador	El compromiso de los trabajadores es trabajar en equipo para los intereses de la institución					
	los trabajadores deben estar comprometidos y con disponibilidad para las funciones encomendadas					

2.2. Población y muestra

Población:

Hernández, Fernández y Batista (2014) definen a la población o universo como el conjunto de todas las cosas que concuerda con determinadas especificaciones (p.174).

La población estuvo compuesto por 65 trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial de Santa – 2017

Ítem	Oficinas de la Gerencia de desarrollo social	N° de Trabajadores
01	Sub Gerencia de Educación, Cultura, Deportes y Servicios Sociales	04
02	Área de Educación y Cultura	04
03	Área de Deportes	07
04	Área de Complejos Deportivos	03
05	Área del Boulevard Isla Blanca	02
06	Área de los Estadios Municipales	06
07	Área del Centro del Adulto Mayor – CIAM	02
08	OMAPED	03
09	DEMUNA	08
10	Casa Refugio de la Mujer	10
11	Cuna Jardín Municipal “Amigas de Chimbote”	05
12	Cuna Jardín Municipal “Cruz de la Paz”	06
13	Área de la Biblioteca Municipal	10
14	Sub Gerencia de Alimentación Complementaria	02
15	Programa Vaso de Leche	08
16	Programa de Complementación Alimentaria	06
	Total	65

Fuente: CAP Municipalidad Provincial del Santa.

Muestra:

Según Hernández, et al. (2014) define “la muestra como un sub grupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además que debe ser representativos de la población” (p.174).

La muestra para la presente investigación estuvo constituida por 20 trabajadores cuyos puestos de trabajo se encuentran en la Sub Gerencia de Educación, Cultura, Deportes y Servicios Sociales, las áreas de educación y cultura, Deportes, Complejos Deportivos, Boulevard Isla Blanca deportes Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa – 2017:

El muestreo es por conveniencia (no probabilístico).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Ítem	Oficinas Consideradas en la Muestra	N° de Trabajadores
01	Sub Gerencia de Educación, Cultura, Deportes Y Servicios Sociales	04
02	Área de Educación y Cultura	04
03	Área de Deportes	07
04	Área de Complejos Deportivos	03
05	Área del Boulevard Isla Blanca	02
	TOTAL	20

Técnicas de recolección de datos:

Hernández, et al. (2014) define “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información” (p.25); y para llevar a cabo esta investigación se ha procedido a diferentes técnicas como la recolección de datos mediante la encuesta.

Encuesta: Es una técnica de investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se les realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.

Instrumentos de recolección de datos:

Son aquellos que registran datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente. En términos cuantitativos significa la captura verdadera de la realidad que se desea capturar; toda medición o instrumento de recolección de datos debe tener tres requisitos esenciales: confiabilidad, validez y objetividad (Hernández, et al., 2014, p. 200).

Arias (2012) “establece que los instrumentos son documentos que se emplea para recoger y almacenar información” (p.25). Mediante el cuestionario se elabora una serie de ítems, con el propósito de obtener información de los consultados; instrumentos semiestructurados que será utilizado para recoger información sobre la variable “X” y la variable “Y”. (Hernández, et al., 2014, p. 217-218).

El nombre del instrumento de la variable X, es la Cultura organizacional, el autor, la Br. Elia Maruja Velásquez Morales, y está dirigido a los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017, en donde se evalúa el nivel de la cultura organizacional, cuenta con cuatro dimensiones; Rutinaria, con sus respectivos indicadores rutina laboral, creatividad laboral, claridad objetividad, decisiones operativas y presión laboral, la segunda dimensión es Burocrática, sus indicadores control laboral, procedimientos administrativos, lentitud operativa, ineficiencia laboral, estrategia rígida e inflexible; la tercera dimensión Soñadora, con los indicadores experiencia laboral, cambios productivos, deseos de mejora, oportunidades de trabajo y creatividad laboral, la cuarta y última dimensión Flexible e Innovadora, teniendo como indicadores a las capacidades intelectuales, cumplimiento de funciones, tecnología avanzada, tolerancia administrativa, innovación estratégica; este cuestionario cuenta con 20 ítems, cuya interpretación de los resultados son cuantitativos, su forma de administración es individual, tiene como duración aproximada de 20 minutos, su objetivo es identificar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017, la escala de medición es ordinal utilizando; siempre (03), casi siempre (02), a veces (01) y nunca (00); en el

análisis estadístico, los resultados se presentan en cuadros y barras indicando porcentajes y para ello se aplica el estadístico: Coeficiente de Correlación de Pearson para validar la hipótesis; asimismo la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, es de 0.798 y la validez a través del juicio de expertos.

Para la variable Y, el nombre del instrumento es Compromiso Laboral; el autor, la Br. Elia Maruja Velásquez Morales, y está dirigido a los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017, en donde se evalúa el nivel de compromiso laboral; cuenta con tres dimensiones; Conocimiento de Puesto, con sus respectivos indicadores conocimiento, funcionalidad, relación de trabajo, representatividad e ingreso; la segunda dimensión es Compromiso, sus indicadores desempeño, cumplir con las metas, salarios remunerativos, herramientas de trabajo y puntualidad; la tercera y última dimensión Trabajo en equipo, con los indicadores satisfacción, ambiente de trabajo, toma de decisiones, estímulos, sanciones y compromiso; este cuestionario cuenta con 20 ítems, cuya interpretación de los resultados son cuantitativos, su forma de administración es individual, tiene como duración aproximada de 20 minutos, su objetivo es identificar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017, la escala de medición es ordinal utilizando; siempre (03), casi siempre (02), a veces (01) y nunca (00); en el análisis estadístico, los resultados se presentan en cuadros y barras indicando porcentajes y para ello se aplica el estadístico: Coeficiente de Correlación de Pearson para validar la hipótesis; asimismo la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, es de 0.868 y la validez a través del juicio de expertos.

Validez:

Se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir, la validez es una cuestión compleja que debe alcanzarse en todo instrumento de medición que se aplica, la validez es un concepto del cual pueden tener diferentes tipos de evidencias (Hernández, et al., 2014, p. 200,201).

Los instrumentos de recolección de datos elaborados en la presente investigación se sometieron a la validez estadísticamente por dos jueces expertos, con Grado de Maestría en Gestión Pública,

Confiabilidad

Es un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto, produce resultados iguales. La confiabilidad de un instrumento de medición, se determina mediante diversas técnicas. Hay diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición, todos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad, la mayoría oscilan entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad perfecta), (Hernández, et al., 2014, p.200).

Para establecer la confiabilidad del instrumento (cuestionario) se practicó con una prueba piloto a 10 usuarios, utilizando el método del Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de confiabilidad de 0.798 en la variable X (Cultura organizacional) y 0.868 en la variable Y (Compromiso laboral), lo que permite decir que el instrumento utilizado es significativamente confiable.

2.5 Métodos de análisis de datos;

Se emplea la estadística descriptiva para la presentación de los resultados en cuadros de distribución de frecuencias diversas con sus correspondientes gráficos y análisis, de igual forma la estadística inferencial, para la prueba de contrastación de la hipótesis, consistente en el coeficiente de correlación de Pearson, por cuanto ambas variables se encuentran en el nivel de medición intervalo, cuya fórmula es:

$$r = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}} \cdot \sqrt{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}}$$

donde:

XY: Son los datos obtenidos para las variables Cultura organizacional y Compromiso laboral.

N : Es el número de categorías o clases de intervalos:

Leyenda:

Grado de Relación

➤ 0.7 a 1.0	➤ Muy fuerte
➤ 0.5 a 0.7	➤ Fuerte
➤ 0.3 a 0.49	➤ Débil
➤ 0.1 a 0.29	➤ Nula

2.6 Aspectos éticos:

Las consideraciones éticas que se tuvo en cuenta en la ejecución de la investigación el principio de veracidad, concierne a la ética profesional de tomar un escrito como reseña para apoyar la teoría de un tema requerido; también con el principio de fidelidad que implicó cumplir y respetar lo planificado en el diseño del trabajo de investigación, con las permutas justas, asegurando que los participantes de la muestra conozca la información proporcionada por ellos; el respeto a la autonomía que se plasmó a través de medidas como la aplicación y explicación del consentimiento informado, se tuvo cuidado con la seguridad de lo que los participantes tengan la capacidad legal de tomar la dirección de participar a partir de la explicación de la naturaleza, duración y propósitos y los posibles inconvenientes a afrontar; el principio de beneficencia debido a que se explicó a los participantes los beneficios y riesgos a que están sometidos para determinar su aceptación o no al estudio y el principio de justicia ya que la selección de la muestra no permite distinguir raza, sexo o religión de los participantes, el respeto a la autonomía, al anonimato y a la confiabilidad; es importante señalar que en el futuro la investigación será la herramienta para comprender el fenómeno del compromiso laboral.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de Cultura organizacional en los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	[00 – 19]	0	0,0
REGULAR	[20 – 40]	17	85,0
BUENO	[41 – 60]	3	15,0
Total		20	100,0

Nota: Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Visto la Tabla 1, se ha identificado que ningún trabajador tiene nivel de cultura organizacional deficiente, en cambio el 85,0% de los mismos poseen un nivel cultural organizacional regular y el 15,0% nivel cultural organizacional bueno. De esto se puede decir que mayormente el nivel de cultura organizacional en la Municipalidad Provincial del Santa es de nivel regular.

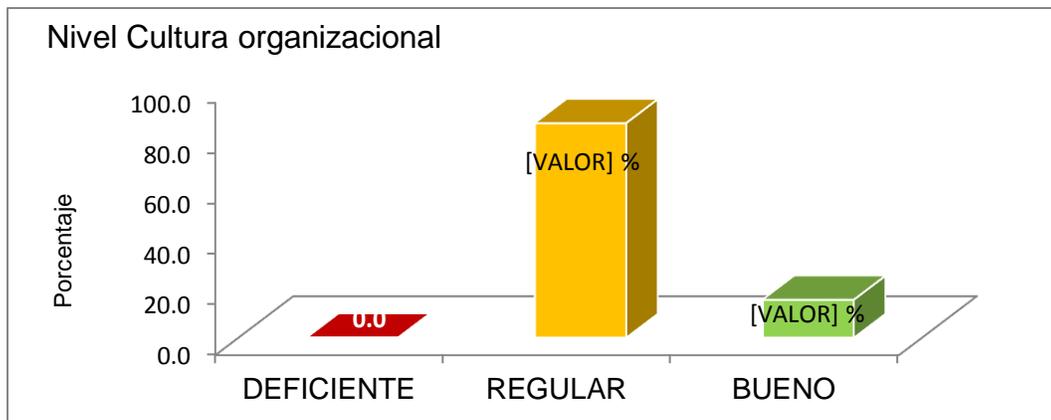


Figura 1: Nivel de Cultura organizacional en los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

Tabla 2

Nivel de Compromiso Laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	[00 – 19]	0	0,0
REGULAR	[20 – 40]	6	30,0
BUENO	[41 – 60]	14	70,0
Total		20	100,0

Nota: Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

Visto la Tabla 2, se ha identificado que ningún trabajador presenta deficiente compromiso laboral, en cambio el 30,0% de los mismos muestran compromiso laboral de nivel regular y el 70,0% tienen buen compromiso laboral. De esto se puede decir que mayormente el nivel de compromiso laboral en la Municipalidad Provincial del Santa es de nivel bueno.

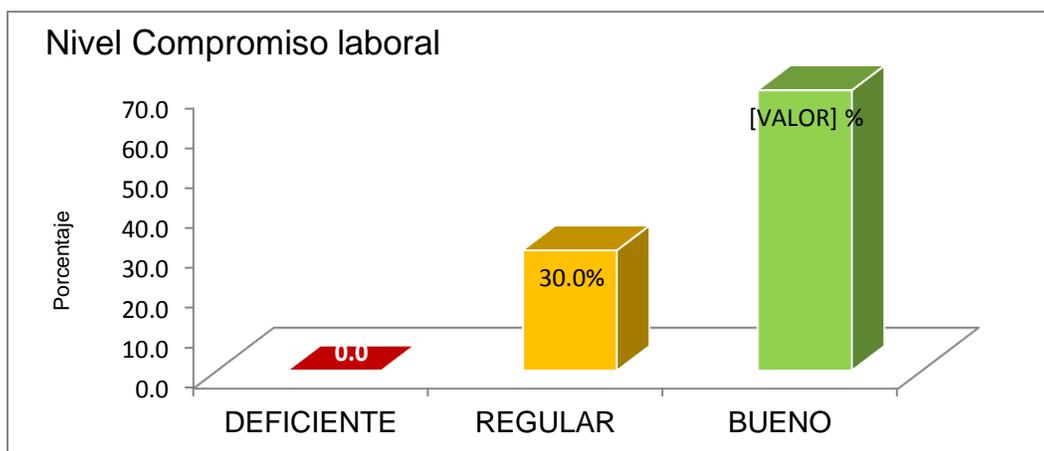


Figura 2: Nivel de compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

Tabla 3

Relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

Grado de relación: Cultura organizacional y Compromiso laboral, dimensión: Conocimiento del puesto						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p > 0,05$
$r_{xy} = 0,028$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_\alpha : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	18	$T_c = 0,119$	$p = 0,907$	Se acepta H_0

Nota: Observando la Tabla 3, se ha determinado a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto es $r_{xy} = 0,028$, el cual expresa que la relación es nula, es decir, este resultado manifiesta que la cultura organizacional y el compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto en los trabajos tiene un comportamiento independiente.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 0,119$) ha generado una significancia $p = 0,907$ superior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 3, el valor calculado ($T_c = 0,119$) es inferior al valor tabular (**1,734**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica nula planteada, que con un nivel de confianza del 95%, se establece que no existe relación significativa entre las variables mencionadas.

Correlación de Pearson

Estadístico de Prueba t – Student

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{0,453}{5,794 * 2,812} \quad T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = 0,028 * \sqrt{\frac{20-2}{1-(0,028)^2}} \quad r_{xy} = 0,028$$

$$T_c = 0,119$$

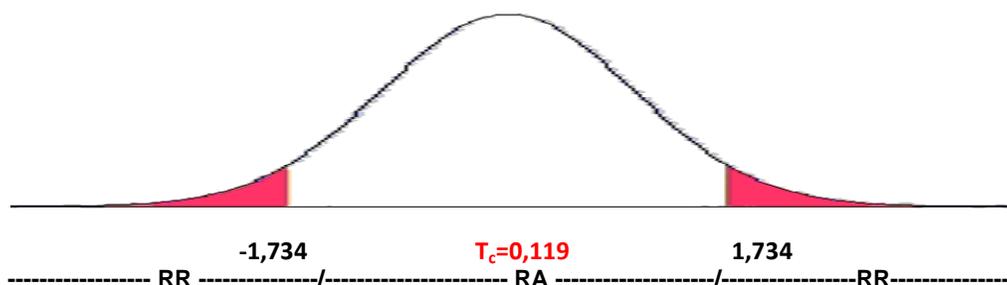


Figura 3: Demostración de la existencia de relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral, dimensión conocimiento del puesto.

Nota: RR: Región de Rechazo

RA: Región de Aceptación

Tabla 4

Relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión compromiso en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

Grado de relación: Cultura organizacional y Compromiso laboral, dimensión: Compromiso						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t – student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,619$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	18	$T_c = 3,344$	$p = 0,000$	Se rechaza H_0

Nota: Observando la Tabla 4, se ha determinado a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión compromiso es $r_{xy} = 0,619$, el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mejor cultura organizacional mejor compromiso laboral en la dimensión compromiso. Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 3,344$) ha generado una significancia $p = 0,000$ inferior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 3, el valor calculado ($T_c = 3,344$) es superior al valor tabular (**1,734**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica nula planteada, que con un nivel de confianza superior del 95%, se establece que efectivamente existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

Correlación de Pearson

Estadístico de Prueba t – Student

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{6,426}{5,794 * 1,796} \quad T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = 0,619 * \sqrt{\frac{20-2}{1-(0,619)^2}}$$

$$r_{xy} = 0,619 \quad T_c = 3,344$$

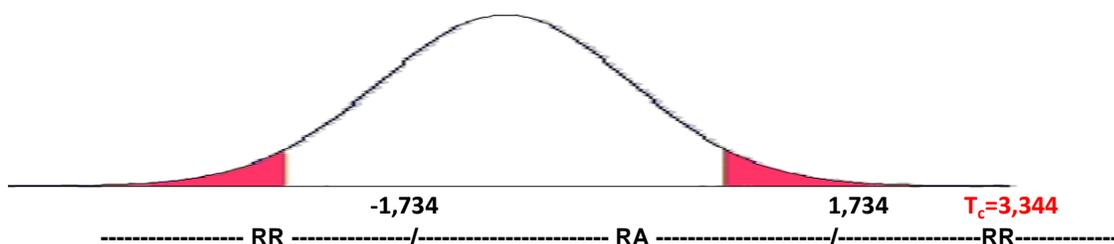


Figura 4: Demostración de la existencia de relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral, dimensión compromiso.

Nota: RR: Región de Rechazo

RA: Región de Aceptación

Tabla 5

Relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión trabajos en equipo en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

Grado de relación: Cultura organizacional y Compromiso laboral, dimensión: Trabajos en equipo						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,602$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	18	$T_c = 3,198$	$p = 0,005$	Se rechaza H_0

Nota: Observando la Tabla 5, se ha determinado a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión trabajos en equipo es $r_{xy} = 0,602$, el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mejor cultura organizacional mejor compromiso laboral en la dimensión trabajo en equipo.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 3,198$) ha generado una significancia $p = 0,005$ inferior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 5, el valor calculado ($T_c = 3,198$) es superior al valor tabular (1,734), entonces estos resultados demuestran la hipótesis específica nula planteada, que con un nivel de confianza superior del 95%, se establece que efectivamente existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

Correlación de Pearson

Estadístico de Prueba t – Student

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{11,811}{5,794 * 3,389} \quad T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = 0,602 * \sqrt{\frac{20-2}{1-(0,602)^2}} \quad r_{xy} = 0,602$$

$$T_c = 3,198$$

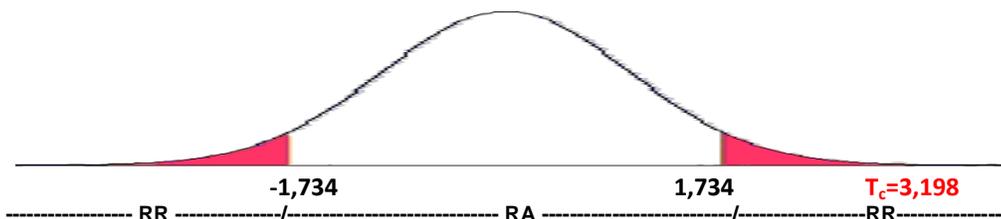


Figura 5: Demostración de la existencia de relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral, dimensión trabajos en equipo.

Nota: RR: Región de Rechazo

RA: Región de Aceptación

Tabla 6

Relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

Grado de relación: Cultura organizacional y Compromiso laboral						
Correlación de Pearson Calculado.	Hipótesis	Nivel Sig.	Grados Libertad	Inferencia de la correlación ρ con prueba t - student		
				Valor calculado	Sig. experimental	Decisión $p < 0,05$
$r_{xy} = 0,544$	$H_0 : \rho_{xy} = 0$ $H_a : \rho_{xy} \neq 0$	$\alpha = 0,05$	18	$T_c = 2,482$	$p = 0,013$	Se rechaza H_0

Nota: Observando la Tabla 6, se ha determinado a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables cultura organizacional y compromiso laboral es $r_{xy} = 0,544$, el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mejor cultura organizacional mejor compromiso laboral.

Por otro lado al observar el análisis de significancia el valor de la Prueba T-Student ($T_c = 2,482$) ha generado una significancia $p = 0,013$ inferior al nivel de significancia fijado $\alpha = 0,05$ y en la Figura 6, el valor calculado ($T_c = 2,482$) es superior al valor tabular (**1,734**), entonces estos resultados demuestran la hipótesis general nula planteada, que con un nivel de confianza superior del 95%, se establece que efectivamente existe relación muy significativa entre las variables mencionadas.

Correlación de Pearson

Estadístico de Prueba t – Student

$$r_{xy} = \frac{s_{xy}}{s_x * s_y} = \frac{18,689}{5,794 * 5,934}$$

$$T_c = r_{xy} * \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{xy}^2}} = 0,505 * \sqrt{\frac{20-2}{1-(0,505)^2}} r_{xy} = 0,505$$

$$T_c = 2,482$$

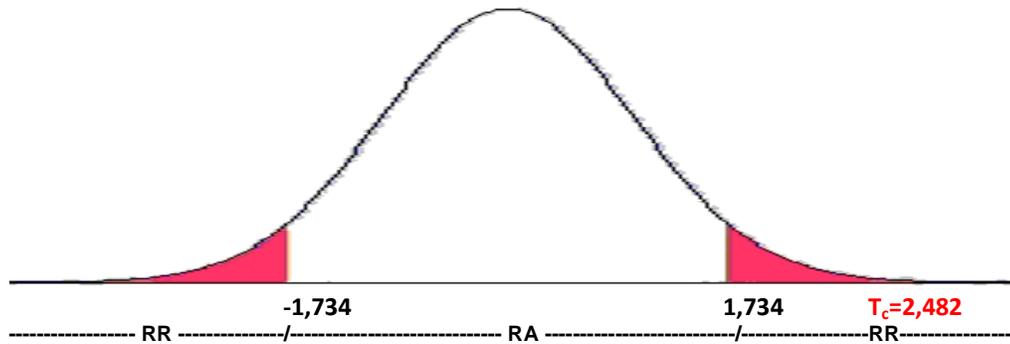


Figura 6: Demostración de la existencia de relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral.

Nota: RR: Región de Rechazo RA: Región de Aceptación

Se ha determinado a través de la correlación de Pearson que el grado de asociación o relación que establecen las variables cultura organizacional y compromiso laboral es $r_{xy} = 0,544$, el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mejor cultura organizacional mejor compromiso laboral.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

Los datos que se han obtenido en la figura 6, que corresponde al objetivo general indican efectivamente que existe relación muy significativa entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, a través de la correlación de Pearson que mide el grado de asociación o relación que establecen las variables cultura organizacional y compromiso laboral es $r_{xy} = 0,544$, el cual expresa que la relación es fuerte y positiva. Según la tesis de Figueroa (2015) titulada “Relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental”, llegó a las siguientes conclusiones: Que la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental, es decir que una variable no incide en la otra. La única diferencia estadísticamente significativa se encuentra entre la filosofía de la cultura organizacional con el desempeño laboral de los empleados, lo cual indica que la política establecida e ideologías que guían las acciones institucionales inciden en el desempeño laboral de los empleados; estos datos se refutan con los obtenidos; Por lo tanto se debe promover una cultura organizacional fuerte y sólida para lograr así un compromiso laboral en los colaboradores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa.

Se identificó que el nivel de cultura organizacional es regular en la Municipalidad Provincial del Santa, ya que ningún trabajador tiene nivel de cultura organizacional deficiente, en cambio el 85,0% de los mismos poseen un nivel cultural organizacional regular y el 15,0% nivel cultural organizacional bueno (Tabla N°1). Lo cual nos invita a hacer sinergia y buscar unificar una cultura fuerte y eficiente en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, así Castillo (2016) en “Gestión de la Calidad bajo el Enfoque de La Cultura organizacional y La Competitividad de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Comercio Rubro Venta de Carnes, del Distrito de Chimbote, 2016”, concluyó que el nivel de cultura

organizacional es apreciada como favorable, ya que la mayoría de los micro empresarios acude a los trabajadores para resolver los problemas, incentiva al trabajador con premios sorpresa, aprueba la crítica constructiva, estimula a sus trabajadores al estudio e investigación y por otra parte la mayoría de los trabajadores perciben un buen clima laboral, trabajan en equipo, se les permite participar en los planes de mejora, es por ello que se sienten identificados con la empresa. Compartiendo con la afirmación de Stoner (1996) “Que la cultura organizacional es el conjunto de elementos importantes como normas, valores, actitudes y creencias, que son compartidos por los miembros de una empresa”, se puede lograr una unificación.

Se identificó que el nivel de compromiso laboral es bueno en un 70%, ningún trabajador presenta deficiente compromiso laboral, en cambio el 30,0% de los mismos muestran compromiso laboral. De esto se puede decir que mayormente el nivel de compromiso laboral en la Municipalidad Provincial del Santa es de nivel bueno, lo cual compromete al departamento en seguir fortaleciendo y potenciando el compromiso laboral. Robbins (2009) define el compromiso organizacional como una identificación personal del empleado con una organización en particular, sus metas y deseos. Un alto compromiso en el trabajo se traduce en identificarse con el trabajo específico, mientras que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización.

Se estableció que la cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto en los trabajos de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa es nula. Ya que a través de la correlación de Pearson que mide el grado de asociación o relación que establecen las variables cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto es decir, este resultado manifiesta que la cultura organizacional y el compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto en los trabajos tienen un comportamiento independiente. Chiavenato (2001) comenta

que la interacción psicológica entre empleado y organización es un proceso de reciprocidad, la organización realiza ciertas cosas por el trabajador y para el trabajador, lo remunera, le da seguridad y estatus; del mismo modo, el empleado responde con su trabajo y desempeño de sus tareas.

Existe una relación muy significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión compromiso en los trabajos de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa. El cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mejor cultura organizacional mejor compromiso laboral en la dimensión compromiso. Por su parte Robbins (2009) manifiesta que “El compromiso laboral es el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y sus metas, y desea mantener una relación con ella”. Lo cual podemos corroborar en nuestra investigación la similitud.

Existe una relación muy significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión trabajos en equipo en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa. Es por eso que es importante que el personal este satisfecho y a gusto con la labor que desempeña, así, Figueroa (2015) en “Relación entre cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental concluyó que: Que la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental la cual ha sido objeto de estudio por lo tanto, se acepta la hipótesis nula ($H_0(i)$) y se afirma que no existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución. Esto se evidencia en que si coincidimos en lo manifestado por Vargas (2007), en que “Los elementos de la cultura organizacional son la suma de todos los valores compartidos por los miembros de una institución y se manifiesta en muchas formas”.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

Se estableció en el objetivo general, que efectivamente existe relación muy significativa entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajos de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, a través de la correlación de Pearson que mide el grado de asociación o relación que establecen las variables cultura organizacional y compromiso laboral es $r_{xy} = 0,544$ el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mejor cultura organizacional mejor compromiso laboral.

Se identificó que el nivel de cultura organizacional es regular en la Municipalidad Provincial del Santa, ya que ningún trabajador tiene nivel de cultura organizacional deficiente, en cambio el 85,0% de los mismos poseen un nivel cultural organizacional regular y el 15,0% nivel cultural organizacional bueno (Tabla N°1).

Se identificó que el nivel de compromiso laboral es bueno en un 70%, ningún trabajador presenta deficiente compromiso laboral, en cambio el 30,0% de los mismos muestran compromiso laboral. De esto se puede decir que mayormente el nivel de compromiso laboral en la Municipalidad Provincial del Santa es de nivel bueno (Tabla N°2).

Se estableció que la cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto en los trabajos de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa es nula. Ya que a través de la correlación de Pearson que mide el grado de asociación o relación que establecen las variables cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto es $r_{xy} = 0,028$, es decir, este resultado manifiesta que la cultura organizacional y el compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto en los trabajos tiene un comportamiento independiente (Tabla N°3).

Se estableció que si existe una relación muy significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión compromiso en los trabajos de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa. A través de la correlación de Pearson que mide el grado de asociación o relación que establecen las variables cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión compromiso es $r_{xy} = 0,619$, el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mejor cultura organizacional mejor compromiso laboral en la dimensión compromiso (Tabla N°4).

Se estableció que si existe una relación muy significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión trabajos en equipo en los trabajos de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, a través de la correlación de Pearson que mide el grado de asociación o relación que establecen las variables cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión trabajos en equipo es $r_{xy} = 0,602$, el cual expresa que la relación es fuerte y positiva, es decir, este resultado manifiesta que a mejor cultura organizacional mejor compromiso laboral en la dimensión trabajo en equipo (Tabla 5).

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

La Gerente de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa debe realizar reuniones en forma semanal, explicando los objetivos e indicadores del departamento. A su vez pedir el reporte semanal de asistencia, tardanzas, y felicitar en equipo a los colaboradores que hayan cumplido los objetivos, asistencias, y puntualidad en el departamento.

El Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del Santa debe Implementar un plan de capacitaciones en la que se detecten las necesidades y de acuerdo a ello diseñar talleres para el desarrollo y mejora de competencias dentro del trabajo.

La Gerente de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa debe organizar un taller mensual donde se debata y analice la problemática del área, donde cada colaborador se manifiesta con soluciones y sugerencias al fin de mejorar el departamento.

La Gerente de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa debe desarrollar un plan de inducción para todos los colaboradores nuevos que ingresen a su Gerencia, en donde se les informe respecto a sus funciones, procedimientos, normas, sanciones, beneficios, entre otros.

La Gerente de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa debe desarrollar sesiones de trabajo con todos los colaboradores con el fin de hacer lluvia de ideas y buscar soluciones más eficientes y eficaces a todos sus procesos como departamento.

El Gerente de recursos humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, debe desarrollar indicadores de desempeño integrales para ser aplicados a los colaboradores, de tal forma que se haga una escala de incentivos, otorgándoles a los de más alto puntaje, días libres, horas libres, cupones de descuentos, subvenciones en cursos de actualización profesional, etc.

La Gerente de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, con el fin de fortalecer el trabajo en equipo y la integración en sus colaboradores, busque realizar actividades de integración, ya sea paseos, talleres y dinámicas, con el fin de mejorar el trabajo en equipo.

La Gerente de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa debe manejar indicadores con plazos mínimos para el ingreso y salida de expedientes y demás procesos operativos con la finalidad de agilizarlos.

La Gerente de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa debe Actualizar e incorporar manuales de funciones y procedimientos, con un organigrama funcional y jerárquico de todos los departamentos y compartirlo con los colaboradores para su cumplimiento.

La Gerente de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa debe Incentivar la firma de convenios con instituciones educativas con el fin de promover la actualización y capacitación de nuestros colaboradores.

VIII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Perú: USAT.
- Arredondo, D. (2008). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal del Hospital Félix Mayorca Soto*. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. (6ª ed.). Caracas: Episteme
- Betazos, N, y Paz, F. (2011). *Compromiso en profesionales de la salud*, México.
- Castillo (2016). *Gestión de la calidad bajo el enfoque de la cultura organizacional y la competitividad de las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta de carnes, del distrito de Chimbote, 2016*”- Chimbote (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Chimbote, Ancash, Perú).
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director su relación con el clima organizacional en las instituciones educativa del distrito de los Olivos*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima).
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Davis, K., Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (9ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Diario Gestión. (2016) P. 01-03. *Falta de compromiso laboral*. D’Agostino, A. Lima: Diario Gestión.
- Figuroa, L. (2015). *Relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental*. Guatemala: Universidad Rafael.

- Gamarra, H. (2014). *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. (Tesis de maestría, Universidad Pontificia Universidad Católica de Lima, Perú).
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca, Lineamientos básicos para su investigación*. Bogotá: Universidad del Rosario, Bogotá D.C.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M. y Young, S.A. (2009). *Compromiso de los empleados*. Malden, MA: Wiley-Blackwell
- MacLeod, D. y Clarke, N. (2009). *Involucrarse para el éxito: Mejorar el rendimiento a través de empleados comprometidos*. Londres: Departamento de Innovación y Habilidades Empresariales.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. Y Leiter, M.P. (2001). Desgaste profesional. *Revisión Anual de Psicología*, 52, 397-422.
- Mathieu, J.E. y Zajac, D. (1990). Una revisión y metaanálisis de los antecedentes, correlaciones y Consecuencias del compromiso organizacional. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Morgan, G. y Hunt, S.D. (1994). La confianza compromiso teoría de la relación comercialización. *Diario de Marketing*, 58 (3), 20 - 38.

- Navarro, E. (2012). *Comportamiento organizacional*. (12ª ed.). México: Universidad Autónoma de México.
- Morales, A. (1993). *Diagnóstico y soluciones del conflicto organizativo*, En: *Sociología para la empresa*. España: Ed. McGraw Hill.
- Morgan, G. y Hunt, S.D. (1994). La confianza compromiso teoría de la relación comercialización. *Diario de Marketing*, 58 (3), 20 - 38.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. (6º.ed.). México: International Thoso Editores, S.A.
- Paz, S. (2014). *Clima organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales*, Manizales, Universidad Autónoma, Manizales.
- Robbins, S y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional: teoría y práctica*. (15ª ed.). México: Prentice- Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. (2009). *Compromiso Organizacional*. México: Ed Prentice Hall.
- Revista Empresarial (2012). 4. *Comportamiento laboral*. By. Navarro, E. Lima: Revista Empresarial Negocios & Management.
- Saccca, J. (2010). *Relación entre Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros Educativos Básicos Alternativa – CEBAS, del Distrito de San Martín de Porras, Lima*. Universidad Mayor de San Marcos. Lima.
- Sánchez, K. (2010). *Clima Organizacional y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Salud de las Micro redes Cuñumbuque y Tabalosos -2010* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto).

- Schein, E. (1988). *La cultura Empresarial y Liderazgo*. Barcelona: Editorial Plaza & Janes.
- Stoner, J. (1996). *Administración*. (6ª ed.). México: Pearson Educación.
- Trelles, I. (2001). *Comunicación Organizacional. Selección de lecturas*. México: Edit. Félix Varela
- Vargas, J. (2007). *La culturocracia organizacional en México*. México: Editorial Académica española. Editorial Eumed. Net.
- Valle, R. (1995). *Gestión de Estrategia de Recursos Humanos*. EEUU: Addison Wesley Iberoamericana.
- Vidaurre, R. (2009). *Clima Organizacional en una empresa de Telecomunicaciones de el Salvador*. Antigua Cuscatlán – El Salvador. (Tesis de maestría, Universidad Dr. José Matías Delgado, El Salvador).

ANEXOS

Anexo 1 – Instrumentos:

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado amigo (a). A continuación se presenta un conjunto de ítems que tiene la finalidad de conocer sobre la situación actual de la cultura organizacional de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa.

Por favor, lee cuidadosamente y conteste las siguientes preguntas, marcando con “x”, de acuerdo a la siguiente escala:

SIEMPRE	3	CASI SIEMPRE	2	A VECES	1	NUNCA	0
----------------	----------	---------------------	----------	----------------	----------	--------------	----------

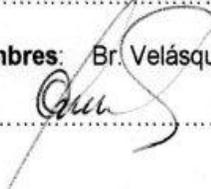
ITEM	PREGUNTA				
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
01	¿En la Gerencia de Desarrollo Social, los trabajos que realizan son rutinarios?				
02	¿Los Trabajadores Desarrollan con creatividad sus labores?				
03	¿Los objetivos de la oficina son claros y precisos?				
04	¿La toma de decisiones operativas en la Gerencia de Desarrollo Social son verticales?				
05	¿Los trabajos se realizan en el área son bajo presión?				
06	¿En la Gerencia de Desarrollo Social, el control del personal es permanente?				
07	¿Cuenta con normas de procedimientos administrativos?				
08	¿Considera usted, que existe lentitud operativa en la Gerencia?				
09	¿Existe ineficiencia del trabajador en forma frecuente?				
10	¿En la oficina, las estrategias de trabajo son rígidas e inflexibles?				
11	¿La experiencia laboral predomina en Los trabajadores de la Gerencia?				
12	¿Considera productivos los cambios que se realiza la Gerencia?				
13	¿En los Superiores hay deseos de mejoras para realizar programas de proyección social?				
14	¿Los Jefes, brindan oportunidades de trabajo?				
15	¿Los Jefes, reconocen la creatividad laboral de los trabajadores?				
16	¿Los Jefes, tienen en cuenta la capacidad intelectual de sus trabajadores?				
17	¿La Gerencia, evalúa permanentemente el cumplimiento de funciones de sus trabajadores?				
18	¿La Gerencia de Desarrollo Social está dando acceso a nuevas tecnologías?				
19	¿El Jefe es tolerante con los trabajadores que incumplen con sus funciones administrativas?				
20	¿La Gerencia de Desarrollo Social, innova constantemente estrategias de trabajo?				

FICHA TECNICA N°. 01

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL
AUTOR (ES)	Br. Elia Maruja Velásquez Morales
DIRIGIDO A	Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.
EVALÚA	El nivel de Cultura Organizacional en los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.
DIMENSIONES E INDICADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rutinaria <ul style="list-style-type: none"> - Rutina laboral - Creatividad laboral - Claridad y objetividad - Decisiones operativas - Presión laboral 2. Burocrática <ul style="list-style-type: none"> - Control Laboral - Procedimientos administrativos - Lentitud operativa - Ineficiencia laboral - Estrategia rígida e inflexible 3. Soñadora <ul style="list-style-type: none"> - Experiencia laboral - Cambios productivos - Deseos de mejora - Oportunidades de trabajo - Creatividad laboral 4. Flexible e innovadora <ul style="list-style-type: none"> - Capacidades intelectuales - Cumplimiento de funciones - Tecnología avanzada - Tolerancia administrativa - Innovación estratégica
N° DE ITEMS	Del 01 al 20
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	Cuantitativos.
FORMA DE ADMINISTRACIÓN	Individual.
DURACIÓN	20 minutos aproximados.
OBJETIVO	IDENTIFICAR EL NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA 2017.
ESCALA DE MEDICIÓN	Siempre (03), Casi siempre (02); A veces (01) y Nunca (00).
ANÁLISIS ESTADÍSTICO	Los resultados se presentarán en cuadros y barras indicando porcentajes y para ello se aplicará el estadístico: Coeficiente de Correlación de Pearson para validar las hipótesis.
CONFIABILIDAD	Alfa de Cronbach. 0.798
VALIDEZ	A través del juicio de expertos.

Fecha:

Apellidos y Nombres: Br. Velásquez Morales Elia Maruja

Firma: 

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)

I. DATOS GENERALES:

1.1 Título de la Tesis: “Cultura organizacional y Compromiso laboral, de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017”.

1.2 Investigador: Br. Velásquez Morales, Elia Maruja

1.3 Objetivos:

1.3.1. Objetivo general

Determinar la Relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de Cultura Organizacional en los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.
- Identificar el nivel de Compromiso laboral los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.
- Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.
- Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión compromiso de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

- Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión compromiso en los trabajos de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

1.4 Características de la población: La población considerada en esta investigación estará compuesta por todos los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa.

1.5 Tamaño de la muestra: 20 Trabajadores.

1.6 Nombre del Instrumento: Cuestionario, variable (X): Cultura Organizacional y variable (Y): Compromiso Laboral.

II. DATOS DEL INFORMANTE:

2.1 Apellidos y Nombres: Zanelli Zamora, José Alberto

2.2 Grado Académico: Maestro en Gestión Pública.

2.3 Institución donde labora: Municipalidad Provincial del Santa

2.4 Documento de Identidad: DNI N° 32854356

2.5 Celular: 971-582266

2.6 E-mail: zzjaadm@gmail.com



Mg. José A. Zanelli Zamora
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2017.

OBJETIVO

Determinar relación entre Cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017.

DIRIGIDO

A los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa.

VALORACION DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR Zanelli Zamora, José Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR Maestro en Gestión Pública.


Mg. José A. Zanelli Zamora
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

DNI N° 32854356



MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: “Cultura organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017”.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la Cultura organización y el Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017.

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Rutinaria	Rutina laboral	1					X		X		X		X		
		Creatividad laboral	2					X		X		X		X		
		Claridad y objetividad	3					X		X		X		X		
		Decisiones operativas	4					X		X		X		X		
		Presión laboral	5					X		X		X		X		
	Burocrática	Control laboral	6					X		X		X		X		
		Procedimientos administrativo	7					X		X		X		X		
		Lentitud operativa	8					X		X		X		X		
		Ineficiencia laboral	9					X		X		X		X		
		Estrategia rígida e inflexible	10					X		X		X		X		
	Soñadora	Experiencia laboral	11					X		X		X		X		
		Cambios productivos	12					X		X		X		X		
		Deseos de mejora	13					X		X		X		X		
		Oportunidades de trabajo	14					X		X		X		X		
		Creatividad laboral	15					X		X		X		X		
	Flexible e innovadora	Capacidades intelectuales	16					X		X		X		X		
		Cumplimiento de funciones	17					X		X		X		X		
		Tecnología avanzada	18					X		X		X		X		
		Tolerancia administrativa	19					X		X		X		X		
		Innovación estratégica	20					X		X		X		X		

Mg. José A. Zanelli Zamora
MAESTRO EN GESTION PUBLICA

DNI N° 32854356

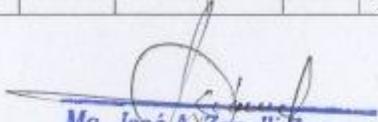


MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: “Cultura organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017”.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la Cultura organización y el Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017.

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO LABORAL	Conocimiento de puesto	Conocimiento de puesto	1					X		X		X		X		
		Funcionalidad laboral	2					X		X		X		X		
		Relación de trabajo	3					X		X		X		X		
		Representatividad administrativa	4					X		X		X		X		
		Horario de trabajo	5					X		X		X		X		
	Compromiso	Desempeño laboral	6					X		X		X		X		
		Cumplimientos de metas	7					X		X		X		X		
		Salarios remunerativos	8					X		X		X		X		
		Herramientas de trabajo	9					X		X		X		X		
		Puntualidad administrativa	10					X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Satisfacción laboral	11, 12					X		X		X		X		
		Ambiente de trabajo	13, 14, 15					X		X		X		X		
		Toma de decisiones	16					X		X		X		X		
		Estímulos al trabajador	17					X		X		X		X		
		Sanciones de trabajo	18					X		X		X		X		
	Compromiso del trabajador	19, 20					X		X		X		X			


Mg. José A. Zanelli Zamora
MAESTRO EN GESTION PUBLICA
DNI N° 32854356



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **APELLIDOS Y NOMBRES:** LIC. JOSÉ ALBERTO ZANELLI ZAMORA
1.2 **CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:** RACIONALIZACIÓN – MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA.
1.3 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL.
1.4 **AUTOR DEL INSTRUMENTO:** BR. ELIA MARUJA VELÁSQUEZ MORALES

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 80– 100%
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado			✓		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			✓		
3. ORGANIZACIÓN	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología			✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			✓		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad			✓		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas			✓		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos de Tecnología Educativa			✓		

8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			X		

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60%



Mg. José A. Zanelli Zamora
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

LIC. JOSÉ A. ZANELLI ZAMORA
AGOSTO, 2017



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

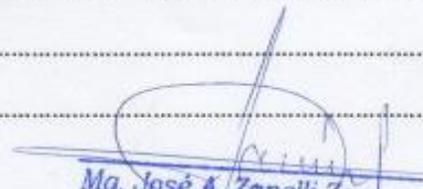
ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?			
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

APORTES Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....


Mg. José A. Zanelli Zamora
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

LIC. JOSÉ A. ZANELLI ZAMORA
AGOSTO, 2017

CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

Estimado amigo (a). A continuación se presenta un conjunto de ítems que tiene la finalidad de conocer sobre la situación actual del compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa.

Por favor, lee cuidadosamente y conteste las siguientes preguntas, marcando con "X", de acuerdo a la siguiente escala:

SIEMPRE	3	CASI SIEMPRE	2	A VECES	1	NUNCA	0
---------	---	--------------	---	---------	---	-------	---

ITEM	PREGUNTA	VALORACION			
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
01	¿El trabajador tiene conocimiento del puesto que ocupa en la Gerencia de Desarrollo Social?				
02	¿Conoce los elementos funcionales de su puesto?				
03	¿Tiene noción de las relaciones de trabajo con otras áreas?				
04	¿El trabajador experimentado tiene representatividad en casos administrativos o protocolares?				
05	¿Son conscientes de su horario de ingreso y salida de su centro de labores?				
06	¿El trabajador es evaluado por su desempeño en la Gerencia de Desarrollo Social?				
07	¿El compromiso del trabajador es participar, colaborar en el cumplimiento de las metas?				
08	¿Considera usted que el salario remunerativo de los trabajadores es el adecuado?				
09	¿Suministran de herramientas necesarias a los trabajadores para realizar sus labores?				
10	¿Usted considera la puntualidad como un deber administrativo?				
11	¿Comparte su satisfacción laboral con sus compañeros?				
12	¿Sus compañeros de trabajo se complementan para trabajar en equipo?				
13	¿Existe un buen ambiente de trabajo en la Gerencia de Desarrollo Social?				
14	¿Actualmente hay un trabajo en equipo?				
15	¿Para realizar trabajos en equipo, considera usted, que es necesario la comunicación y la colaboración de todos los involucrados?				
16	¿Usted Participa en la toma de decisiones de su área?				
17	¿Merecen los trabajadores ser motivados y/o incentivados por las tareas bien realizadas?				
18	¿Por incumplimiento de funciones laborales, el trabajador debe ser sancionado?				
19	¿El compromiso de los trabajadores es trabajar en equipo para los intereses de la institución?				
20	¿los trabajadores deben estar comprometidos y con disponibilidad para las funciones encomendadas				

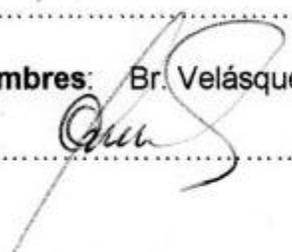
FICHA TECNICA N°. 02

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL
AUTOR (ES)	Br. Elia Maruja Velásquez Morales
DIRIGIDO A	Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017
EVALÚA	El nivel de Compromiso Laboral los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.
DIMENSIONES E INDICADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento de puesto <ul style="list-style-type: none"> - conocimiento - funcionalidad - relación de trabajo - representatividad - ingreso 2. Compromiso <ul style="list-style-type: none"> - desempeño - cumplir con las metas - salarios remunerativos - herramienta de trabajo - puntualidad 3. Trabajo en Equipo <ul style="list-style-type: none"> - satisfacción - ambiente de trabajo - toma de decisiones - estímulos - sanciones - compromiso
N°. ÍTEMS	Del 01 al 20
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	Cuantitativos
FORMA DE ADMINISTRACIÓN	Individual
DURACIÓN	25 Minutos aprox.
OBJETIVO	Identificar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad provincial del santa, 2017.
ESCALA DE MEDICIÓN	s (siempre= 4); cs (casi siempre= 3); av (a veces= 2) y n (nunca= 1).
ANÁLISIS ESTADÍSTICO	Los resultados se presentarán en cuadros y barras indicando porcentajes y para ello se aplicará el estadístico: coeficiente de correlación de Pearson para validar las hipótesis.
CONFIABILIDAD	Alfa de Cronbach. 0.868
VALIDEZ	A través del juicio de expertos

Fecha:

Apellidos y Nombres: Br. Velásquez Morales Elia Maruja

Firma:



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)

I. DATOS GENERALES:

1.1. Título de la Tesis: “Cultura organizacional y Compromiso laboral, de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017”.

1.2. Investigador: Br. Velásquez Morales, Elia Maruja

1.3. Objetivos:

1.3.1. Objetivo general

Determinar la Relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de Cultura Organizacional en los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.
- Identificar el nivel de Compromiso Laboral los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.
- Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto en los trabajos de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.
- Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión compromiso en los trabajos de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

- Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión Trabajos en equipo en los trabajos de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.

1.4 Características de la población: La población considerada en esta investigación estará compuesta por todos los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa.

1.5 Tamaño de la muestra: 20 Trabajadores.

1.6 Nombre del Instrumento: Cuestionario, variable (X): Cultura Organizacional y variable (Y): Compromiso Laboral.

II. DATOS DEL INFORMANTE:

2.1 Apellidos y Nombres: Chavarría Revilla, José Andrés.

2.2 Grado Académico: Maestro en Economía, con mención en Gestión Pública y Gobiernos Locales.

2.3 Institución donde labora: Municipalidad Provincial del Santa

2.4 Documento de Identidad: DNI N° 32982602

2.5 Celular: 943-225657

2.6 E-mail: jach_23@hotmail.com


Mg. José Chavarría Revilla



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2017.

OBJETIVO

Determinar relación entre Cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017.

DIRIGIDO

A los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa.

VALORACION DEL INSTRUMENTO

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

Chavarría Revilla, José Andrés

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Maestro en Economía, con mención en Gestión Pública y Gobiernos Locales.

Mg. José Chavarría Revilla

DNI N° 32982602



MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: “Cultura organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017”.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la Cultura organización y el Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017.

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACION				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES							
				Siempre	Casi siempre	A veces	nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO			
CULTURA ORGANIZACIONAL	Rutinaria	Rutina laboral	1					X		X		X							
		Creatividad laboral	2					X		X		X							
		Claridad y objetividad	3					X		X		X							
		Decisiones operativas	4					X		X		X							
		Presión laboral	5					X		X		X							
	Burocrática	Control laboral	6					X		X		X							
		Procedimientos administrativo	7					X		X		X							
		Lentitud operativa	8					X		X		X							
		Ineficiencia laboral	9					X		X		X							
		Estrategia rígida e inflexible	10					X		X		X							
	Soñadora	Experiencia laboral	11					X		X		X							
		Cambios productivos	12					X		X		X							
		Deseos de mejora	13					X		X		X							
		Oportunidades de trabajo	14					X		X		X							
		Creatividad laboral	15					X		X		X							
	Flexible e innovadora	Capacidades intelectuales	16					X		X		X							
		Cumplimiento de funciones	17					X		X		X							
		Tecnología avanzada	18					X		X		X							
		Tolerancia administrativa	19					X		X		X							
		Innovación estratégica	20					X		X		X							


Mg. José Chavarría Révilla

DNI N° 32982602



MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: “Cultura organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017”.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la Cultura organización y el Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017.

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPROMISO LABORAL	Conocimiento de puesto	Conocimiento de puesto	1					X		X		X		X			
		Funcionalidad laboral	2					X		X		X		X			
		Relación de trabajo	3					X		X		X		X			
		Representatividad administrativa	4					X		X		X		X			
		Horario de trabajo	5					X		X		X		X			
	Compromiso	Desempeño laboral	6					X		X		X		X			
		Cumplimientos de metas	7					X		X		X		X			
		Salarios remunerativos	8					X		X		X		X			
		Herramientas de trabajo	9					X		X		X		X			
		Puntualidad administrativa	10					X		X		X		X			
	Trabajo en equipo	Satisfacción laboral	11, 12					X		X		X		X			
		Ambiente de trabajo	13,14, 15					X		X		X		X			
		Toma de decisiones	16					X		X		X		X			
		Estímulos al trabajador	17					X		X		X		X			
		Sanciones de trabajo	18					X		X		X		X			
		Compromiso del trabajador	19, 20					X		X		X		X			

Mg. José Chavarria Revilla

DNI N° 32982602



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **APELLIDOS Y NOMBRES:** LIC. JOSÉ A. CHAVARRÍA REVILLA
1.2 **CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:** GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO – MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA.
1.3 **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL.
1.4 **AUTOR DEL INSTRUMENTO:** BR. ELIA MARUJA VELÁSQUEZ MORALES

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41 – 60%	Muy Bueno 61 – 80%	Excelente 80– 100%
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			X		
3. ORGANIZACIÓN	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas			X		
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos de Tecnología Educativa			X		

8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico			X		

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede aplicarse a la muestra scap

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60%

[Firma manuscrita]
Mg. José Chavarría Revilla

LIC. JOSÉ A. CHAVARRÍA REVILLA
AGOSTO, 2017



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ÍTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?			
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

APORTES Y/O SUGERENCIAS:

*Debe acompañar la validación de un
prueba piloto o prueba de ensayo*


Mg. José Chavarría Revilla
LIC. JOSÉ ANDRÉS CHAVARRÍA REVILLA
AGOSTO, 2017

Anexo 2:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017

AUTOR: Br. Elia Maruja, Velásquez Morales

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO
<p>¿Cuál es la relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017?</p>	<p>GENERALES: Determinar la Relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017</p> <p>ESPECIFICIOS: Identificar el nivel de Cultura Organizacional en los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.</p> <p>Identificar el nivel de Compromiso Laboral los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.</p> <p>Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto en los trabajos de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial</p>	<p>GENERALES: Ha: Si existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del santa-2017.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del santa-2017.</p> <p>ESPECÍFICOS: Identificar el nivel de la cultura organizacional: Ha: si existe relación significativa en el nivel de Cultura Organizacional en los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.</p> <p>Ho: No existe relación significativa en el nivel de Cultura Organizacional en los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.</p>	<p>Variable "X" Cultura Organizacional</p>	<p>Rutinaria</p> <p>Burocrática</p> <p>Soñadora</p> <p>Flexible e innovadora</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rutina laboral - Creatividad laboral - Claridad y objetividad - Decisiones operativas - Presión laboral - Control laboral - Procedimientos adm. - Lentitud operativa - Ineficiencia laboral - Estrategia rígida e inflexible - capacidades intelectuales - cumplimiento de funciones - tecnología avanzada - tolerancia adm. - Innovadora estratégica <p>Experiencia laboral Cambios productivos Deseos de mejoras Oportunidades de trabajo Creatividad laboral</p>	<p>Correlacional</p> <p>donde: M : Es la Muestra.</p> <p>Ox : Es la Información que se recoge de la variable "cultura organizacional".</p> <p>Oy : Es la Información que se recoge de la variable "compromiso"</p> <p>r : Es la relación entre ambas variables</p>

	<p>del Santa 2017.</p> <p>Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión compromiso en los trabajos de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.</p> <p>Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión Trabajos en equipo en los trabajos de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.</p>	<p>Identificar el nivel de Compromiso Laboral:</p> <p>H_a: si existe relación significativa el nivel de Compromiso Laboral los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.</p> <p>H_o: No existe relación significativa en el nivel de compromiso laboral en los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017</p> <p>Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto:</p> <p>H_a: si existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión conocimiento del puesto en los trabajos de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.</p> <p>H_o: No existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.</p> <p>Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión Compromiso:</p> <p>H_a: si existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión</p>	<p>Variable "Y"</p> <p>Compromiso Laboral</p>	<p>Conocimiento de puesto</p> <p>Compromiso</p> <p>Trabajo en Equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> -conocimiento de puesto - Funcionalidad laboral - relación de trabajo - representatividad adm - horario de trabajo - desempeño laboral - cumplimiento de metas - salarios remunerativos - herramienta de trabajo - puntualidad adm. - satisfacción laboral - ambiente de trabajo - toma de decisiones - estímulos al trabajador - sanciones de trabajo - compromiso del trabajador 	
--	--	---	--	--	---	--

		<p>Trabajos en equipo de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión Trabajos en Equipo en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.</p> <p>Establecer la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión Trabajos en equipo :</p> <p>Ha: si existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión Trabajos en equipo de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en la dimensión Trabajos en Equipo en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa 2017.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 3: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA CHIMBOTE

LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, POR INTERMEDIO DE LA GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO, LIC. PAOLA HUMAN VELA, emite la siguiente:

CONSTANCIA

A la Lic. **ELIA MARUJA VELASQUEZ MORALES**, con DNI N° 35856266, Asistente de esta Gerencia, para que realice y elabore trabajos inherentes a su Tesis de Maestría, denominado “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral de los Trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017”; en atención a su solicitud de Autorización.

Se expide la presente constancia a la interesada, por ser requisito en el esquema de tesis (Anexo: 3) de la Universidad Cesar Vallejo –UCV., para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

Chimbote, 20 de Junio de 2017


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO
Lic. PAOLA MARLENE HUMAN VELA
GERENTE

ANEXO 4 : BASE DE DATOS

**CULTURA ORGANIZACIONAL
BASE DE DATOS**

	ITEMES / REACTIVOS / PREGUNTAS																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	2	3	3	0	3	3	1	1	1	2	3	3	2	1	1	3	2	1	2	38
2	1	2	2	2	0	3	3	1	1	0	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	38
3	1	3	3	3	0	2	3	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	40
4	1	2	3	3	0	3	3	1	1	0	2	3	3	2	2	1	3	2	1	3	39
5	1	1	2	2	0	2	3	1	1	1	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	38
6	1	2	3	2	0	3	3	1	0	1	3	3	3	2	1	1	3	2	1	2	37
7	2	1	1	1	1	2	2	1	1	0	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	30
8	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	0	1	1	1	1	2	1	26
9	0	1	2	2	1	1	3	1	2	0	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	23
10	2	1	2	1	0	1	3	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	35
11	2	2	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	2	3	1	1	3	39
12	2	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	3	3	3	2	1	3	1	1	2	38
13	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	50
14	2	1	2	2	3	2	3	0	1	1	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	35
15	2	1	3	3	1	3	3	1	1	1	2	3	3	1	2	2	3	1	1	3	40
16	2	1	2	2	1	3	3	1	1	1	2	1	3	1	1	2	3	1	1	3	35
17	2	2	3	3	1	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	1	3	41
18	3	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	1	1	3	2	1	3	43
19	3	2	3	3	1	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	37
20	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	1	1	3	1	3	3	40
TOTAL	34	32	50	48	19	51	57	19	22	17	35	50	55	34	32	32	51	31	25	48	742

**COMPROMISO LABORAL
BASE DE DATOS**

	ITEMES / REACTIVOS / PREGUNTAS																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
1	3	2	3	2	3	2	2		2	3	2	1	1	1	3	2	3	1	3	3	42
2	3	3	3	2	3	2	3	0	2	3	2	2	2	1	3	1	3	1	3	3	45
3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	3	1	3	3	47
4	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	1	1	3	1	3	1	3	3	45
5	3	3	3	3	3	2	3	0	2	3	3	1	2	1	3	2	3	1	3	3	47
6	3	3	3	2	3	1	3	1	1	3	3	1	2	1	3	2	3	1	3	3	45
7	1	1	1	2	3	2	1	0	1	3	3	2	1	1	3	0	3	1	3	2	34
8	1	2	2	1	3	0	1	0	1	1	1	0	2	1	1	1	3	1	2	3	27
9	2	3	3	3	3	1	2	0	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	41
10	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	49
11	3	3	3	2	3	3	2	0	1	3	2	1	2	2	3	2	3	1	3	3	45
12	3	3	3	3	3	3	3	0	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	53
13	2	2	1	1	3	3	1	0	1	3	1	1	2	1	3	1	3	2	3	3	37
14	2	2	2	1	3	3	1	0	1	3	1	1	2	1	3	1	3	1	3	3	37
15	2	2	1	2	3	1	3	1	1	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	42
16	2	2	2	2	3	3	2	0	1	3	2	1	1	1	3	1	3	1	3	3	39
17	2	2	2	1	3	3	3	0	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	46
18	3	3	3	2	3	3	3	0	1	3	2	2	2	2	2	0	3	3	3	3	46
19	2	2	2	2	0	3	2	0	1	3	3	2	2	2	3	0	3	3	3	3	41
20	1	1	1	0	3	3	3	0	1	3	1	1	1	1	1	0	3	1	3	3	31
TOTAL	46	47	46	39	56	44	45	5	27	58	42	29	34	28	55	27	59	35	58	59	839