



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Cultura organizacional y compromiso laboral en los servidores
públicos de una entidad policial en Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Lazo Pinto, Robert Rosendo (orcid.org/0000-0003-0165-0825)

ASESORES:

Dr. Alcalde Alvites, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8311-9917)

Mtra. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar (orcid.org/0000-0002-7075-6167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALCALDE ALVITES MIGUEL ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024", cuyo autor es LAZO PINTO ROBERT ROSENDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 04 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALCALDE ALVITES MIGUEL ANGEL DNI: 71425569 ORCID: 0000-0002-8311-9917	Firmado electrónicamente por: MALCALDEAL el 04- 08-2024 03:50:10

Código documento Trilce: TRI - 0847188



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LAZO PINTO ROBERT ROSENDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ROBERT ROSENDO LAZO PINTO DNI: 06768686 ORCID: 0000-0003-0165-0825	Firmado electrónicamente por: RLAZOLA68 el 04-08- 2024 17:43:00

Código documento Trilce: TRI - 0847189

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación primeramente a Dios por ser mi guía en todo momento, también dedico este trabajo a mis padres Juan Enrique y Nieves quienes desde siempre me formaron en base a valores familiares, permitiendo alcanzar grandes logros personales y profesionales. Dedico también esta investigación a mi esposa Ana y mis hijos Alessandra y Diego, fuente de inspiración y el motor que hacen que avance para alcanzar grandes logros.

Agradecimiento

Agradezco a la institución donde laboro por permitirme realizar este estudio de gran relevancia. A la Universidad Cesar Vallejo y al programa en maestría en Gerencia Pública, por la formación recibida. A los asesores del curso de diseño y desarrollo de trabajo de investigación por sus orientaciones y lineamientos para la ejecución de esta investigación. A todos mil gracias.

Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	15
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Resultados descriptivos de la variable cultura organizacional.....	20
Tabla 2 Resultados descriptivos de la variable compromiso laboral	20
Tabla 3 Correlación entre cultura organizacional y compromiso laboral	21
Tabla 4 Correlación entre dimensión implicación y compromiso laboral	22
Tabla 5 Correlación entre dimensión consistencia y compromiso laboral	23
Tabla 6 Correlación entre dimensión adaptabilidad y compromiso laboral	23
Tabla 7 Correlación entre dimensión misión y compromiso laboral	24

Resumen

El estudio en curso se encuentra enmarcado en el objetivo de desarrollo sostenible N°8 trabajo decente y el crecimiento económico, en consonancia, se estableció como propósito principal determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024. Para ello, la investigación se manejó metodológicamente desde lo cuantitativo, básico, no experimental – transversal y correlacional, con una muestra censal conformada por 70 servidores públicos. Para la recogida de los datos se optó por el empleo de dos cuestionarios que midieron cada variable propuesta. Los resultados demostraron que tanto la cultura organizacional como el compromiso laboral se ubicaron, de acuerdo a la percepción de los servidores públicos encuestados, en un nivel alto (78.6% y 85.7% respectivamente), lo que demostró una asociación directa, moderada y significativa entre las dos variables ($Rho=0.583$; $p=0.000$). Se concluyó que hay una relación directa, moderada y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral, lo que permite inferir que mientras más se difunda y comparta la cultura organizacional por los miembros de la entidad, mayor será su compromiso laboral.

Palabras clave: Cultura organizacional, Compromiso laboral, Servidores Públicos, Institución policial, Sector público.

Abstract

The study is framed in sustainable development objective N°8 decent work and economic growth, accordingly, the main purpose was established to determine the relationship between organizational culture and work commitment in public servants of a police entity in Lima, 2024. To this end, the research was methodologically managed from a quantitative, basic, non-experimental – transversal and correlational perspective, with a census sample made up of 70 public servants. To collect the data, it was decided to use two questionnaires that measured each proposed variable. The results showed that both the organizational culture and work commitment were located, according to the perception of the public servants surveyed, at a high level (78.6% and 85.7% respectively), which demonstrated a direct, moderate and significant association between the two variables ($Rho= 0.583$; $p= 0.000$). It was concluded that there is a direct, moderate and significant relationship between organizational culture and work commitment, which allows us to infer that the more the organizational culture is disseminated and shared by the members of the entity, the greater their work commitment will be.

Keywords: Organizational culture, Work commitment, Public Servants, Police institution, Public sector.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el contexto empresarial se encuentra caracterizado por la globalización, así como también, por el crecimiento rápido y constante de las tecnologías en particular las que se relacionan con información, lo que ha propiciado el desarrollo de profundos cambios con la necesidad de innovar desde el núcleo de las organizaciones (Vásconez et al., 2019). En palabras de Pacherez y Marrufo (2020), esta transformación de las organizaciones ha requerido que el talento humano que convive en la misma, sea capaz de adaptarse a las nuevas realidades con el propósito de ser capaces de incrementar la competitividad y la eficacia organizacional. En tal sentido, la investigación se encontró enmarcada en el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) N°8 trabajo decente y el crecimiento económico, y se estableció como propósito principal determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024.

Para alcanzar este fin, se requiere que las organizaciones establezcan inicialmente una cultura interna flexible y que sea lo suficientemente adaptativa para de esta manera competir y sobrevivir y que se oriente a la promoción de valores destinados a mantener el equilibrio en los puestos y áreas de trabajo (Soledispa et al., 2021). En este sentido, la cultura organizacional se conceptualiza como una serie de ideas sistematizadas, valores, conocimientos, creencias, normas y estándares aprendidos, que habilitan a los trabajadores para que se comporten de una manera esperada, aceptable y valorada por una organización (Patlán et al., 2021).

En consonancia con lo mencionado anteriormente, las instituciones también necesitan empleados que se sientan comprometidos con su labor, por lo tanto, el compromiso laboral está estrechamente ligado al entorno organizacional, destacando las interacciones entre las personas y la cultura institucional; en este sentido, a través de este se describe el esfuerzo voluntario que realizan los empleados de una organización, demostrando su compromiso y entusiasmo por su trabajo (Salanoma y Schaufeli, 2019). Por lo tanto, cuando dentro del seno organizacional existe un modelo de gestión eficaz en cuanto a su compromiso

laboral, puede lograr que sus miembros muestren nivel alto de dedicación con sus responsabilidades dentro de la organización (Upadhyaya y Roy, 2021).

Lo anterior busca dar respuesta a las necesidades que se manifiestan en el contexto organizacional, pues se requiere de entidades e instituciones que apuesten por el trabajo decente y el crecimiento económico, pues existe evidencia que señala que aquellas organizaciones e instituciones que se encuentran alineadas con este objetivo del desarrollo sostenible, son aquellas que establecen un propósito que les permitirá trascender y tener a su vez vocación a largo plazo, se comprometen con ser eficientes y por defecto productivas, se preocupan por la educación, el bienestar y la salud de sus colaboradores y de la sociedad, brindan la debida atención a sus empleados, accionistas, clientes y proveedores, siendo entonces una organización que apuesta por el bienestar y prosperidad de sus trabajadores tanto actuales como futuros (Padilla et al., 2021).

En el plano internacional, de acuerdo con Carpenter (2021), la encuesta Global Culture Survey que realizó la consultora PwC durante el 2021, evidenció que el 80% de los trabajadores de las empresas consultadas indicó que una de las ventajas competitivas que tiene una organización es su cultura organizacional, logrando así establecer las condiciones que se requieren para el desempeño efectivo de los colaboradores. Asimismo, el 84% de los consultados indicó que la cultura que se da en el seno de una empresa, permite un correcto proceder de los trabajadores y finalmente, el 89% afirmó que una cultura bien definida permite que la organización alcance los cambios propuestos con el éxito esperado.

No obstante, la falta de percepción adecuada del compromiso laboral puede impactar negativamente en la motivación, el rendimiento, las relaciones intra organizacionales y la dedicación que poseen los trabajadores, dando lugar a el retiro y renuncia de sus colaboradores (Manjarrez et al., 2020). Por consiguiente, se estima que el 80% del éxito que alcanza una organización es el producto de un positivo rendimiento de sus trabajadores y el alto compromiso que estos posean (Sierra et al., 2020).

Dentro del contexto peruano, Castillo et al. (2018) indicaron que años anteriores las empresas e instituciones peruanas no tenían una noción clara de lo que representa la cultura dentro de la organización, ratificando lo señalado por

D'Agostino (2018) al aseverar que la encuesta ejecutada por la consultora Deloitte para el 2018, reportó que el 89% de los trabajadores consultados a nivel del Perú indicaron que gestionar la cultura interna de la organización se considera una ventaja competitiva para la misma, sin embargo, el 20% manifestó que la cultura existente hasta entonces en el seno de las empresas era la apropiada.

Sin embargo, en el ámbito de las organizaciones peruanas, el 87% de los gerentes indicaron que se requiere de forma inmediata la implementación de estrategias específicas para abordar los bajos niveles de identificación que poseen los trabajadores, la cual es una consecuencia directa de una cultura organizacional inadecuada. Además, solo el 12% de las empresas peruanas están llevando a cabo programas destinados a fortalecer su cultura organizacional, y únicamente el 7% ha logrado obtener resultados significativos en términos de compromiso, identificación y retención de sus colaboradores, con el objetivo de desarrollar e incrementar sus habilidades, y de esta manera lograr que se desarrollen y crezcan las organizaciones (Gestión, 2015).

En función de lo expuesto, los servidores públicos que están adscritos a una dependencia de una entidad policial en la ciudad de Lima muestran una falta de compromiso con sus labores, lo que resulta en un decrecimiento de su rendimiento laboral. Esto se atribuye a varios factores, incluyendo la naturaleza castrense de la institución, que implica niveles altos de presión respecto al desempeño de las actividades, así como ambientes de trabajo tensos; por otro lado, no reciben el reconocimiento adecuado por su esfuerzo, sino que son objeto de críticas y quejas por parte de la institución; así mismo, no se percibe ninguna acción por parte de la institución para abordar estas deficiencias.

Por consiguiente, la investigación buscó examinar la relación que se manifiesta entre cultura organizacional y el compromiso laboral, lo que permitió comprender en qué nivel se encuentran presentes dichas variables a partir de la percepción de los miembros de la organización, y de esta manera saber la forma como están conectados, lo cual permitió dar una serie de recomendaciones a la entidad en estudio, destinadas a mejorar su actual situación, convirtiéndose en una fortaleza, pues al contar con una cultura organizacional que compartan sus trabajadores la entidad tendrá a su vez servidores públicos nivel elevado y sentido

de compromiso respecto a la consecución de los objetivos y las metas que se ha planteado.

En base a lo ya descrito, surgió la siguiente inquietud investigativa: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024?, desprendiéndose las siguientes inquietudes investigativas específicas: ¿Cuál es la relación entre la implicación y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024?, ¿Cuál es la relación entre la consistencia y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024?, ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024?, y ¿Cuál es la relación entre la misión y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024?

A partir de una mirada teórica se justificó el desarrollo del estudio, pues se buscó analizar de forma detallada los fundamentos teóricos y la conceptualización que están asociados al cuerpo de variables que se estudian, con el propósito de comprender de qué manera se relacionan y en específico dentro de las instituciones públicas, lo que contribuyó al conocimiento en el campo científico. Desde un enfoque práctico, la investigación fue pertinente porque permitió conocer la percepción y aceptación que poseen los servidores públicos de una entidad policial del Estado respecto a su cultura organizacional y como se relaciona con su nivel de compromiso. Por tanto, a partir de los hallazgos que se obtuvieron, se recomendaron una serie de acciones a los altos mandos de la entidad destinadas a que se mejore y fortalezca la actual situación existente.

Finalmente, a partir de una perspectiva metodológica la investigación tuvo una justificación, ya que se consideró un estudio empírico referencial para otros estudios que deseen estudiar las variables analizadas en esta investigación. De la misma manera se convirtió en un referente importante, ya que la recolecta de datos se basó en el empleo de instrumentos que contaron con la validez y la confiabilidad requerida para ello, siendo el insumo necesario que permitió demostrar cómo se relaciona la cultura existente dentro de una organización con el compromiso manifiesto de sus trabajadores.

Los objetivos que se han establecido para la investigación son los siguientes, el objetivo principal fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024; los propósitos específicos fueron determinar la relación entre la implicación y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024, determinar la relación entre la consistencia y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024, determinar la relación entre la adaptabilidad y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024, y determinar la relación entre la misión y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024.

En la presente investigación, se revisaron distintos estudios empíricos relacionados a la temática en estudio, en este sentido, ubicados en el ámbito internacional se tiene antecedentes de la investigación como el trabajo realizado por Gómez et al. (2023) que propusieron como objetivo explicar cómo cultura organizacional (C.O.) tiene una incidencia en el compromiso laboral (C.L.) de los empleados de una institución de educación superior de México, investigación cuantitativa, no experimental, transversal y explicativa, se seleccionó a 297 empleados como muestra quienes contestaron el cuestionario OCAI para la variable C.O. y el cuestionario UWES-17 para la variable C.L. Los valores estadísticos obtenidos mostraron una influencia de la C.O. que va desde el 25% al 32% sobre el compromiso organizacional, destacándose la influencia más alta de las dimensiones de la variable C.O. sobre la dimensión dedicación: Clan 32%, Adhocrática, Mercado 31% y Jerárquica 30%. Se concluyó que hay una influencia significativa de la cultura organizacional sobre el compromiso laboral en los trabajadores que pertenecen a una entidad del sector educativo de nivel superior.

Mirji et al., (2023) quienes plantearon en su trabajo el saber qué relación se da entre cultura organizacional (C.O.) en el compromiso de los empleados. Esta investigación con características cuantitativa y cuyo alcance fue descriptivo e hipotético, empleando un cuestionario que contestó una muestra de 106 empleados, de los cuales se obtuvo una relación significativa y moderada entre las

variables ($r=0.499$; $p=0,000$). Se concluyó que un incremento de la C.O. logrará incrementar el C.L. de los empleados.

Dhir y Shukla, (2019) en la India presentaron una investigación cuantitativa, relacional y transversal, teniendo como objetivo indagar como la cultura organizacional (C.O.) que involucra a los empleados permite obtener un mejor compromiso laboral (C.L.) de estos. Este estudio fue cuantitativo, básico y relacional, teniendo como muestra a 701 gerentes que respondieron el cuestionario diseñado para captar información. Entre los hallazgos se encontró una significativa y alta relación de las variables del estudio, ($r=0,871$; $p=0,005$); así mismo, se evidenció este mismo comportamiento entre las dimensiones de C.O. con el C.L.; implicación que mostró ($p=0,050$) y adaptabilidad ($p=0,024$). Se concluyó que existe influencia entre la cultura organizacional y sus dimensiones sobre el compromiso de los empleados.

Odai et al. (2021) en Ghana ejecutó una investigación, aplicado a empleados de una empresa de telecomunicaciones a fin de conocer como la cultura organizacional de apoyo (C.O.A.) impacta en el compromiso de los trabajadores (C.L.). Partiendo del método cuantitativo, alcance descriptivo con diseño correlacional, abordó una muestra que se constituyó con 353 empleados, quienes dieron respuesta al cuestionario empleado en el estudio, reportando como resultados la existencia de influencia significativa entre C.O.A. y el C.L. ($\beta=0,490$; $t= 6,371$; $p< 0,000$). Por lo que se concluyó que hay impacto positivo en el compromiso de los trabajadores a partir de la cultura organizacional de apoyo.

Tomé (2019) en su estudio se planteó conocer la incidencia que hay entre cultura organizacional de comunicación interna (C.O.C.I.) sobre el compromiso laboral (C.L.) de los colaboradores pertenecientes a una organización bancaria en Portugal. Estudio con un enfoque cuantitativo, relacional y descriptivo, con una muestra censal de 212 empleados, quienes contestaron un cuestionario. Se obtuvo como resultado que la variable C.O.C.I. mostró una incidencia alta, positiva y significativa respecto C.L. de los colaboradores ($r= 0,605$; $p=0,000$); así mismo, el C.O.C.I. inició sobre las dimensiones de la variable C.L. en similares condiciones; dedicación ($r= 0,670$; $p=.0,000$), vigor ($r= 0,580$; $p=0,000$), y absorción ($r=0,325$;

$p=0,000$). Se concluyó que el apoyo de la cultura tiene influencia en el compromiso de los empleados y en todas las dimensiones del compromiso laboral.

Ahora bien, dentro de los estudios realizados a nivel del Perú, Pérez, (2024) tuvo como objetivo indagar qué tipo de asociación existe entre la cultura organizacional (C.O.) y el compromiso laboral (C.L.) en servidores públicos de una municipalidad; su trabajo se caracterizó por cuantitativo, descriptivo y correlacional, en el cual utilizó dos cuestionarios, el DOCS para medir la cultura organizacional y el UWES-17 para medir el compromiso organizacional, siendo aplicados a una muestra de 33 empleados públicos municipales. Se pudo evidenciar que tanto la C.O. como el C.L. se posicionaron en un nivel alto (64% y 61% respectivamente), lo que permitió comprobar que hay una asociación positiva y fuerte entre las variables ($r=0,806$; $p<,001$); en cuanto a la variable C.O. con relación a las dimensiones de C.L. se precisó los siguientes datos: Vigor ($r=0,734$; $p<,001$), dedicación ($r=0,704$; $p<,001$), y absorción ($r=0,712$; $p<,001$). Se concluyó que la cultura organizacional guarda una relación significativa con el compromiso laboral en los trabajadores de la entidad pública en Perú.

Cabrera (2023) en su trabajo buscó comprender la relación que se propicia entre cultura organizacional (C.O.) y compromiso laboral (C.L.) en colaboradores pertenecientes a una entidad del sector agroindustrial. Investigación caracterizada por ser cuantitativa, relacional, aplicada y no experimental, tomando 222 colaboradores de muestra, los cuales respondieron el cuestionario diseñado para el levantamiento de información. Se demostró que ambas variables fueron valoradas por los trabajadores en un alto nivel: C.O. 55% y C.L. 45%. También se comprobó que entre las dos variables hay una alta y significativa relación ($Rho=0.755$; $p= 0.000$), presentándose este mismo comportamiento entre la C.O. respecto a las dimensiones del C.L.: Vigor ($Rho=0.734$; $p=0.000$), dedicación ($Rho=0.667$; $p=0.000$) y absorción ($Rho=0.734$; $p=0.000$). Se concluyó que la cultura organizacional posee significativa relación respecto al compromiso laboral en los trabajadores de una empresa del sector agroindustrial.

Chacara et al. (2023) realizaron un estudio destinado comprender en que forma la cultura organizacional (C.O.) y el compromiso laboral (C.L.) de trabajadores de entidades de órgano local del Perú se relacionan. Estudio

cuantitativo, descriptivo y de correlación, con una muestra que estuvo conformada por 235 servidores públicos, que contestaron un cuestionario. Se pudo comprobar que la C.O. fue valorada por los participantes nivel medio (46%) y el C.L. en un nivel medio (35%), lo que permitió evidenciar una alta y significativa relación entre la C.O. y el C.L. ($Rho=0,925$; $p=0,000$). Se concluyó que cuanto más alta sea la cultura organizacional en la institución más alto será el compromiso laboral de sus trabajadores.

Del Castillo et al. (2022) realizaron un estudio en el que buscó conocer cómo está asociada la cultura organizacional (C.O.) y el compromiso laboral (C.L.). Partiendo del enfoque cuantitativo, descriptivo y relacional, con 152 trabajadores como muestra que contestaron el cuestionario de Denison (2010) para medir la C.O. y el cuestionario de Meyer y Allen (2014) para el C.L. Se validó que entre las variables hay una asociación positiva y alta ($r=0.660$; $p=0.000$), de igual manera, se pudo apreciar este mismo comportamiento para las dimensiones C.O. respecto al C.L.: Implicación ($r=0.720$ $p=0.000$), adaptabilidad ($r=0.720$ $p=0.000$), consistencia ($r=0.740$ $p=0.000$), y misión ($r=0.700$ $p=0.000$). Se concluyó que ambas variables se asocian alta y significativamente.

Pedroza (2021) se propuso saber si la cultura organizacional presenta algún tipo de influencia sobre el compromiso organizacional y sobre la satisfacción laboral en educadores universitarios de una institución de Lima. El estudio se caracterizó por ser cuantitativa, básica, correlacional y no experimental, para ella fueron seleccionados 132 educadores como muestra, quienes contestaron un cuestionario. Se comprobó que tanto la cultura organizacional como el compromiso organizacional se posicionaron en un nivel alto y medio (100% y 87% respectivamente), sin embargo, la satisfacción laboral mostro un nivel medio (83%), lo cual permitió evidenciar que la cultura organizacional tiene alta y significativa influencia en la satisfacción laboral ($Rho=0,911$; $p=0.004$), pero no de la misma forma respecto al compromiso organizacional ($Rho=0,004$; $p=0,971$). Se concluyó hay una incidencia significativamente de la cultura organizacional respecto a la satisfacción laboral de los educadores, mas no en su compromiso organizacional.

En lo concerniente a las bases teóricas que sustentan el estudio, estas sirvieron para proporcionar el basamento necesario que permitió analizar y construir

nuevos conocimientos a partir de su revisión. En tal sentido, para la variable cultura organizacional, el modelo teórico que permite analizar dicha variable es el modelo sistémico organizacional, a partir del paradigma de la complejidad, ya que lo complejo (*complexus*) señala que todo está entrelazado, es decir, la organización y su cultura debe entenderse como un todo integrado (Ciurana, 2010).

El enfoque conceptual de la variable cultura organizacional, comienza exponiendo que, dentro del entorno organizacional, la aplicación conceptual del este término es indicativo de cómo operar y brindar respuesta a los conflictos del quehacer diario, transitar en los procesos de adaptación frente a situaciones críticas, y generar actividades para la integración de las organizaciones con la participación e impacto directo en sus miembros (Steiner, 2020). La cultura está compuesta por las creencias, conocimientos y capacidades de los integrantes de la sociedad; así lo indicó Tylor en el año 1871, convirtiéndose en la primera aproximación teórica de lo que representa la definición de cultura en relación al crecimiento social (Bustamante et al., 2022). En este sentido, el estudio realizado por Tylor se basa en la antropología, siendo el estudio de los artefactos que están presentes en la forma de pensar (Quiroz et al., 2021).

Sin embargo, en el contexto organizacional, fue sino ya para el siglo XX, en los años 70, que confluendo lo aportado desde diferentes autores y disciplinas como lo son la antropología, la psicología social, las ciencias de la comunicación, la sociología y la administración. Luego de dichas revisiones y un largo transitar de los autores concuerdan en dos posturas, la primera de ellas en conceptualizar la cultura como una variable organizacional, soportada en la visión del paradigma positivista, en la que se le considera como una variable interviniente dentro de la gestión organizacional, pudiendo ser medida y relacionada con otras variables. La segunda postura, señala que la organización en si es una cultura, soportada en la visión cualitativa, la cual se construye partiendo de dos procesos: interacción y significación (Yopan et al., 2020).

En este contexto, la cultura organizacional representa aquellas costumbres que están asociadas con la manera de ejecutar las actividades dentro del desempeño en el núcleo de la organización. En ella cada uno de los factores que intervienen son primordiales y deben ser analizados ocupen el grado que ocupen a

lo interno de la entidad. Debe tomar en consideración el sistema de creencias y de valores creados a partir de la interacción humana, su dinámica funcional y operativa y los medios de control y ajustes que se establezcan para mantener el funcionamiento encaminado a los objetivos organizacionales (Assoratgoon y Kantabutra, 2023).

Así mismo, Wahda et al. (2020), indicaron que las tradiciones y los valores que se comparten entre los integrantes de una entidad, es lo que incide en la construcción de la cultura organizacional. Teniendo en cuenta que esta tiene una relación directa con ese medio interno de particular de la institución y las conductas y comportamientos que son asumidos por sus miembros en el desarrollo de las actividades que se realizan en la organización (Zhai et al., 2023). También es oportuno mencionar que la cultura organizacional representa ese cúmulo de valores y guía de desempeño que va acorde a los alcances esperados por la organización, que se considera como patrón de comportamiento laboral esperado para lograr la productividad deseada y obtener el resultado que se proyecta como producto final y éxito organizacional. Requiere ser constantemente evaluado y potenciado desde la formación continua y el aprendizaje constante por lo cual presenta elementos concretos desarrollados mediante dimensiones (Lam et al., 2021; Petrova y Spatenka, 2022).

De acuerdo a Denison y Neale (1996), la cultura organizacional es un componente esencial para que opere y funcione una entidad y se concrete en relación a los objetivos y metas que esta aspire a conseguir. Esta se construye partiendo de una serie de valores, creencias, y normas, que aceptan y comparten tanto las personas como los grupos que hacen vida en la organización.

De la misma manera, Denison y Neale (1996) señalan que la cultura organizacional está conforma en cuatro dimensiones, siendo la primera de estas la implicación, la cual se describe como el poder que poseen los integrantes de una organización, al estar organizados en equipos y sentirse elemento fundamental en el mismo. Esto evidencia un alto compromiso de los trabajadores con su actividad laboral, pertenencia y participación activa, pro actividad en la toma de decisiones que están asociadas con los objetivos y con las metas que aspira concretar una organización y un alto compromiso en sus logros (Puppatz et al., 2017).

Como segunda dimensión está la consistencia, la cual señala en sus características principales la coordinación de la realización de actividades, regular y particularmente con el desempeño esperado, alcanzando la uniformidad eficaz y eficiente de su proceso laboral. Una organización con una fuerte consistencia posee integración y estabilidad que se deriva de compartir la visión con sus miembros y de uniformidad en alto nivel (Denison y Neale, 1996).

Como tercera dimensión se tiene la adaptabilidad, la cual se define como la característica de lograr implementar cambios en una organización, con el fin de ajustarse a los requerimientos y necesidades que plantea la dinámica en la que la organización se desenvuelve, lo cual permiten que crezcan su competitividad en el entorno donde operan (Denison y Neale, 1996). Finalmente la última dimensión es misión, la cual es comprendida como el propósito y dirección en cuanto a las metas y a los objetivos que se propone la entidad en de crecer y desarrollarse, muestra puntualmente la guía a seguir en relación al proceso laboral, lo que permite que se tenga una clara visión de la organización a futuro (Cancino y Mellado, 2019).

En relación al compromiso laboral, el modelo teórico que permite analizar esta variable es la teoría de la nueva gestión pública, en la cual se busca que los distintos actores que se encuentran ligados a la administración pública asuman nuevos principios orientados a una nueva visión de la gestión gubernamental, que implica pasar de la perspectiva tradicional a un enfoque basado en los resultados, mayor responsabilidad y flexibilidad institucional, y una efectiva transformación sus estructura, sus procesos y la manera como se comportan sus miembros, para de esta manera las entidades del sector público alcancen desarrollar sus objetivos y responder eficaz e innovadoramente a las demandas de los ciudadanos, quienes exigían servicios con mayores niveles de calidad y eficiencia (Contreras, 2010; Moyado, 2011).

El enfoque conceptual de la variable compromiso laboral inicia con lo señalado por Mendieta y Collaguazo, (2023), quienes señala que es el estado de desempeño creativo, productivo y de apertura que otorga beneficios para el empleado como individuo y a la organización como su entorno de desempeño laboral. Es el nivel de compromiso empleado por la persona en su entorno laboral, dando lo mejor de ellas mismas cognitivamente, pero también en nivel físico y

emocional, lo que se traduce en un compromiso por mantener el esfuerzo en su trabajo (Agurto et al., 2020).

También puede ser visto como la capacidad productiva de los colaboradores, valorando el aporte que ellos con sus cualidades propias aportan en el cumplimiento de sus funciones dentro del ambiente organizacional (Lam et al., 2021). La traducción de lo anteriormente descrito se evidencia en un nivel de compromiso mostrado en el accionar diario y ver sus responsabilidades laborales como una experiencia estimulante, de beneficio y con oportunidad de desarrollo personal, dando paso a la concepción de que el compromiso laboral es un estado de satisfacción que promueve el compromiso y se identifica por medio de la participación en las acciones de la organización de manera competente y enérgica (Mazzetti et al., 2023).

Es considerado un proceso intrínseco para cada individuo, reflejando la naturaleza humana que lo distingue como único e irrepetible, sin embargo llega a ser un efecto contagioso dentro del entorno laboral y más los de orden castrense, cuando se desarrollan las actividades y hay reconocimiento de las mismas, avivando así un ambiente estimulante para que se desarrollen los procesos laborales que otorgan beneficios palpables en materia de orden y desarrollo público (Aysanoa y Zavala, 2021).

En cuanto a las dimensiones de esta variable, Mendoza y Mejía (2020) señalan que está conformada por tres dimensiones: Esfuerzo, lealtad y dedicación plena. La primera de estas, esfuerzo se evidencia ante la existencia de niveles altos de energía puestos en práctica durante el desempeño laboral. Aporta resistencia física y mental, al mismo tiempo que promueve la capacidad de esfuerzo demostrada en el trabajo. Es utilizada en el desarrollo de las tareas y actividades particularmente para afrontar las circunstancias que se pueden dar de manera espontánea, brindando la oportunidad de demostrar la capacidad de asumir y sobreponerse a las pruebas y desafíos que se presentan en la dinámica diaria, es una característica de esta dimensión esa predisposición que tengan los colaboradores, quienes gustoso se esfuerzan en su trabajo (Mendoza y Mejía, 2020) .

En relación a la dimensión lealtad, en ella se evidencia con claridad el compromiso laboral alto y dispuesto en el cual el un trabajador se involucra completamente en el trabajo, ya que lo percibe como un elemento de altas significación en su vida. Se produce a consecuencia de la entrega que se muestra en la actividad laboral, destacando además que puede propiciarse una participación en tareas que superan lo esperado inicialmente, que cabe destacar favorece el progreso en un entorno organizacional (Manjarrez et al., 2020). Esta característica demuestra la conexión en las funciones laborales, y dejan manifiesto el talento humano, que fundamenta y da base de la productividad y progreso de la entidad (Mendoza y Mejía, 2020).

En cuanto a la tercera dimensión dedicación plena, se define como un estado donde el individuo se muestra enfocado y concentrado en sus actividades laborales, sintiéndose pleno, propio y feliz o en agrado mientras que se desempeña en sus funciones. En este aspecto se considera que todos los sentidos del organismo están enfocados en la competencia laboral que se lleva a cabo (Mendoza y Mejía, 2020). Representa una participación continua en la que se da un enfoque total de las actividades a realizar, dando muestra de un interés y relevancia en la ejecución de la actividad laboral, por lo que se inhibe de tener en consideración otras actividades, hasta tanto no se haya cumplido satisfactoriamente con la labor. Esta representa en otro sentido la clara posibilidad de permanecer absorto en las actividades laborales y dejar de lado otros ámbitos necesarios en la vida, es por ello que en su práctica requiere una constante observación del equilibrio con la que se desenvuelven las labores a fin de hacerlo bien, de hecho excelente, pero teniendo en cuenta que hay otros espacios de vida que requieren el enfoque para un desarrollo integral y equilibrado (Ruiz y Santiesteban, 2021).

En base a lo descrito en líneas anteriores, el problema de investigación del presente estudio tiene una gran relevancia en la actualidad, convirtiéndose en un elemento fundamental para el funcionamiento eficaz de cualquier institución pública. En este sentido, los aportes teóricos descritos en este capítulo, proporcionan un marco valioso para entender cómo la cultura organizacional y el compromiso laboral interactúan y cómo su alineación puede conducir a una mayor cohesión y eficiencia organizacional. Abordar esta problemática requiere un

enfoque integral que promueva una cultura organizacional positiva y fortalezca el compromiso laboral de los servidores públicos, asegurando así un entorno de trabajo más motivador y productivo.

Finalmente se señalaron las hipótesis propuestas para la investigación, siendo de forma general: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024, derivándose como específicas: Existe relación significativa entre la implicación y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024, existe relación significativa entre la consistencia y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024, existe relación significativa entre la adaptabilidad y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024, y existe relación significativa entre la misión y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación se consideró básica, pues su fin fue crear un conocimiento nuevo basado en la manera como son comprendidos los elementos que están presente en el objeto de estudio, según lo observado por el investigador (Arispe et al., 2020). En cuanto al enfoque, se caracterizó por ser cuantitativa, puesto que las variables que se estudian fueron previamente observadas y posteriormente se midieron y analizaron a partir de la utilización de pruebas estadísticas (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño se enmarcó en el no experimental, debido a que se observó el objeto de estudio de manera natural como el mismo se manifiesta, lo que permitió su posterior análisis, lo cual no requirió de algún tipo de manipulación de las variables asociadas al mismo (Cabezas et al., 2018). De la misma manera, se consideró el corte transversal, debido a que la recolecta de información ocurrió en un específico y único momento (Cabezas et al., 2018). El alcance de la investigación fue correlacional, la intencionalidad fue conocer cómo las variables que se estudian se relacionan permitiendo de esta manera describir cómo la forma como se da el comportamiento de una variable guarda relación directa con la manera como se comporta otra variable (Carbajal et al., 2019).

La primera variable en este estudio correspondió a la cultura organizacional, siendo definida por Denison y Neale (1996) como el elemento fundamental para que una organización funcione y opere en alineación con sus objetivos y metas. Esta cultura se basa en una serie de valores, creencias y normas aceptadas y compartidas por los individuos y grupos dentro de la organización. Las dimensiones a emplear en el estudio son las señaladas por Denison y Neale (1996): Implicación que es la capacidad de los miembros de una organización para sentirse parte fundamental de la misma, al trabajar en equipo; Consistencia la cual se caracteriza por la coordinación regular de actividades, cumpliendo con el desempeño esperado de manera uniforme y eficiente; Adaptabilidad que es la habilidad de implementar cambios en la organización para ajustarse a las necesidades del entorno dinámico, mejorando así la competitividad de la institución; y Misión la cual se entiende como el propósito y dirección hacia las metas y objetivos de la entidad, proporcionando una guía clara para el desarrollo futuro de la organización (Anexo 1).

La segunda variable en este estudio correspondió al compromiso laboral, siendo definida por Agurto et al.(2020) como el grado de dedicación que una persona demuestra en su entorno de trabajo, entregándose plenamente en términos cognitivos, físicos y emocionales, lo que se traduce como un compromiso sostenido para mantener el esfuerzo en su labor. Las dimensiones de la variable son las definidas por Mendoza y Mejía (2020): Esfuerzo, el cual se manifiesta mediante altos niveles de energía empleados durante el desempeño laboral, siendo crucial para realizar tareas y actividades, permitiendo a los empleados demostrar su capacidad para superar desafíos diarios; Lealtad, es el involucramiento de gran significancia por parte del trabajador en el desarrollo de las tareas, incluso en aquellas que exceden las expectativas iniciales, beneficiando el progreso de la entidad; y Dedicación plena, el cual es aquel estado en el cual el individuo está totalmente enfocado y concentrado en sus actividades laborales, sintiéndose pleno y feliz mientras realiza sus funciones, con todos sus sentidos orientados hacia la competencia laboral que desempeña (Anexo 1).

En toda investigación se requiere contar con una población, siendo conceptualizada por definida por Arias y Convinos (2021) como a aquel grupo de elemento o de sujetos, ya sean infinitos o finitos, que muestran similares características similares, quienes permitirán alcanzar los resultados previstos. En la investigación, la población la conformó 84 servidores públicos que se encuentran adscritos a una dependencia de una entidad policial en la ciudad de Lima. Para la determinación de la población, se tomó en cuenta criterios de inclusión, siendo estos: Todos los servidores públicos que manifestaron formar parte del estudio, que se encontraban activos cuando se procedió a recabar los datos. Como criterios de exclusión se consideró a aquellos servidores públicos que no estaban activos, de vacaciones o con licencia médica al momento de realizar la recolección de datos y que tuvieran una antigüedad en la división en estudio menor a un año.

A efectos de realizar una recopilación de información rápida y efectiva, se requirió determinar una muestra, siendo definida por Hernández y Mendoza (2018) como un subgrupo que pertenece a la población, los cuales permiten el recojo de información de relevancia para una investigación; toda muestra debe ser representativa lo cual garantizó generalizar los resultados conseguidos en la

investigación. Partiendo de lo anterior, a efecto de determinar la muestra del estudio se recurrió al uso de la fórmula de cálculo de muestra para poblaciones finitas, obteniendo como muestra 70 servidores públicos que se encuentran adscritos a una dependencia de una entidad policial en la ciudad de Lima. En cuanto al muestreo, se optó por el muestreo probabilístico aleatorio simple, el cual cualquiera de los sujetos que son parte de la población posee la misma probabilidad de ser seleccionado para conformar la muestra (Arias y Convinos (2021). Como punto final, la unidad de análisis fueron los servidores públicos que se encuentran adscritos a una dependencia de una entidad policial en la ciudad de Lima (Anexo 7).

Para recolectar los datos asociados a la investigación, se necesitó del uso de técnicas, las cuales son una serie de procedimientos de los que un investigador dispone para la recolecta de información y así conocer los hechos presentes en el fenómeno que se estudia (Palomino et al. (2017). Para el estudio se optó por usar la encuesta, siendo conceptualizado por Arias y Convinos (2021) como esa técnica destinada a investigar sobre una problemática específica por medio de la recopilación de información de un grupo de sujetos. Así mismo, toda técnica está asociada a un instrumento, que no es más que los recursos que emplea un investigador para logra una interacción con el objeto que estudia y del cual puede obtener de manera objetiva la información que se requiera para una investigación (Palomino et al., 2017). Para el estudio, se optó por el cuestionario, conceptualizado por Hernández y Mendoza (2018), como aquel que permite representar las variables que se estudian, proporcionando un adecuado nivel de objetividad, validez y confiabilidad (Anexo 2).

Para la variable cultura organizacional, se optó por la escala Denison Organizational Culture Survey (DOCS) en español creada por Denison y Neale (1996), validada en el estudio de Pérez, (2024), constituida por 60 ítems (15 para cada dimensión), presentando una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos que va desde 1 totalmente en desacuerdo hasta 5 totalmente de acuerdo, siendo necesario la inversión de la codificación de la escala para los ítems 15, 24, 29, 34, 39, 43, 50 y 58, por estar redactados en negativo (Anexo 3). En tanto, la variable compromiso laboral, se optó por la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES

– 17) creada por Wilmar y Arnold (2003), validada en el estudio de Pérez, (2024), constituida por 17 ítems (6 para la dimensión esfuerzo, 5 para la dimensión lealtad, y 6 para la dimensión dedicación plena), presentando una escala de respuesta tipo Likert de seis puntos: 0 nunca, 1 casi nunca, 2 algunas veces, 3 regularmente, 4 bastantes veces, 5 casi siempre, 6 siempre (Anexo 3).

Ambos instrumentos presentaron un nivel de validez y confiabilidad óptimo que permitió ser usados para la recolecta de información. La validez, conforme a lo señalado por Arispe et al. (2020) señala que los ítems que están destinados en el instrumento se crearon adecuadamente a efecto de lo que se aspira medir. Para este estudio, se optó por la validez de contenido a partir del juicio de expertos, para ello, se contó con la revisión de cada instrumento por tres expertos académicamente Magister quienes indicaron que los ítems que están dentro de cada instrumento son suficientes, claros, coherentes y relevantes, certificando con su firma que los mismos tenían los requisitos necesarios para su aplicación. Visto lo anterior, una vez aplicado el coeficiente V de Aiken, cada instrumento reportó un valor de 1.00 (Anexo 4).

En este mismo orden de ideas, Arispe et al. (2020) mencionaron que la confiabilidad de un instrumento indica que cada vez que es administrado repetidamente a una muestra con similares características, da resultado la misma consistencia y similitud. En esta investigación, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach permitiendo determinar la homogeneidad presente en los distintos enunciados presente en cada instrumento. Como lo expresa Palella y Martins (2012), un instrumento presenta confiabilidad alta si el valor del coeficiente Alfa de Cronbach es igual o superior a 0.610.

Para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos utilizados en esta investigación, se recurrió a una prueba piloto la cual estuvo constituida por 20 servidores públicos que prestan servicio en otra dependencia de la institución en estudio, reportando cada instrumento una alta confiabilidad al obtener un valor de confiabilidad de 0.893 para el cuestionario que midió la variable cultura organizacional y de 0.959 para el cuestionario que midió la variable compromiso laboral (Anexo 4).

En base a lo señalado, es propicio indicar que el análisis descriptivo se realizó a través del uso de tablas de frecuencia, las cuales reportaron el nivel que alcanzó las variables tomando en consideración los rangos establecidos previamente. El análisis inferencial, permitió determinar el grado de relación entre las variables definidas para la investigación y su significancia, para ello se recurrió al uso de la prueba de correlación de Rho de Spearman. La información del análisis de los datos a nivel descriptivo e inferencial fue presentada en tablas para una mejor comprensión.

En esta investigación, se utilizaron los siguientes principios éticos a) Beneficencia, se promovió el bienestar al no ser revelada específicamente la información que proporcionó los encuestados. En su lugar, se presentó de manera general la información relacionada con la cultura dentro del contexto organizacional en estudio y el compromiso hacia el trabajo expresado por los trabajadores. b) No maleficencia, se aseguró que durante el estudio no causar ningún daño a los participantes ni que fueran expuestos a posibles consecuencias negativas públicas. Para garantizar esto, toda la información recopilada se manejó como confidencial y con cuidado. c) Autonomía, se mantuvo en todo momento respeto a la opinión que expresó los encuestados, las cuales se obtuvieron a través de cuestionarios diseñados para este propósito. d) Justicia, se actuó de manera imparcial y con ética en todo momento, asegurando el respeto hacia todas las opiniones expresadas. Además, se proporcionó información basada en criterios objetivos persiguiendo de esta manera dar una contribución para que se fortalezca la entidad (Anexos 5 y 8).

III. RESULTADOS

Para alcanzar el logro de los objetivos general y específicos, se realizó el análisis de las variables cultura organizacional y compromiso laboral con sus dimensiones.

Análisis descriptivo

Tabla 1

Resultados descriptivos de la variable cultura organizacional

Nivel	Cultura organizacional		Implicación		Consistencia		Adaptabilidad		Misión	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	6	8.6%	6	8.6%	6	8.6%	6	8.6%	6	8.6%
Medio	9	12.9%	8	11.4%	10	14.3%	17	24.3%	7	10.0%
Alto	55	78.6%	56	80.0%	54	77.1%	47	67.1%	57	81.4%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

Nota: Resultados procesados mediante SPSS versión 26.0

En la tabla 1 se observó que los servidores públicos encuestados percibieron la cultura organizacional en un nivel alto (78.6% n=55), seguido de un nivel medio (12.9% n=9) y finalmente un nivel bajo (8.6% n=6). Este mismo comportamiento se observó en las dimensiones de la variable, siendo el caso de implicación en un nivel alto (80.0% n=56), medio (14.3% n=10), y bajo (8.6% n=6); consistencia en un nivel alto (77.1% n=54), medio (11.4% n=8), y bajo (8.6% n=6); adaptabilidad en un nivel alto (67.1% n=47), medio (24.3% n=17), y bajo (8.6% n=6); y finalmente misión en un nivel alto (81.4% n=57), medio (10.0% n=7), y bajo (8.6% n=6).

Tabla 2

Resultados descriptivos de la variable compromiso laboral

Nivel	Compromiso laboral		Esfuerzo		Lealtad		Dedicación plena	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	4.3%	2	2.9%	3	4.3%	2	2.9%
Medio	7	10.0%	3	4.3%	1	1.4%	8	11.4%
Alto	60	85.7%	65	92.9%	65	92.9%	60	85.7%
Total	70	100%	70	100%	69	99%	70	100%

Nota: Resultados procesados mediante SPSS versión 26.0

En la tabla 2 se observó que el nivel en el que se ubicó el compromiso laboral en base a la percepción de los servidores públicos encuestados fue alto (85.7% n=60), seguido de un nivel medio (10.0% n=7) y finalmente un nivel bajo (4.3% n=3). Este mismo comportamiento se observó en las dimensiones de la variable, siendo el caso de esfuerzo en un nivel alto (92.9% n=65), medio (4.3% n=3), y bajo (2.9% n=2); lealtad en un nivel alto (92.9% n=65), medio (1.4% n=1), y bajo (4.3% n=3); y finalmente dedicación plena en un nivel alto (85.7% n=60), medio (11.4% n=8), y bajo (2.9% n=2).

Análisis inferencial

Comprobación de hipótesis

A efecto de comprobar cada una de las hipótesis que se postularon en la investigación, se tomó como criterio de decisión la siguiente regla:

Si $p \leq 0.05$, se procederá a rechazar la hipótesis nula.

Si $p > 0.05$, se procederá a aceptar la hipótesis nula.

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024

Hi: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024

Tabla 3

Correlación entre cultura organizacional y compromiso laboral

			Cultura organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.583**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	70	70
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	0.583**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	70	70

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

En la tabla 3 se logró comprobar que entre la cultura organizacional y el compromiso laboral se da una asociación directa, moderada y significativa ($Rho=0.583$; $p=0.000$), por ello, se afirmó que cuanto más alta sea la cultura organizacional en la misma proporción será el compromiso laboral, en este sentido, se rechazó la hipótesis nula y se ha aceptado la hipótesis que estableció el investigador.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la implicación y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024

Hi: Existe relación significativa entre la implicación y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024

Tabla 4

Correlación entre dimensión implicación y compromiso laboral

		Implicación	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Implicación	1.000	0.573**
			0.000
		70	70
Compromiso laboral	Compromiso laboral	0.573**	1.000
		0.000	
		70	70

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

En la tabla 4 se logró comprobar que entre la implicación y el compromiso laboral se da una asociación directa, moderada y significativa ($Rho=0.573$; $p=0.000$), por ello, se afirmó que cuanto más alta sea la implicación en la misma proporción será el compromiso laboral, en este sentido, se rechazó la hipótesis nula y se ha aceptado la hipótesis que estableció el investigador.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la consistencia y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024

Hi: Existe relación significativa entre la consistencia y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024

Tabla 5*Correlación entre dimensión consistencia y compromiso laboral*

			Consistencia	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Consistencia	Coeficiente de correlación	1.000	0.550**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	70	70
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	0.550**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	70	70

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

En la tabla 5 se logró comprobar que entre la consistencia y el compromiso laboral se da una asociación directa, moderada y significativa ($Rho=0.550$; $p=0.000$), por ello, se afirmó que cuanto más alta sea la consistencia en la misma proporción será el compromiso laboral, en este sentido, se rechazó la hipótesis nula y se ha aceptado la hipótesis que estableció el investigador.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la adaptabilidad y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024

Hi: Existe relación significativa entre la adaptabilidad y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024

Tabla 6*Correlación entre dimensión adaptabilidad y compromiso laboral*

			Adaptabilidad	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1.000	0.520**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	70	70
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	0.520**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	70	70

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

En la tabla 6 se logró comprobar que entre la adaptabilidad y el compromiso laboral se da una asociación directa, moderada y significativa ($Rho=0.520$; $p=0.000$), por ello, se afirmó que cuanto más alta sea la adaptabilidad en la misma proporción será el compromiso laboral, en este sentido, se rechazó la hipótesis nula y se ha aceptado la hipótesis que estableció el investigador.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la misión y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024

Hi: Existe relación significativa entre la misión y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024

Tabla 7

Correlación entre dimensión misión y compromiso laboral

			Misión	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Misión	Coeficiente de correlación	1.000	0.543**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	70	70
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	0.543**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	70	70

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

En la tabla 7 se logró comprobar que entre la misión y el compromiso laboral se da una asociación directa, moderada y significativa ($Rho= 0.543$; $p= 0.000$), por ello, se afirmó que cuanto más alta sea la misión en la misma proporción será el compromiso laboral, en este sentido, se rechazó la hipótesis nula y se ha aceptado la hipótesis que estableció el investigador.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados evidenciaron que la cultura organizacional fue percibida por los servidores públicos encuestados en un nivel alto (78.6%), lo cual corrobora que un porcentaje de estos concuerda con lo expresado por Assoratgoon y Kantabutra (2023), al señalar que existe un sistema de creencias y valores que se crean y comparten basado en la interacción de los miembros de la entidad, la dinámica operativa y de funcionamiento existente, el sistema de control y los ajustes que se establezcan para que exista un funcionamiento óptimo para alcanzar los objetivos previstos.

Este resultado concuerda con los hallazgos de Pedroza (2021) quien evidenció la existencia de una cultura organizacional en un nivel alto (100%), con los resultados reportados por Pérez (2024) al evidenciar un nivel alto (64%) y con la información recopilada por Cabrera (2023) quien refirió la existencia de un alto nivel de cultura organizacional (55%). Sin embargo, es importante señalar que este resultado muestra una percepción de la cultura organizacional superior a los resultados reportados por Chacara et al., (2023) quien reportó una percepción de la cultura organizacional por los colaboradores encuestados en un nivel medio (46%).

Lo anterior da pie a ratificar lo que señalan Lam et al. (2021) y Petrova y Spatenka (2022) quienes expresan que la cultura organizacional refleja un conjunto integral de valores y directrices de actuación que conforman el entorno operativo de una organización. Este entorno está diseñado para alinear el comportamiento de los empleados con los objetivos estratégicos de la empresa, fomentando así una coherencia en las acciones individuales y colectivas. La cultura organizacional no solo define cómo deben interactuar los miembros de la organización entre sí y con el entorno externo, sino que también influye en la forma en que se perciben y se alcanzan los niveles de productividad esperados.

En este sentido, se puede afirmar que la cultura organizacional en la entidad en estudio implica un patrón preestablecido de comportamiento laboral que busca optimizar la eficiencia y la efectividad de las operaciones empresariales. Este patrón no solo guía las decisiones diarias y las prácticas de gestión, sino que también

actúa como un factor determinante en la consecución de los resultados finales y el éxito de la organización.

En cuanto al compromiso laboral, los resultados evidenciaron que se percibió por parte de los servidores públicos encuestados en un nivel alto (85.7%), siendo consistente con lo expresado por Agurto et al. (2020), al indicar que el compromiso laboral es aquel compromiso que emplean los colaboradores en su entorno laboral, dando lo mejor de si mismos a nivel cognitivo, emocional y físico, traduciéndose en el compromiso por mantener el esfuerzo en su trabajo.

Al comparar este resultado con estudios previos, se observa una coincidencia con el trabajo de Pérez (2024) quien reportó un alto nivel de compromiso laboral (61%) y de manera similar al estudio de Cabrera (2023) al evidenciar un nivel alto de compromiso laboral (45%). Sin embargo, este resultado muestra una percepción del compromiso laboral superior a los resultados reportados por Chacara et al. (2023) quien reportó una percepción del compromiso laboral por los colaboradores encuestados en un nivel medio (35%), al igual que los hallazgos de Pedroza (2021) quien reportó un nivel medio de compromiso laboral (87%).

Estos resultados comprobaron que el compromiso laboral es aquel estado de desempeño de apertura, creatividad y productividad (Mendieta y Collaguazo (2023), que aportan en el cumplimiento de sus funciones dentro del ambiente organizacional (Lam et al., 2021). Por lo tanto, los colaboradores que están comprometidos tienden a mostrar una mayor disposición para contribuir positivamente a los objetivos de la empresa, fomentando un entorno de trabajo colaborativo y dinámico.

Además, el compromiso laboral se concibe como un estado de satisfacción que no solo promueve el compromiso en sí mismo, sino que también se manifiesta a través de una participación activa y enérgica en las acciones de la organización (Mazzetti et al., 2023). Visto lo anterior, se puede indicar que en la entidad en estudio el nivel de compromiso que existe se identifica con la labor competente con la que los servidores públicos desempeñan sus tareas, lo que resulta en una mejora notable en el rendimiento general de la institución, impulsando así la operatividad organizacional y el logro de los objetivos establecidos de forma eficaz y sostenible.

En lo que respecta al objetivo general de la investigación, se corroboró que hay una directa, moderada y significativa asociación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral ($Rho= 0.583$; $p= 0.000$); lo anterior se explica por el hecho de que en toda entidad la cultura organizacional se considera un componente esencial que permite su operatividad y funcionamiento, concretándose en relación a los objetivos y metas que se plantean alcanzar, lo cual incide de forma positiva en el desarrollo de las actividades de sus miembros y el pleno reconocimiento del buen accionar, avivando de esta manera un ambiente estimulante para que se desarrollen los procesos laborales que otorgan beneficios palpables en materia de orden y desarrollo público (Aysanoa yZavala, 2021).

Este resultado fue congruente con los hallazgos de Mirji et al. (2023) quienes obtuvieron como resultado una asociación moderada y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral ($r= 0.499$; $p=0.000$); de la misma manera se asemejan a los resultados que reportó Tomé, (2019), quien evidenció una relación moderada y significativa entre ambas variables ($r=0.605$; $p= 0.000$). De forma similar fueron consistentes con los datos obtenidos por Del Castillo et al., (2022), quienes evidenciaron el mismo grado y significancia de relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral ($r=0.660$; $p=0.000$).

Así mismo, este resultado es menor pero aun significativo respecto a los datos reportados por Pérez, (2024) y Cabrera (2023) quienes demostraron una alta y significativa relación entre ambas variables ($r=0,806$; $p<,001$ y $Rho=0.755$; $p= 0.000$ respectivamente). Sin embargo son contrarios al trabajo de Pedroza (2021) quien evidenció que entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional no existe asociación alguna ($Rho=0,004$; $p=0,971$).

Lo anterior permite afirmar que en la institución en estudio, la cultura organizacional es fundamental para garantizar su operatividad y funcionamiento eficiente, alineándose con los objetivos y metas establecidos. Esta cultura influye positivamente en el desarrollo de las actividades de los servidores públicos, ya que el reconocimiento del buen desempeño los motiva, creando un ambiente de trabajo estimulante y colaborativo. Este entorno facilita el desarrollo de procesos laborales que producen beneficios tangibles en términos de orden y desarrollo público, crucial

para el cumplimiento de su función rectora que es la seguridad y el bienestar comunitario.

En cuanto al objetivo específico 1, se determinó que hay una directa, moderada y significativa asociación entre la implicación y el compromiso laboral ($Rho=0.573$; $p=0.000$); esto es un reflejo del poder que los miembros de una entidad poseen cuando se organizan en equipos, y sentirse un elemento clave del mismo, dando como resultado un alto compromiso con la ejecución de las actividades, una activa participación y pertinencia, para tomar decisiones que se vinculan con las metas y los objetivos que la organización aspira concretar (Puppatz et al., 2017).

Al comparar este resultado con estudios previos que se citan en esta investigación, se puede evidenciar que tienen el mismo comportamiento de los datos reportados por Del Castillo et al., (2022), quien evidencio una relación alta y significativa entre la implicación y el compromiso laboral ($r=0.720$; $p=0.000$). De la misma manera, Dhir y Shukla, (2019) reportó el mismo comportamiento entre la implicación y el compromiso organizacional ($p=0,050$).

Visto lo anterior, se puede indicar que en la entidad en estudio la organización y establecimiento de equipos de trabajo, incide de forma positiva para la existencia de un alto compromiso con la ejecución de las actividades, una participación activa y un sentido de pertenencia, siendo fundamental para la toma de decisiones en relación a la consecución de las metas y objetivos que la institución prevé concretar.

En relación al objetivo específico 2, se logró demostrar que hay una relación entre la consistencia y el compromiso laboral directa, moderada y significativa ($Rho= 0.550$; $p= 0.000$); esto es producto a que existe en el seno de la organización una coordinación bien definida en lo que se refiere al desarrollo de actividades, respecto al desempeño esperado de sus miembros, en este sentido, cuando existe una alta consistencia hay altos niveles de integración y estabilidad, lo cual es producto de la existencia de una visión compartida y una uniformidad bien establecida (Denison y Neale, 1996). Este resultado es similar al reportado por Del Castillo et al., (2022), quien evidenció una relación alta y significativa entre la consistencia y el compromiso laboral ($r=0.740$ $p=0.000$).

El análisis de estos resultados demuestra que en la institución en estudio, al existir una coordinación bien definida en lo que respecta al desarrollo de actividades y a la definición de objetivos de desempeño por parte de los servidores públicos, se propicia altos niveles de integración y estabilidad, lo cual se deriva de existencia de una visión compartida y una uniformidad bien establecida, lo cual fortalece la cohesión interna y la efectividad organizacional.

En lo que se refiere al objetivo específico 3, se evidenció que hay relación directa, moderada y significativa entre la adaptabilidad y el compromiso laboral ($Rho= 0.520$; $p= 0.000$); este resultado es un reflejo de que la entidad tiene bien establecida las estrategias para implementar cambios, que dan respuesta a las demandas del entorno donde opera; permitiendo que crezcan operativamente y sean competitivas (Denison y Neale, 1996).

Al comparar este resultado, con los estudios previos consultados, se puede apreciar una congruencia con los resultados que reportó Del Castillo et al., (2022), al demostrar la existencia de una relación alta y significativa entre la adaptabilidad y el compromiso laboral ($r=0.720$ $p=0.000$). De la misma manera, Dhir y Shukla, (2019) reportó el mismo comportamiento entre la adaptabilidad y el compromiso organizacional ($p=0,024$).

Como se aprecia en los resultados que anteceden, cuando en una institución se establece de forma clara las estrategias para la implementación de cambios, se puede responder de forma eficaz a las demandas del entorno en el que opera. Como consecuencia, la organización puede crecer operativamente y ser efectiva a las demandas de los ciudadanos, a partir del compromiso que se evidencia en los servidores públicos que laboran en la misma.

En lo que respecta al objetivo específico 4, se logró demostrar hay una relación directa, moderada y significativa entre la misión y el compromiso organizacional ($Rho= 0.543$; $p= 0.000$); lo anterior muestra que cuando una entidad establece una guía a seguir por sus colaboradores, en donde queda claro el propósito y dirección referida a sus metas y sus objetivos, se pueden establecer los mecanismos puntuales a seguir en relación al proceso laboral, y de esta manera contar con una clara visión de la organización en el futuro (Cancino y Mellado, 2019). Este resultado, guarda similitud con los hallazgos de Del Castillo et al.,

(2022), al demostrar la existencia de una relación alta y significativa entre la misión y el compromiso laboral ($r=0.700$ $p=0.000$).

Como se observa en estos resultados, al existir en la institución en estudio una guía de acción clara para sus integrantes en la que se prevé el propósito y la dirección en relación a sus metas y objetivos, permite que se establezcan mecanismos precisos a seguir en el proceso laboral, lo que a su vez permite alcanzar el máximo nivel de compromiso de sus servidores públicos.

Comprender la relación de estas dos variables en una entidad pública, implica necesariamente comprender que la organización en estudio está encaminada a los postulados de la teoría de la nueva gestión pública, pues se puede apreciar que la entidad y sus miembros asumen nuevos principios que tienen como norte la transición de la perspectiva tradicional a un enfoque basado en resultados, mayor responsabilidad y flexibilidad institucional, y una efectiva transformación sus estructura, sus procesos y la manera como los servidores públicos están comprometidos para se alcancen los objetivos propuestos. Por ende, al existir una cultura consolidada, difundida y compartida entre los integrantes de la entidad, los servidores públicos están en la capacidad de dar respuestas innovadoras y eficaces a los ciudadanos, en lo que respecta a una prestación de servicio eficiente y con la calidad esperada.

V. CONCLUSIONES

Se logró determinar que hay una relación directa, moderada y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral ($Rho= 0.583$; $p= 0.000$), lo que permite inferir que mientras más se difunda y comparta la cultura organizacional por los miembros de la entidad, mayor será su compromiso laboral.

Se demostró la existencia una relación directa, moderada y significativa entre la implicación y el compromiso laboral ($Rho= 0.573$; $p= 0.000$), lo que permite afirmar que cuanto más alto es la capacidad de los servidores público para organizarse en equipos y ser considerados elementos claves de estos, su compromiso laboral será más alto.

Se pudo constatar que hay una relación directa, moderada y significativa entre la consistencia y el compromiso laboral ($Rho= 0.550$; $p= 0.000$), lo que permite inferir que cuanto mayor sea la capacidad de la entidad para coordinar sus actividades internas y lo que se aspira lograr entre sus miembros, mayor será el compromiso laboral de los servidores públicos.

Se evidenció que hay una relación directa, moderada y significativa entre la adaptabilidad y el compromiso laboral ($Rho= 0.520$; $p= 0.000$), lo que permite afirmar que cuanto más alto sea la capacidad de la entidad para establecer estrategias para implementar cambios que dan respuesta a las demandas del entorno donde opera, más alto será el compromiso laboral de sus miembros.

Finalmente se demostró la existencia de una asociación que hay una relación directa, moderada y significativa entre la misión y el compromiso laboral ($Rho= 0.543$; $p= 0.000$), lo que permite inferir que cuanto más clara este definida la misión de la entidad, vale decir, exista una guía a seguir por sus colaboradores en relación a a sus metas y sus objetivos, mayor será el compromiso laboral de los servidores públicos.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar estudios similares en instituciones del sector público en el Perú, en un nivel explicativo, lo cual permitirá comprender que elementos de la cultura organizacional que se encuentra presente en este tipo de entidades influyen en el compromiso laboral de los servidores públicos, de esta manera, se obtendrán resultados de gran importancia para comprender la dinámica de este tipo de organizaciones en relación a su cultura organizacional y el compromiso laboral (Vásconez et al., 2019).

Es recomendable el uso de los instrumentos de recolección de datos empleados en este estudio, en aquellas investigaciones que tengan como norte el estudio de la cultura organizacional y el compromiso laboral en entidades públicas, pues se demostró la efectividad de los mismos para la recolección y análisis de las variables en estudio (Laoyza et al., 2023).

Recomendar a la alta dirección de la entidad en estudio tomar en referencia los resultados obtenidos en el estudio, lo cual permitirá establecer planes de acción para el mantenimiento y difusión efectiva de la cultura imperante en la organización, lo cual permitirá un mayor nivel de identificación entre sus miembros y a su vez un mayor compromiso laboral, logrando así un mayor involucramiento de los servidores públicos en el logro de las metas y objetivos institucionales (Lam et al., 2021; Petrova y Spatenka, 2022).

Se recomienda a la alta dirección de la entidad la medición anual de la cultura organizacional y compromiso laboral de los servidores públicos en todas las áreas y niveles jerárquicos existente, lo que permitirá tener una mirada clara de los puntos de mejora y los que deben mantenerse y fortalecer, propiciando de esta manera entornos de trabajos armónicos que redunden en mayores niveles de compromiso por parte de sus miembros (Petrova y Spatenka, 2022).

REFERENCIAS

- Agurto, K. P., Mogollón, F. S., & Castillo Cárdenas, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400112&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Arias, J., & Convinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enforques Consulting EIRL.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Universidad Internacional de Ecuador.
- Assoratgoon, W., & Kantabutra, S. (2023). Toward a sustainability organizational culture model. *Journal of Cleaner Production*, 400, 136666. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136666>
- Aysanoa, J. M. C., & Zavala, J. R. S. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), Article 1. <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoG/articulo/view/2417>
- Bustamante, M. A., Zerda, E., Lapo, M., & Piña, M. (2022). Structural modeling of organizational culture items and factors in universities from Guayas (Ecuador). *Formación universitaria*, 15(2), 117-128. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000200117>
- Cabezas, E., Naranjo, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Cabrera, A. (2023). *Cultura organizacional y engagement en trabajadores de una empresa agroindustrial en la Libertad, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111940>

- Cancino, V., & Mellado, C. (2019). Validación de la escala de cultura organizacional de Denison (DOCS) en centros educativos en Chile. *Interciencia*, 44(4), 222-228. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33959119006>
- Carbajal, Y., Contreras, V., Fuentes, L., Saavedra, J., & Vasquez, A. (2019). *Metodología de la investigación. Manual del estudiante*. Unidad Académica de Estudios Generales USMP.
- Carpenter, R. (2021). *Global Culture Survey 2021: The link between culture and competitive advantage*. PwC. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/upskilling/global-culture-survey-2020/pwc-global-culture-survey-2021.pdf>
- Castillo, E., Escalante, Á., Fortunic, B., & Higueta, J. (2018). Cultura organizacional: ¿cómo alinearla con la estrategia? *Info Capital Humano*. <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/cultura-organizacional-como-alinearla-con-la-estrategia/>
- Chacara, L., Ccoñislla, N., Carrera, M., & Valderrama, F. (2023). Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales en el Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 2581-2603. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5513
- Ciurana, R. (2010). *El modelo organizacional y su método*. IIPC.
- Contreras, L. (2010). La calidad en la gestión como factor de cambio institucional en las organizaciones gubernamentales del Estado de México. *Convergencia*, 17(53), 258-310. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1405-14352010000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- D'Agostino, A. (2018). El 89% de peruanos considera que gestionar la cultura corporativa representa una ventaja competitiva. *Info Capital Humano*. <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/entrevistas/el-89-de-peruanos-considera-que-gestionar-la-cultura-corporativa-representa-una-ventaja-competitiva/>
- Del Castillo, M., Ojeda, G., & Molina, H. (2022). Relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de

- una empresa peruana de servicios tecnológicos. *Know And Share Psychology*, 3(4), Article 4. <https://doi.org/10.25115/kasp.v3i4.8610>
- Denison, D. R., & Neale, W. (1996). *Denison Organizational Culture Survey*. Aviat.
- Dhir, S., & Shukla, A. (2019). Role of organizational image in employee engagement and performance. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 971-989. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2018-0094>
- Gestión. (2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Gómez, J., Rojero, R., & Villarreal, F. (2023). La cultura y el engagement organizacional: El caso de una institución de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1575>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS (Primera)*. Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The Relation among Organizational Culture, Knowledge Management, and Innovation Capability: Its Implication for Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 66. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010066>
- Laoyza, M., Ccoñislla, N., Carrera, M., & Valderrama, F. (2023). Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales en el Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), Article 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5513
- Manjarrez, N., Boza, J. A., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso&tlng=en

- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Guglielmi, D., Schaufeli, W., & Topa, G. (2023). *Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model*. <https://doi.org/10.1177/003329412111051988>
- Mendieta, R. V., & Collaguazo, V. V. (2023). Engagement y su relación con la adicción al trabajo. *INVESTIGATIO*, 20, Article 20. <https://doi.org/10.31095/investigatio.2023.20.1>
- Mendoza, L., & Mejía, W. (2020). El engagement: Teoría y nociones. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 3, 35-46. <https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264>
- Mirji, H., Bhavsar, D., & Kapoor, R. (2023). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Effectiveness. *American Journal of Economics and Business Management*, 6(1), 1-9. <https://globalresearchnetwork.us/index.php/ajebm/article/view/1869>
- Moyado, F. (2011). Governance and quality of public management. *Estudios Gerenciales*, 27(120), 205-223. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70176-0](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70176-0)
- Odai, L., Yang, J., Ahakwa, I., Mohammed, S. I., & Dartey, S. (2021). Determining the Impact of Supervisory Support on Employee Engagement in the Telecommunication Sector of Ghana: The Role of Supportive Organizational Culture. *SEISENSE Business Review*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.33215/sbr.v1i2.588>
- Pacherrez Riva, J., & Marrufo Fernández, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Article 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Padilla, J., Torres, C., & Gómez. (2021). Más allá del trabajo decente. *Debates IESA*, XXVI(1), 20-22. <http://www.debatesiesa.com/debatesweb/wp-content/uploads/2021/12/Las-empresas-ser%C3%A1n-sostenibles-o-no-ser%C3%A1n-Debates-IESA-XXVI-1-enero-marzo-2021.pdf#page=20>
- Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (3° ed.). Fedupel.

- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2017). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación* (2° ed.). San Marcos EIRL.
- Pedroza, R. (2021). *Cultura organizacional, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de los Olivos en el año 2021* [Tesis Doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72805>
- Perez, M. (2024). Cultura organizacional y engagement laboral de los servidores públicos de una municipalidad. *SCIÉND0*, 27(1), Article 1. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.004>
- Petrova, K., & Spatenka, J. (2022). The denison organizational culture survey (docs): Empirical review of a digital organizational cultures' effectiveness. *Journal of Interdisciplinary Research*, 2(12), 198-203. <https://doi.org/10.33543/1202198203>
- Puppatz, M., Burmeister, A., & Deller, J. (2017). The assessment of organizational culture in cross-cultural settings: Investigating the psychometric quality and cultural equivalence of three quantitative instruments. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(1), 43-60. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12159>
- Quiroz, E., Castaño, E., Aguilar, M., Andrade, V., Gómez, M., Forero, C., Ángel, J. & Avendaño, B. (2021). Cultura organizacional y cambio: Reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional. En J. J. Vesga y M. García (Ed.). *Logos Vestigium*. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/6f6a95d7-948c-4037-83eb-77828759de56>
- Ruiz, L., & Santiesteban, L. (2021). *El proceso de engagement y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios- Municipalidad Distrital de Lagunas, 2020*. [Tesis de Maestría. Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8579>
- Salanoma, M., & Schaufeli, W. (2019). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.

- Sierra, L., Pérez, M., & Angulo, L. (2020). Incidencia del clima laboral en el desempeño de los funcionarios de la Alcaldía de Arenal, Sur de Bolívar (Colombia). *Revista Ideales*, 10, 27-34. https://issuu.com/kalitosgamboa/docs/revista_ideales_no_10__final_
- Steiner, G. (2020). *En el castillo de Barba Azul: Aproximación a un nuevo concepto de cultura*. Gedisa.
- Tomé, R. (2019). *The influence of organizational culture and internal communication on employee engagement: Case study: Banco de Portugal* [Tesis de Maestría, Universidad Católica Portuguesa]. <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/28258>
- Upadhyaya, K., & Roy, S. (2021). Self-Regulatory Effects of Performance Management System Consistency on Employee Engagement: A Moderated Mediation Model. *American Business Review*, 24(1). <https://doi.org/10.37625/abr.24.1.1-2>
- Vásconez, V., Vásconez, H., Guerrero, F., & Neira, L. (2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), Article 9. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.215>
- Wahda, W., Mursalim, S., Fauziah, A., & Asty, A. (2020). Extra-role behavior improvement model: Organizational learning culture, organizational trust, and organizational justice approach. *International Journal of Engineering Business Management*, 12, 1-12. <https://doi.org/10.1177/1847979020963774>
- Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>
- Zhai, Y., Cai, S., Chen, X., Zhao, W., Yu, J., & Zhang, Y. (2023). The relationships between organizational culture and thriving at work among nurses: The mediating role of affective commitment and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 79(1), 194-204. <https://doi.org/10.1111/jan.15443>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicaciones	Escala	Rango
Cultura organizacional	Es aquel elemento esencial para que la operatividad y funcionamiento de una organización se pueda concretar en relación a los objetivos y metas que esta aspire a conseguir. Esta se construye partiendo de una serie de valores, creencias, y normas, que aceptan y comparten tanto las personas como los grupos que hacen vida en la organización (Denison y Neale, 1996).	Se medirá a partir de del empleo de la escala Denison Organizational Culture Survey (DOCS), lo que permitirá conocer el nivel de cultura organizacional que posee la institución en estudio a partir de la percepción de sus colaboradores, a través de cuatro dimensiones: Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión	Implicación	Empoderamiento	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo	Alto 221 – 300 Medio 141 – 220 Bajo 60 – 140
				Trabajo en equipo		
				Desarrollo de capacidades		
			Consistencia	Valores centrales		
				Acuerdo		
			Adaptabilidad	Coordinación e integración		
				Orientación al cambio		
				Orientación al cliente		
			Misión	Aprendizaje organizativo		
				Dirección y propósitos estratégicos		
				Metas y objetivos		
			Visión			
Compromiso laboral	Es el nivel de compromiso empleado por la persona en su entorno laboral, dando lo mejor de ellas mismas cognitivamente, pero también en nivel físico y emocional, lo que se traduce en un compromiso por mantener el esfuerzo en su trabajo (Agurto et al., 2020)	Se medirá a partir de del empleo de la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17), lo que permitirá conocer el nivel de compromiso laboral que poseen los colaboradores en base a tres dimensiones: Vigor, dedicación y absorción	Esfuerzo	Energía	0: Nunca 1: Casi nunca 2: Algunas veces 3: Regularmente 4: Bastantes veces 5: Casi siempre 6: Siempre	Alto 75 - 102 Medio 46 - 74 Bajo 17 - 45
				Motivación		
				Perseverancia		
				Entusiasmo		
			Lealtad	Orgullo		
				Inspiración		
				Retos		
			Dedicación plena	Concentración e inmersión en el trabajo		
				Felicidad		

Matriz de consistencia

TÍTULO: Cultura organizacional y compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024						
AUTOR: Robert Rosendo Lazo Pinto						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
GENERAL	GENERAL	GENERAL				
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024	Cultura organizacional	Implicación	Empoderamiento Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICAS		Consistencia	Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	
¿Cuál es la relación entre la implicación y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024?	Determinar la relación entre la implicación y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024	Existe relación significativa entre la implicación y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024		Adaptabilidad	Orientación al cambio Orientación al cliente Aprendizaje organizativo	
¿Cuál es la relación entre la consistencia y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024?	Determinar la relación entre la consistencia y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024	Existe relación significativa entre la consistencia y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024		Misión	Dirección y propósitos estratégicos Metas y objetivos Visión	
¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024?	Determinar la relación entre la adaptabilidad y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024	Existe relación significativa entre la adaptabilidad y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024	Compromiso laboral	Esfuerzo	Energía Motivación Perseverancia Entusiasmo	0: Nunca 1: Casi nunca 2: Algunas veces 3: Regularmente 4: Bastantes veces 5: Casi siempre 6: Siempre
¿Cuál es la relación entre la misión y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024?	Determinar la relación entre la misión y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024	Existe relación significativa entre la misión y el compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024		Lealtad	Orgullo Inspiración Retos	
				Dedicación plena	Concentración e inmersión en el trabajo Felicidad	
Nivel – diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística por utilizar
Tipo: Básica		Población: 84 servidores públicos que se encuentran adscritos a una dependencia de una entidad policial en la ciudad de Lima Muestra: 70 servidores públicos que se encuentran adscritos a una dependencia de una entidad policial en la ciudad de Lima		Variable 1: Cultura organizacional		DESCRIPTIVA:
Enfoque: Cuantitativo				Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		En base a tablas de frecuencia
Alcance: Correlacional				Variable 2: Compromiso laboral		INFERENCIAL:
Diseño: No experimental y transversal				Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		En base a pruebas de correlación

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, a continuación se presenta una serie de afirmaciones relacionadas con la cultura organizacional presente en la institución. Lea cada una de las afirmaciones y responda de acuerdo a la siguiente escala marcando con una (X).

1 Totalmente en desacuerdo (TD)

2 En desacuerdo (D)

3 Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo (ND/NA)

4 De acuerdo (DA)

5 Totalmente de Acuerdo (TA)

Tenga en cuenta que no hay respuestas correctas o incorrectas y que es necesario que responda las 60 preguntas

Gracias

Dimensión Ítems	TED (1)	ED (2)	ND/NA (3)	DA (4)	TDA (5)
Dimensión 1: Implicación					
1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
4. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún GRADO.					
6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
7. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
9. Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.					
10. El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12. Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.					
13. Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					

Dimensión I Ítems	TED (1)	ED (2)	ND/NA (3)	DA (4)	TDA (5)
15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
Dimensión 2: Consistencia					
16. Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					
20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22. Este grupo tiene una cultura “fuerte”.					
23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					
25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.					
30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
Dimensión 3: Adaptabilidad					
31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32. Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33. Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34. Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.					

Dimensión I Ítems	TED (1)	ED (2)	ND/NA (3)	DA (4)	TDA (5)
38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.					
40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
42. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
43. Muchas ideas "se pierden por el camino".					
44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45. Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".					
Dimensión 4: Misión					
46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.					
51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
58. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

Estimado colaborador, las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en de valoración de 1 a 6.

DIMENSIONES E ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN						
ESFUERZO	Nunca (0)	Casi nunca (1)	Algunas veces (2)	Regularmente (3)	Bastantes veces (4)	Casi siempre (5)	Siempre (6)
1 En mi trabajo me siento lleno de energía							
2 Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
3 El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
4 Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5 Estoy entusiasmado con mi trabajo							
6 Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
LEALTAD							
7 Mi trabajo me inspira							
8 Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
9 Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
10 Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11 Estoy inmerso en mi trabajo							
DEDICACIÓN PLENA							
12 Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
13 Mi trabajo es retador							
14 Me "dejo llevar" por mi trabajo							
15 Soy muy persistente en mi trabajo							
16 Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo							
17 Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajan							

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Ficha de validación de contenido para instrumentos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Cultura organizacional y compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable Cultura Organizacional

Definición conceptual: Denison y Neale (1996) señalan que la cultura organizacional es aquel elemento esencial para que la operatividad y funcionamiento de una organización se pueda concretar en relación a los objetivos y metas que esta aspire a conseguir. Esta se construye partiendo de una serie de valores, creencias, y normas, que aceptan y comparten tanto las personas como los grupos que hacen vida en la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Implicación	Empoderamiento	1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	1	1	1	1	1
		2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	1	1	1	1	1
		3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	1	1	1	1	1
		4. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	1	1	1	1	1
		5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	1	1	1	1	1
	Trabajo en equipo	6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	1	1	1	1	1
		7. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	1	1	1	1	1
		8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.	1	1	1	1	1
		9. Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.	1	1	1	1	1
		10. El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	1	1	1	1	1
	Desarrollo de capacidades	11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	1	1	1	1	1


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
		12. Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.	1	1	1	1	1
		13. Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	1	1	1	1	1
		14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	1	1	1	1	1
		15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	1	1	1	1	1
Consistencia	Valores centrales	16. Los líderes y directores practican lo que pregonan.	1	1	1	1	1
		17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.	1	1	1	1	1
		18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	1	1	1	1	1
		19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	1	1	1	1	1
		20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	1	1	1	1	1
	Acuerdo	21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	1	1	1	1	1
		22. Este grupo tiene una cultura “fuerte”.	1	1	1	1	1
		23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	1	1	1	1	1
		24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	1	1	1	1	1
		25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	1	1	1	1	1

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Coordinación e integración	26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	1	1	1	1	1
		27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	1	1	1	1	1
		28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	1	1	1	1	1
		29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.	1	1	1	1	1
		30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	1	1	1	1	1
Adaptabilidad	Orientación al cambio	31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	1	1	1	1	1
		32. Respondemos bien a los cambios del entorno.	1	1	1	1	1
		33. Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	1	1	1	1	1
		34. Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	1	1	1	1	1
		35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	1	1	1	1	1
	Orientación al cliente	36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	1	1	1	1	1
		37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	1	1	1	1	1
		38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	1	1	1	1	1
		39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.	1	1	1	1	1

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Aprendizaje organizativo	40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	1	1	1	1	1
		41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	1	1	1	1	1
		42. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	1	1	1	1	1
		43. Muchas ideas “se pierden por el camino”.	1	1	1	1	1
		44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	1	1	1	1	1
		45. Nos aseguramos que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”.	1	1	1	1	1
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	1	1	1	1	1
		47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.	1	1	1	1	1
		48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	1	1	1	1	1
		49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.	1	1	1	1	1
		50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.	1	1	1	1	1
	Metas y objetivos	51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	1	1	1	1	1
		52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	1	1	1	1	1
		53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	1	1	1	1	1

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
		54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	1	1	1	1	1
		55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	1	1	1	1	1
	Visión	56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	1	1	1	1	1
		57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	1	1	1	1	1
		58. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	1	1	1	1	1
		59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	1	1	1	1	1
		60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	1	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Escala Denison Organizational Culture Survey (DOCS)
Objetivo del instrumento	Comprender en qué nivel se ubica la cultura organizacional que posee la institución en estudio a partir de la percepción de sus colaboradores,
Nombres y apellidos del experto	Enrique Fernando Samamé Sánchez
Documento de identidad	16421648
Años de experiencia en el área	32 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Administración y Ciencias Policiales con mención en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	Coronel PNP Jefe de la División Policial de Investigación de Denuncias Derivadas del Ministerio Público - DIRINCRI PNP
Número telefónico	993382702
Firma	
Fecha	25/05/2024


Matriz de validación del cuestionario de la variable Compromiso Laboral

Definición conceptual: Agurto et al.(2020) señala que es el nivel de compromiso empleado por la persona en su entorno laboral, dando lo mejor de ellas mismas cognitivamente, pero también en nivel físico y emocional, lo que se traduce en un compromiso por mantener el esfuerzo en su trabajo.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Esfuerzo	Energía	1.- En mi trabajo me siento lleno de energía	1	1	1	1	1
	Motivación	2.- Mi trabajo está lleno de significado y propósito	1	1	1	1	1
	Perseverancia	3.- El tiempo vuela cuando estoy trabajando	1	1	1	1	1
		4.- Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	1	1	1	1	1
	Entusiasmo	5.- Estoy entusiasmado con mi trabajo	1	1	1	1	1
		6.- Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	1	1	1	1	1
Lealtad	Orgullo	7.- Mi trabajo me inspira	1	1	1	1	1
		8.- Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	1	1	1	1	1
	Inspiración	9.- Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	1	1	1	1	1
		10.- Estoy orgulloso del trabajo que hago	1	1	1	1	1
	Retos	11.- Estoy inmerso en mi trabajo	1	1	1	1	1

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dedicación Plena	Concentración e inmersión en el trabajo	12.- Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	1	1	1	1	1
		13.- Mi trabajo es retador	1	1	1	1	1
		14.- Me “dejo llevar” por mi trabajo	1	1	1	1	1
	Felicidad	15.- Soy muy persistente en mi trabajo	1	1	1	1	1
		16.- Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo	1	1	1	1	1
		17.- Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajan	1	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17)
Objetivo del instrumento	Comprender en qué nivel se ubica la cultura organizacional que posee la institución en estudio a partir de la percepción de sus colaboradores,
Nombres y apellidos del experto	Enrique Fernando Samamé Sánchez
Documento de identidad	16421648
Años de experiencia en el área	32 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Administración y Ciencias Policiales con mención en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	Coronel PNP Jefe de la División Policial de Investigación de Denuncias Derivadas del Ministerio Público - DIRINCRI PNP
Número telefónico	993382702
Firma	
Fecha	25/05/2024

Ficha de validación de contenido para instrumentos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Cultura organizacional y compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable Cultura Organizacional

Definición conceptual: Denison y Neale (1996) señalan que la cultura organizacional es aquel elemento esencial para que la operatividad y funcionamiento de una organización se pueda concretar en relación a los objetivos y metas que esta aspire a conseguir. Esta se construye partiendo de una serie de valores, creencias, y normas, que aceptan y comparten tanto las personas como los grupos que hacen vida en la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Implicación	Empoderamiento	1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	1	1	1	1	1
		2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	1	1	1	1	1
		3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	1	1	1	1	1
		4. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	1	1	1	1	1
		5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	1	1	1	1	1
	Trabajo en equipo	6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	1	1	1	1	1
		7. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	1	1	1	1	1
		8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.	1	1	1	1	1
		9. Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.	1	1	1	1	1
		10. El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	1	1	1	1	1
	Desarrollo de capacidades	11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	1	1	1	1	1

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
		12. Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.	1	1	1	1	1
		13. Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	1	1	1	1	1
		14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	1	1	1	1	1
		15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	1	1	1	1	1
Consistencia	Valores centrales	16. Los líderes y directores practican lo que pregonan.	1	1	1	1	1
		17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.	1	1	1	1	1
		18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	1	1	1	1	1
		19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	1	1	1	1	1
		20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	1	1	1	1	1
	Acuerdo	21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	1	1	1	1	1
		22. Este grupo tiene una cultura “fuerte”.	1	1	1	1	1
		23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	1	1	1	1	1
		24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	1	1	1	1	1
		25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	1	1	1	1	1

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Coordinación e integración	26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	1	1	1	1	1
		27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	1	1	1	1	1
		28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	1	1	1	1	1
		29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.	1	1	1	1	1
		30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	1	1	1	1	1
Adaptabilidad	Orientación al cambio	31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	1	1	1	1	1
		32. Respondemos bien a los cambios del entorno.	1	1	1	1	1
		33. Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	1	1	1	1	1
		34. Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	1	1	1	1	1
		35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	1	1	1	1	1
	Orientación al cliente	36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	1	1	1	1	1
		37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	1	1	1	1	1
		38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	1	1	1	1	1
		39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.	1	1	1	1	1

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Aprendizaje organizativo	40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	1	1	1	1	1
		41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	1	1	1	1	1
		42. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	1	1	1	1	1
		43. Muchas ideas “se pierden por el camino”.	1	1	1	1	1
		44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	1	1	1	1	1
		45. Nos aseguramos que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”.	1	1	1	1	1
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	1	1	1	1	1
		47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.	1	1	1	1	1
		48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	1	1	1	1	1
		49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.	1	1	1	1	1
		50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.	1	1	1	1	1
	Metas y objetivos	51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	1	1	1	1	1
		52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	1	1	1	1	1
		53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	1	1	1	1	1

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
		54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	1	1	1	1	1
		55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	1	1	1	1	1
	Visión	56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	1	1	1	1	1
		57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	1	1	1	1	1
		58. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	1	1	1	1	1
		59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	1	1	1	1	1
		60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	1	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Escala Denison Organizational Culture Survey (DOCS)
Objetivo del instrumento	Comprender en qué nivel se ubica la cultura organizacional que posee la institución en estudio a partir de la percepción de sus colaboradores,
Nombres y apellidos del experto	Enrique Hugo Felipe Monrroy
Documento de identidad	10208948
Años de experiencia en el área	32 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración y Ciencias Policiales - Gestión Pública Magíster en Gobierno y Políticas Públicas
Nacionalidad	Peruano
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	General PNP Jefe de la Región Policial Lima
Número telefónico	997519306
Firma	
Fecha	26/05/2024


Matriz de validación del cuestionario de la variable Compromiso Laboral

Definición conceptual: Agurto et al.(2020) señala que es el nivel de compromiso empleado por la persona en su entorno laboral, dando lo mejor de ellas mismas cognitivamente, pero también en nivel físico y emocional, lo que se traduce en un compromiso por mantener el esfuerzo en su trabajo.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Esfuerzo	Energía	1.- En mi trabajo me siento lleno de energía	1	1	1	1	1
	Motivación	2.- Mi trabajo está lleno de significado y propósito	1	1	1	1	1
	Perseverancia	3.- El tiempo vuela cuando estoy trabajando	1	1	1	1	1
		4.- Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	1	1	1	1	1
	Entusiasmo	5.- Estoy entusiasmado con mi trabajo	1	1	1	1	1
		6.- Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	1	1	1	1	1
Lealtad	Orgullo	7.- Mi trabajo me inspira	1	1	1	1	1
		8.- Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	1	1	1	1	1
	Inspiración	9.- Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	1	1	1	1	1
		10.- Estoy orgulloso del trabajo que hago	1	1	1	1	1
	Retos	11.- Estoy inmerso en mi trabajo	1	1	1	1	1

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dedicación Plena	Concentración e inmersión en el trabajo	12.- Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	1	1	1	1	1
		13.- Mi trabajo es retador	1	1	1	1	1
		14.- Me “dejo llevar” por mi trabajo	1	1	1	1	1
	Felicidad	15.- Soy muy persistente en mi trabajo	1	1	1	1	1
		16.- Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo	1	1	1	1	1
		17.- Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajan	1	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17)
Objetivo del instrumento	Comprender en qué nivel se ubica el compromiso laboral que poseen los colaboradores
Nombres y apellidos del experto	Enrique Hugo Felipe Monroy
Documento de identidad	10208948
Años de experiencia en el área	32 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración y Ciencias Policiales - Gestión Pública Magíster en Gobierno y Políticas Públicas
Nacionalidad	Peruano
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	General PNP Jefe de la Región Policial Lima
Número telefónico	997519306
Firma	
Fecha	26/05/2024

Ficha de validación de contenido para instrumentos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Cultura organizacional y compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Matriz de validación del cuestionario de la variable Cultura Organizacional

Definición conceptual: Denison y Neale (1996) señalan que la cultura organizacional es aquel elemento esencial para que la operatividad y funcionamiento de una organización se pueda concretar en relación a los objetivos y metas que esta aspire a conseguir. Esta se construye partiendo de una serie de valores, creencias, y normas, que aceptan y comparten tanto las personas como los grupos que hacen vida en la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Implicación	Empoderamiento	1. La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	1	1	1	1	1
		2. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	1	1	1	1	1
		3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	1	1	1	1	1
		4. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	1	1	1	1	1
		5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	1	1	1	1	1
	Trabajo en equipo	6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	1	1	1	1	1
		7. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	1	1	1	1	1
		8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.	1	1	1	1	1
		9. Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.	1	1	1	1	1
		10. El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	1	1	1	1	1
	Desarrollo de capacidades	11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	1	1	1	1	1


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
		12. Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.	1	1	1	1	1
		13. Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	1	1	1	1	1
		14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	1	1	1	1	1
		15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	1	1	1	1	1
Consistencia	Valores centrales	16. Los líderes y directores practican lo que pregonan.	1	1	1	1	1
		17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.	1	1	1	1	1
		18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	1	1	1	1	1
		19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	1	1	1	1	1
		20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	1	1	1	1	1
	Acuerdo	21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	1	1	1	1	1
		22. Este grupo tiene una cultura “fuerte”.	1	1	1	1	1
		23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	1	1	1	1	1
		24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	1	1	1	1	1
		25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas	1	1	1	1	1

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Coordinación e integración	26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	1	1	1	1	1
		27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	1	1	1	1	1
		28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	1	1	1	1	1
		29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.	1	1	1	1	1
		30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	1	1	1	1	1
Adaptabilidad	Orientación al cambio	31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	1	1	1	1	1
		32. Respondemos bien a los cambios del entorno.	1	1	1	1	1
		33. Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	1	1	1	1	1
		34. Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	1	1	1	1	1
		35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	1	1	1	1	1
	Orientación al cliente	36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	1	1	1	1	1
		37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	1	1	1	1	1
		38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	1	1	1	1	1
		39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.	1	1	1	1	1

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
	Aprendizaje organizativo	40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	1	1	1	1	1
		41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar	1	1	1	1	1
		42. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	1	1	1	1	1
		43. Muchas ideas “se pierden por el camino”.	1	1	1	1	1
		44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	1	1	1	1	1
		45. Nos aseguramos que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”.	1	1	1	1	1
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	1	1	1	1	1
		47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.	1	1	1	1	1
		48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	1	1	1	1	1
		49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.	1	1	1	1	1
		50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.	1	1	1	1	1
	Metas y objetivos	51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	1	1	1	1	1
		52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	1	1	1	1	1
		53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	1	1	1	1	1

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
		54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	1	1	1	1	1
		55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	1	1	1	1	1
	Visión	56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	1	1	1	1	1
		57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	1	1	1	1	1
		58. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	1	1	1	1	1
		59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	1	1	1	1	1
		60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	1	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Escala Denison Organizational Culture Survey (DOCS)
Objetivo del instrumento	Comprender en qué nivel se ubica la cultura organizacional que posee la institución en estudio a partir de la percepción de sus colaboradores,
Nombres y apellidos del experto	Nilton Reynaldo Santos Villalta
Documento de identidad	07616606
Años de experiencia en el área	32 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Administración y Ciencias Policiales mención en Gestión Pública Magíster en Gobierno y Políticas Públicas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	General PNP Director de la Policía Fiscal
Número telefónico	997553306
Firma	
Fecha	24/05/2024


Matriz de validación del cuestionario de la variable Compromiso Laboral

Definición conceptual: Agurto et al.(2020) señala que es el nivel de compromiso empleado por la persona en su entorno laboral, dando lo mejor de ellas mismas cognitivamente, pero también en nivel físico y emocional, lo que se traduce en un compromiso por mantener el esfuerzo en su trabajo.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Esfuerzo	Energía	1.- En mi trabajo me siento lleno de energía	1	1	1	1	1
	Motivación	2.- Mi trabajo está lleno de significado y propósito	1	1	1	1	1
	Perseverancia	3.- El tiempo vuela cuando estoy trabajando	1	1	1	1	1
		4.- Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	1	1	1	1	1
	Entusiasmo	5.- Estoy entusiasmado con mi trabajo	1	1	1	1	1
		6.- Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	1	1	1	1	1
Lealtad	Orgullo	7.- Mi trabajo me inspira	1	1	1	1	1
		8.- Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	1	1	1	1	1
	Inspiración	9.- Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	1	1	1	1	1
		10.- Estoy orgulloso del trabajo que hago	1	1	1	1	1
	Retos	11.- Estoy inmerso en mi trabajo	1	1	1	1	1

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dedicación Plena	Concentración e inmersión en el trabajo	12.- Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	1	1	1	1	1
		13.- Mi trabajo es retador	1	1	1	1	1
		14.- Me “dejo llevar” por mi trabajo	1	1	1	1	1
	Felicidad	15.- Soy muy persistente en mi trabajo	1	1	1	1	1
		16.- Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo	1	1	1	1	1
		17.- Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajan	1	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de expertos

Nombre del instrumento	Escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES – 17)
Objetivo del instrumento	Comprender en qué nivel se ubica el compromiso laboral que poseen los colaboradores
Nombres y apellidos del experto	Nilton Reynaldo Santos Villalta
Documento de identidad	07616606
Años de experiencia en el área	32 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Administración y Ciencias Policiales mención en Gestión Pública Magíster en Gobierno y Políticas Públicas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Policía Nacional del Perú
Cargo	General PNP Director de la Policía Fiscal
Número telefónico	997553306
Firma	
Fecha	24/05/2026

VALIDEZ DE EXPERTOS

Cuadro N° 01: Validez de contenido por criterio de jueces del cuestionario de la variable 1: Cultura organizacional								
Itemes	N° Jueces	CRITERIOS				Acuerdos	V Aiken	Descriptivo
		SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA			
DIMENSION 1: IMPLICACIÓN							100.0%	Válido
1	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
2	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
3	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
4	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
5	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
6	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
7	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
8	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
9	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
10	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
11	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
12	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
13	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
14	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
15	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
DIMENSION 2: CONSISTENCIA							100.0%	Válido
16	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
17	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
18	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
19	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
20	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
21	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
22	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
23	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
24	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
25	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
26	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
27	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
28	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
29	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
30	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido

DIMENSION 3: ADAPTABILIDAD							100.0%	Válido	
31	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
32	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
33	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
34	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
35	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
36	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
37	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
38	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
39	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
40	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
41	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
42	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
43	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
44	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
45	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
DIMENSION 4: MISIÓN							100.0%	Válido	
46	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
47	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
48	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
49	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
50	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
51	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
52	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
53	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
54	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
55	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
56	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
57	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
58	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
59	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
60	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido	
CULTURA ORGANIZACIONAL							720	100.0%	Válido

Interpretación:

Para realizar la validación del instrumento de **CULTURA ORGANIZACIONAL**, ha sido establecido a través del método de Jueces utilizando el coeficiente V de Aiken. Se obtuvo que, de los 19 ítems que conforman el instrumento presentan una V. **Aiken de 1.00**, según Voutilainen & Liukkonen (1995) establece que, si el test V. Aiken es **mayor de 0.8 el instrumento es válido**.

VALIDEZ DE EXPERTOS

Cuadro N° 01: Validez de contenido por criterio de jueces del cuestionario de la variable 1: Compromiso laboral								
Items	N° Jueces	CRITERIOS				Acuerdos	V Aiken	Descriptivo
		SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA			
DIMENSION 1: ESFUERZO							100.0%	Válido
1	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
2	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
3	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
4	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
5	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
6	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
DIMENSION 2: LEALTAD							100.0%	Válido
7	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
8	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
9	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
10	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
11	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
DIMENSION 3: DEDICACIÓN PLENA							100.0%	Válido
12	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
13	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
14	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
15	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
16	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
17	3	3	3	3	3	12	100.0%	Válido
COMPROMISO LABORAL						204	100.0%	Válido

Interpretación:

Para realizar la validación del instrumento de **COMPROMISO LABORAL**, ha sido establecido a través del método de Jueces utilizando el coeficiente V de Aiken. Se obtuvo que, de los 19 ítems que conforman el instrumento presentan una V. **Aiken de 1.00**, según Voutilainen & Liukkonen (1995) establece que, si el test V. Aiken es **mayor de 0.8 el instrumento es válido**.

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Base de datos prueba piloto

SUJETO	CULTURA ORGANIZACIONAL																																																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60		
1	3	3	2	4	5	4	2	1	4	2	4	5	4	3	2	4	2	4	2	5	4	4	2	5	1	1	5	4	1	5	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	5	3	2	4	4	4	1	3	1	1	3	4	4	4	4	1	3	5	5	4		
2	4	4	4	4	5	4	1	2	4	4	4	1	5	4	1	4	2	4	2	5	4	4	4	5	1	4	4	4	2	2	3	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
3	4	5	4	5	5	5	1	5	2	5	5	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5		
4	3	3	2	5	5	4	3	2	3	2	4	2	4	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	4	3	1	2	5	3	2	4	4	4	3	3	2	1	3	4	4	4	3	3	4	5	4			
5	5	5	2	4	5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	5	4	2	1	4	2	2	3	3	2	4	5	2	3	5	3	3	5	2	2	5	4	3	5	3	5	4	4	3				
6	5	3	1	4	4	4	2	4	2	3	3	5	4	3	2	4	2	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	2	4	2	5	5	2	3	4	3	4	4	4	1	5	4	3	4	3	4	2	5	3					
7	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	5	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	2	4	4	3	2	1	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2			
8	3	3	1	4	5	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	2	4	2	3	3	2	4	1	2	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	2	1	1	3	2	4	4	4	2	5	5	4			
9	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	1	5	1	4	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	4	4	2	5	5					
10	4	3	3	5	5	4	1	2	5	4	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5				
11	4	2	2	4	5	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2				
12	4	4	1	4	2	3	3	2	3	2	3	5	2	3	1	5	2	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3					
13	4	4	5	5	5	5	1	4	1	4	5	2	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	1	5	5					
14	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4			
15	4	4	2	4	3	4	4	2	2	2	4	5	4	4	2	4	2	4	5	4	3	3	3	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	1	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
16	5	5	4	5	5	4	1	4	1	4	4	4	4	4	2	4	2	5	1	4	4	4	4	4	2	2	4	5	1	5	5	5	4	5	4	2	4	1	1	1	1	5	5	2	4	4	4	2	5	2	1	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	
17	1	3	2	4	4	5	2	4	4	2	4	5	5	5	1	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	5	1	1	4	5	4	4	4	4	1	1	5	4	5	4	4	4	2	5	4			
18	1	3	2	4	4	5	2	4	4	2	4	5	5	5	1	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	5	1	1	4	5	4	4	4	4	1	1	5	4	5	4	4	2	5	4			
19	1	1	2	4	5	4	3	4	4	1	3	5	5	4	2	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	2	4	3				
20	4	3	2	4	3	4	2	2	3	1	1	5	2	4	2	4	2	5	2	4	3	3	2	5	2	2	4	4	2	3	4	4	2	2	4	2	4	1	2	1	4	4	2	1	4	3	2	4	2	2	4	4	1	4	3	2	4	4	4	1		

SUJETO	COPROMISO LABORAL																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	2	6	6	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	
2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	6	3	1	4	1	3	3	3	
3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	5	6
4	5	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	4	4	
5	3	6	5	5	5	4	6	3	4	6	4	4	5	4	5	4	4	
6	2	3	3	3	3	1	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
8	3	4	3	4	2	3	2	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	
9	6	6	6	6	6	4	6	6	5	6	4	5	6	4	5	5	5	
10	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	5	6	5	1	5
11	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	6	5	6	5	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	6	1	6	
14	0	0	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	4	2	3	1	
15	3	3	3	4	4	2	5	4	3	5	5	5	3	2	4	1	5	
16	5	6	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	1	2	
17	5	5	5	5	5	1	6	6	6	6	6	5	5	3	3	5	6	
18	5	5	5	5	5	1	6	6	6	6	6	5	5	3	3	5	6	
19	4	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	4	6	4	5	5	4	
20	3	4	5	5	4	4	4	2	2	5	4	2	5	3	4	4	5	

Escala: Cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	60

Escala: Compromiso laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	17

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Cultura organizacional y compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024

Investigador: Robert Rosendo Lazo Pinto

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación “Cultura organizacional y compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la cultura laboral y el compromiso laboral de en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de Maestría en Gerencia Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Policía Nacional del Perú.

La investigación persigue examinar la relación que se manifiesta entre cultura organizacional y el compromiso laboral, y de esta manera poder comprender en qué nivel se encuentran presentes dichas variables a partir de la percepción de los miembros de la organización, para así saber la forma como están conectados, lo cual permitirá dar una serie de recomendaciones a la entidad en estudio, destinadas a mejorar su actual situación, convirtiéndose en una fortaleza, pues al contar con una cultura organizacional que compartan sus trabajadores se la entidad tendrá a su vez servidores públicos con un alto nivel y sentido de compromiso respecto a la consecución de los objetivos y las metas que se ha planteado.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán algunas preguntas asociadas a las variables en estudio.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará a través del empleo de un formulario en línea (Google formulario)
3. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Su participación en la investigación NO implicará la existencia de riesgo o daño. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:


Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador **Robert Rosendo Lazo Pinto** email: **robert.lazop19@gmail.com** y asesor **Miguel Angel Alcalde Alvites** email: **malcaldeal@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: SOS. PNP Luis Humberto Zarate Martinez, Fecha y hora: 05 de junio del 2024 hrs.08:30.

Firma: _____



Luis H. Zarate Martinez
CAL 41627
ABOGADO

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&u=1088032488&o=2429702769&lang=es&e=1

feedback studio ROBERT ROSENDO LAZO PINTO | Cultura organizacional y compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024

100 1 de 446

Resumen de coincidencias X

15 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	hdl.handle.net	4 %
2	Entregado a Universida...	4 %
3	Edwin Gustavo Estrada...	1 %
4	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
5	ciencialatina.org	1 %
6	Entregado a Universida...	<1 %
7	Entregado a Universida...	<1 %
8	repositorio.une.edu.pe	<1 %
9	docplayer.es	<1 %
10	repositorio.uncp.edu.pe	<1 %
11	repositorio.usanpedro...	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE ESTUDIOS MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Cultura organizacional y compromiso laboral en los servidores públicos de una entidad policial en Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Lazo Pinto, Robert Rosendo (orcid.org/0000-0003-0165-0825)

ASESORES:
Dr. Alcalde Alvites, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8311-9917)
Mtra. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar (orcid.org/0000-0002-7075-6167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ
2024

Página: 1 de 39 Número de palabras: 12723

Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado

16:41 9/08/2024

67	65	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
68	66	6	6	4	6	6	6	6	5	5	6	5	6	3	0	6	6	6	6
69	67	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	
70	68	6	5	3	6	6	5	6	6	5	6	6	5	4	4	6	5	5	
71	69	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
72	70	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	6	4	5	

Vista variable SPSS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P31	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P32	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P33	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P34	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P35	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P36	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
37	P37	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P38	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
39	P39	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
40	P40	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P41	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P42	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
43	P43	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
44	P44	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
45	P45	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
46	P46	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
47	P47	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
48	P48	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
49	P49	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
50	P50	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
51	P51	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
52	P52	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
53	P53	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
54	P54	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
55	P55	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
56	P56	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
57	P57	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
58	P58	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
59	P59	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
60	P60	Númérico	1	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
61	CUL_ORG	Númérico	3	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
62	IMP	Númérico	2	0	IMP.	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
63	CONS	Númérico	2	0	CONS.	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada

64	ADAP	Numérico	2	0	ADAP.	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
65	MIS	Numérico	2	0	MIS.	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
66	Cultura_Org...	Numérico	1	0	Cultura Organiza...	{1, Bajo}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
67	Implicación	Numérico	1	0	Implicación	{1, Bajo}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
68	Consistencia	Numérico	1	0	Consistencia	{1, Bajo}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
69	Adaptabilidad	Numérico	1	0	Adaptabilidad	{1, Bajo}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
70	Misión	Numérico	1	0	Misión	{1, Bajo}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
71	P1_A	Numérico	1	0	P1	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
72	P2_A	Numérico	1	0	P2	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
73	P3_A	Numérico	1	0	P3	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
74	P4_A	Numérico	1	0	P4	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
75	P5_A	Numérico	1	0	P5	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
76	P6_A	Numérico	1	0	P6	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
77	P7_A	Numérico	1	0	P7	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
78	P8_A	Numérico	1	0	P8	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
79	P9_A	Numérico	1	0	P9	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
80	P10_A	Numérico	1	0	P10	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
81	P11_A	Numérico	1	0	P11	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
82	P12_A	Numérico	1	0	P12	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
83	P13_A	Numérico	1	0	P13	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
84	P14_A	Numérico	1	0	P14	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
85	P15_A	Numérico	1	0	P15	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
86	P16_A	Numérico	1	0	P16	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
87	P17_A	Numérico	1	0	P17	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Ordinal	Entrada
88	COM_LAB	Numérico	3	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
89	ESF	Numérico	2	0	ESF.	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
90	LEALT	Numérico	2	0	LEALT.	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
91	DED_PLE	Numérico	2	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
92	Compromiso...	Numérico	1	0	Compromiso lab...	{1, Bajo}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
93	Esfuerzo	Numérico	1	0	Esfuerzo	{1, Bajo}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
94	Lealtad	Numérico	1	0	Lealtad	{1, Bajo}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
95	Dedicación_...	Numérico	1	0	Dedicación plena	{1, Bajo}...	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
96											
97											
98											
99											
100											
101											
102											
103											
104											
105											

Determinación de la muestra del estudio.

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

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población = 84

Z= Nivel de confianza = 1.96

p= Probabilidad de acierto = 0.5

q= Probabilidad de no acierto= 0.5

e= Error máximo permitido = 0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 84 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}{0.05^2 \cdot (84-1) + 1.96^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

$$n = 70$$

Anexo 8. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 74 de 75
---	--	--

Anexo 6 Autorización de uso de información de empresa

Yo **Enrique Fernando Samame Sanchez**
(Nombre del representante legal o persona facultada en parágrafo 1º del artículo 1003º)
Identificado con DNI **16421648** en mi calidad de **Jefe de la División**
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en parágrafo 1º del artículo 1003º)
del área de **Investigación Policial de Denuncias Derivadas del Ministerio Público**
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa **Policía Nacional del Perú**
(Nombre de la empresa)
con R.U.C. N° **20556118079** ubicada en la ciudad de **Lima**

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a. ita.) **Robert Rosendo Lazo Pinto**
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° **06768686** de la () Carrera profesional **Maestría** para que
utilice la siguiente información de la empresa

**Datos e informaciones policiales con fines académicos, sustentación de Tesis en estudio
de investigación con relación a Gestión Pública.**

(Detalle de información a otorgar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su (X) Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de
Investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, () Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de
la empresa en reserva marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa o
() Mencionar el nombre de la empresa



Firma y sello del Representante Legal⁶
DNI: **16421648**

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son
auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sancionado al inicio del
procedimiento disciplinario correspondiente, asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles
acciones legales que la empresa, por causa de información, pueda iniciar.

Firma del Estudiante
DNI: **06768686**

Firma del Estudiante
DNI:

⁶ Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.