

# FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"La cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019"

# TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

#### **AUTORA:**

Lizseth Magaly Orrillo Bautista (ORCID: 0000-0002-8750-2657)

#### **ASESOR:**

Dr. Manuel Alberto Mori Paredes, (ORCID: 0000-0002-9687-492X)

### LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2019

# **DEDICATORIA**

El presente trabajo es dedicado a Dios por darme la fuerza para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer, a mi esposo que con su apoyo incondicional permitió lograr un objetivo más en mi vida, a mis hijos por ser mi fuente de motivación e inspiración.

# **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por ser el instructor de mi vida, a mi esposo e hijos por su comprensión y a los profesores que dedicaron un tiempo en asesorarme.

# PÁGINA DEL JURADO

#### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

#### Declaratoria de Autenticidad

Yo. Lizseth Magaly Orrillo Bautista identificada con el DNI N° 25859764. a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompano es veraz y autentica. Así mismo, declaro tambien bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Callao, noviembre del 2019

Lizseth Magaly Orrillo Bautista DNI N° 25859764

# ÍNDICE

		Pág.
DE	DICATORIA	ii
AG	RADECIMIENTO	iii
PÁ	GINA DEL JURADO	iv
DE	CLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNI	DICE	vi
RES	SUMEN	X
AB	STRACT	xi
I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	MÉTODO	9
2.1	. Tipo y diseño de investigación	9
2.2	. Operacionalización de las variables	10
2.3	. Población, muestra y muestreo	12
2.4	. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
2.5	. Procedimientos	14
2.6	. Métodos de analisis de datos	14
2.7	. Aspectos éticos.	15
III.	RESULTADOS	16
IV.	DISCUSIÓN	24
V.	CONCLUSIONES	25
VI.	RECOMENDACIONES	26
RE	FERENCIAS	27
AN	EXOS	33

# ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cultura organizacional	16
Figura 2. Dimensiones de la Cultura Organizacional	17
Figura 3. Compromiso organizacional	18
Figura 4. Dimensiones del Compromiso Organizacional	19

# ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable: Cultura Organizacional	10
Tabla 2. Operacionalización de la variable: Compromiso Organizacional	11
Tabla 3. Distribución de la población	12
Tabla 4. Distribución de la muestra	12
Tabla 5. Cuestionario para evaluar la cultura organizacional	13
Tabla 6. Cuestionario para evaluar el Compromiso Organizacional	13
Tabla 7. Relación de validadores	14
Tabla 8. Tabla Confiabilidad	14
Tabla 9. Cultura organizacional	16
Tabla 10. Dimensiones de la Cultura Organizacional	17
Tabla 11. Compromiso organizacional de los trabajadores	18
Tabla 12. Dimensiones del Compromiso Organizacional	19

# ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia	34
Anexo 2: Operacionalización de variable	36
Anexo 3: Instrumento	38
Anexo 4: Constancia de autorización por la institución	44
Anexo 5: Formato de validación	45
Anexo 6: Pantallazo de resultados	54
Anexo 7: Acta de originalidad	57
Anexo 8: Turnitin	58
Anexo 9: Autorización de publicación de tesis	59
Anexo 10: Autorización de la versión final de trabajo de investigación	60

**RESUMEN** 

La presente investigación se realizó en la Municipalidad Provincial del Callao, 2019,

teniendo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el

compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao,

2019.

Esta investigación corresponde al tipo aplicado, con diseño no experimental, de nivel

correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 262 trabajadores, a

los cuales se aplicaron dos cuestionarios tipo escala de Likert. Se usaron estadísticos

descriptivos y para la prueba de hipótesis se usó el Chi 2 de Independencia

Los resultados arrojan que el 2.3 % trabajadores de la Municipalidad Provincial del

Callao perciben que la cultura organizacional es muy débil, el 44.7 % débil, el 47.3% fuerte

y el 5.7 % muy fuerte. Mientras que, el 1.9 % de los trabajadores perciben que el compromiso

organizacional es muy bajo, el 21 % bajo, el 50% regular y el 27.1 alto. Igualmente, se

demostró que existe una relación entre la cultura organizacional y el compromiso

organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao. Según los

resultados obtenidos (x2e 86,799 > x2t = 16,9190) se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se

aceptó la hipótesis alterna (Hi) concluyendo así que la cultura organizacional se relaciona

directa y significativamente con el compromiso organizacional (p=0.000<0.05)

Palabras clave: cultura, organizacional, compromiso, organizacional.

Х

**ABSTRACT** 

This research was conducted in the Provincial Municipality of Callao, 2019, with the

general objective of determining the relationship between organizational culture and

organizational commitment in the workers of the Provincial Municipality of Callao, 2019.

This research corresponds to the type applied, with a non-experimental design, of a

correlational level and of cross-section. The sample consisted of 262 workers, to which two

Likert scale questionnaires were applied. Descriptive statistics were used and for the

hypothesis test the Chi 2 of Independence was used.

The results show that 2.3% workers of the Provincial Municipality of Callao perceive

that the organizational culture is very weak, 44.7% weak, 47.3% strong and 5.7% very

strong. While 1.9% of workers perceive that the organizational commitment is very low,

21% low, 50% regular and 27.1 high. Likewise, it was demonstrated that there is a

relationship between the organizational culture and the organizational commitment of the

workers of the Provincial Municipality of Callao. According to the results obtained (x2e

86,799 > x2t = 16,9190) the null hypothesis (Ho) was rejected and the alternative hypothesis

(Hi) was accepted concluding that the organizational culture is directly and significantly

related to the organizational commitment (p = 0.000 < 0.05).

**Keywords:** culture, organizational, commitment, organization

χi

# I. INTRODUCCIÓN

#### Realidad Problemática

En la actualidad las empresas y organizaciones se construyen según la visión, la misión y sus valores. En ese sentido, la cultura desempeña un papel muy importante, puesto que ésta permite a las organizaciones fortalecer sus aspectos internos en el logro de altos índices de productividad, cohesión y armonía laboral. Asimismo, porque va a permitir el logro de una tradición en los empleados y sus clientes o usuarios externos, para los organismos públicos, asimismo está relacionado lograr su propia identidad y diferenciación en relación a otras organizaciones o empresas.

Otra de las tendencias el mundo empresarial, es la necesidad de valorar el nivel de satisfacción y concentración en el cumplimiento de las responsabilidades que los trabajadores están llevando en las organizaciones. En ese sentido, el compromiso organizacional llega a tener una importancia porque es uno de los mecanismos para realizar el análisis y además de identificar las metas de la institución, como la lealtad y el vínculo de los trabajadores con su zona de trabajo, es decir que el compromiso está relacionado con el grado de eficiencia, la productividad y asimismo con la efectividad institucional.

La presente investigación se desarrolla en la Municipalidad Provincial del Callao. Al interior de esta se habla sobre el interés de la cultura organizacional como un aspecto crucial en mejora del desempeño y el compromiso de sus trabajadores administrativos, asimismo a través de la forma de decisión de los miembros, los cuales guiaran las actividades de la organización ante las condiciones adversas y presiones externas que al finalizar se determinara el grado de la productividad y el desempeño de los colaboradores. No obstante, se identifican ciertos modos de actuar que ponen en evidencia la existencia de una cultura organizacional débil caracterizada por las constantes quejas de los trabajadores en relación a sus jefes, las otras áreas, la forma en la cual se hacen las cosas, de lo que sale bien, de lo que sale mal, de lo que se hace y de lo que no, en sí, se están quejando de todo; la percepción que nadie sabe a dónde va, o que tienen la municipalidad puede ofrecerle, la trabajadores no se siente segura en su puesto de trabajo ni desempeñando sus funciones, sienten que en cualquier momento todo puede cambiar; la manifestación de chismes que está llevando a los trabajadores a estar paranoicos, repitiendo y hasta tergiversando cualquier cosa que escuchen en el pasillo, esta práctica se manifiesta cuando se busca conseguir aliados en

contra del jefe del área, otra área o hasta de una persona en específico; el conformismo entendido como un desempeño laboral mínimo necesario para cumplir con sus obligaciones. Por otro lado, se manifiesta un débil compromiso organizacional, debido al exceso de recarga en el trabajo, en los cargos y asimismo en realizar funciones diferentes a su perfil, además de generar sobretiempo y horas pocos flexibles, escasa motivación, poca valoración e indiferencia hacia el personal, lo cual nos lleva a que el trabajador no sienta la motivación, identificación, ni el compromiso con los objetivos de la institución.

Todo ello nos lleva a investigar el grado de relación entre las variables de estudio en los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019

Jácome (2017) con el objetivo de determinar la influencia que ejerce el empoderamiento en el compromiso organizacional. El diseño es no experimental transeccional de nivel correlacional. Asimismo, la muestra se conformó por 25 operarios y 8 personas de administración de la industria INPLASTICO. El instrumento que empleo para la primera variable fue Spreitzer (1995) y para la segunda variable fue el de Meyer y Allen (1991). La autora concluyó que no existe relación directa entre las variables de la investigación.

Castellón (2017) en su investigación propone como objetivo, analizar el clima laboral de la organización en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matalapa UNAN, para determinar la influencia del desempeño laboral de los colaboradores en la institución línea arriba. El autor concluye explicando que el clima organizacional incide de la mejor manera en el desempeño laboral, asimismo también ayudo a incrementar la productividad.

Monterroso (2015) con el objetivo de determinar la relación que existe entre las variables estudiadas en la presente investigación, las cuales son cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una institución del gobierno. Tuvo como diseño de investigación no experimental, nivel correlacional, su muestra obtenida fue a 47 trabajadores de la institución nombrada línea arriba, las cuales tenían de edad entre 18 a 50 años. El autor concluye que las variables de estudio se relacionan entre sí.

Mientras que, los estudios previos nacionales son los siguientes:

Bellido (2018), en su investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la Cultura y el Compromiso Organizacional en las personas del sector administrativo en una universidad privada de la provincia de Arequipa. El método empleado en el presente estudio es de diseño correlacional, asimismo el instrumento utilizado para recoger información de la primera variable fue de Denison y Neale y para la segunda variable fue de Meyer y Allen. El autor concluyó que existió una correlación significativa entre las variables de estudio.

Romero (2017), realizó la investigación con el objetivo de identificar la relación que existe entre Cultura y Compromiso Organizacional en los operarios de una empresa avícola en la provincia de Huarmey, para ello aplico el diseño no experimental-transversal, de nivel correlacional. Como instrumento uso el de Daniel Denison para la primera variable, que tiene 60 ítems y el de Meyer y Allen para la segunda variable, que tiene 18 ítems. Asimismo, el autor de esta investigación concluyo que existe una correlación directa, alta y muy significativa entre las variables de estudio.

Saucedo (2017) realizó la investigación que propone como objetivo de su estudio determinar cómo influenció la cultura organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores del municipio distrital de Carabayllo. El método utilizado fue de tipo aplicada, es de nivel descriptiva y también explicativa, su diseño es no experimental - transversal, como instrumento usado fue el cuestionario con escala de Likert. El autor concluyó que la primera variable influye significativamente en la segunda variable.

En relación a las teorías relacionadas al tema se abordarán aquellas que están relacionado con la cultura y el compromiso organizacional.

Castellón (2017, p.39) nos dijo que la cultura organizacional tiende a sufrir cambios de acuerdo a la forma de decidir del alta directiva y de los colaboradores de la organización. Asimismo, dichos cambios van a demostrar que existe una relación entre las distintas dinámicas dentro del ambiente laboral que llegan a trabajar sobre la cultura organizacional,

además va a demostrar que existe un crecimiento en el desarrollo de los elementos de la sociedad.

Schein (2004) lo definió como una forma de seguir los supuestos tácitos que va a hacer aprendidos en un grupo de manera que los problemas de adaptación externa e interna son resueltos de la interrelación y resolución de problemas". (p. 31).

Asimismo, el autor, menciona que hay 02 requisitos primordiales para que un organismo se pueda constituir en el ámbito de la cultura organizacional: (p. 18)

- a) El grupo deba tener fortaleza y estar unido por un gran espacio de tiempo.
- b) El grupo debe afrontar y dar solución a los problemas de forma unida y en conjunto, de tal manera se logra llegar a un elevado grado de organización y cohesión.

Luego de las definiciones de los autores línea arriba, se infiere que la cultura organizacional posee un sin número de grandes componentes para llegar a organizarse de manera social, ya sea pública o privada. De tal manera, la cultura organizacional tiene un concepto no estático y con apertura a los cambios y algunas formas de transformarse, cabe resaltar que dependerá del contexto social y económico.

Asimismo, la cultura organizacional llega a cumplir un papel muy importante como el factor de influencia sobre la imagen de la institución. De tal manera, se trabaja en las intenciones dentro del contexto en base a necesidades de la visión de la organización. Todo ello llega a influenciar de forma importante en los propósitos del marketing y el posicionamiento de la organización ya que nos muestra al público y al mercado cuáles serán los valores internos de ella y también las fuerzas internas que llegan a movilizar a la institución.

Existen varios modelos sobre el estudio de la cultura organizacional, el autor Hofstede 1985 (p.31), menciona un modelo que hace referencia a la primera variable.

A. *Modelo de Hofstede*. En dicho modelo se evalúa y se mide en seis dimensiones a la variable de estudio: a) el empleado frente a su trabajo, b) el corporativismo frente al profesional, c) los procesos frente a los resultados, d) el sistema abierto frente al cerrado,

e) el control laxo frente a control estricto y f) el protagonismo frente a la normativa.

Asimismo, el autor Denison 2001 (p. 17) menciona el siguiente modelo:

B. *Modelo de Denison*. El cual menciona que se divide y se evalúa en cuatro dimensiones fundamentales, a continuación, se mencionan: a) implicación, b) consistencia, c) adaptabilidad y d) misión.

Por otro lado, Schein 2004 (p.86) lo define en niveles

C. *Modelo de Edgar Schein*. Nos dice que la variable tiene 3 niveles los cuales se clasifican en: a) producciones, b) valores y c) presunciones subyacentes básicas.

Las dimensiones serán tomadas del Modelo de Denison, las cuales son:

- *Dimensión implicación:* Las instituciones realizan de forma efectiva, el empoderamiento a su gente, los cuales construyen a sí misma en torno a los equipos, y fomentan el desarrollo de las aptitudes en los seres humanos en todos los niveles.
- Dimensión consistencia: Las instituciones son efectivas a razón de su forma de consistencia interna y el integrases entre ellos. Ademas la conducta de los colaboradores se sustenta de forma conjunta en valores centrales, ademas los llamados a hacer líder poseerá la habilidad de realizar acuerdos con sus seguidores y ademas que las actividades de la institución estén bien integrado y muy coordinado.
- Dimensión adaptabilidad. Las instituciones llegan a ser adaptables y también impulsadas por su cantera de clientes, asimismo asumen riesgos, por ello aprenden de los errores cometidos. De tal manera, tienen toda la capacidad y además la experiencia en la creación del cambio
- *Dimensión Misión*. Las instituciones exitosas de forma frecuente tienen en claro el sentido del propósito, la dirección que se tiene definido en las metas de la organización.

Sobre el compromiso organizacional a continuación se detalla lo siguiente:

Meyer & Allen (1991, p. 45), lo definió como un acumulado de varias emociones y dogmas que refieren de los trabajadores hacía con la empresa, las cuales describen la correspondencia entre un individuo y la organización.

Harter, et al. (2002 p. 49), indico que es el involucramiento de los colaboradores y la satisfacción de tener resultados sobre el empeño por la responsabilidad laboral.

Hellriegel y Colbs (2004 p. 47), nos dijo que es el ímpetu en la que participo un colaborador y su reconocimiento con la empresa (Citado por Edel, García, & Rocío, 2007)

Hellriegel (2009 p. 43), explicó que es el grado en la cual interviene un colaborador en la organización y la forma en la que se identifica con ella.

Chiavenato (2009, p,29) definió al compromiso organizacional como un aglomerado de relación que unen a una persona con su empresa.

A partir de las definiciones descritas hacia arriba se puede inferir que el compromiso organizacional se caracteriza por: a) reflejar la relación y la buena disposición, como un conjunto de emociones y dogmas que vienen del trabajador hacia la empresa, que las metas de la organización coincidan con las del trabajador, b) es una decisión de forma unitaria la cual conlleva a realizar inversiones como el aporte del esfuerzo para obtener beneficios que le brinde la organización. c) un estado anímico que un trabajador lo manifiesta a través de su predisposición de forma positiva al trabajo, los cuales se hace sentir una responsabilidad por parte de la organización más allá del cumplir con las actividades.

Sobre los modelos de compromiso organizacional se identificaron los unidimensionales, los tridimensionales- doble dimensión y Unidimensionales- tridimensionales. A continuación, se describe dichos modelos:

Modelos Unidimensionales. Este modelo fue propuesto por Mowday, R. T., Porter L.W. y Steers en el año 1982. Para realizar la evaluación del compromiso organizacional estos

autores parten de las ideas de que el compromiso comienza cuando la identidad del colaborador se relaciona con la de su institución.

Modelos Multidimensionales - doble dimensión. Entre los principales modelos se identifican a Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984), en ese sentido, propusieron dos factores, los cuales serían el afectivo como una liga emocional, en la cual se debe identificar e involucrar con una organización, y de continuidad denotando la forma de captar los costos asociados con esta institución.

Modelos Multidimensionales - triple dimensión. Entre los principales modelos se identifican a los autores del modelo mencionado líneas arriba, los cuales ingresan a un tercer componente, el cual es el compromiso normativo que va a reflejar una percepción de obligación a mantenerse en la institución.

La autora de la presente investigación asume el modelo de Compromiso Organizacional propuesto por Meyer y Allen (1991), con sus dimensiones que se detallan a continuación:

Compromiso Afectivo o Deseo. Esta dimensión se entiende como el Grado en el cual una persona se involucra emocionalmente con su organización.

Compromiso continuo o necesidad. Esta dimensión se entiende como la afinidad de carácter material que el trabajador tiene hacia la organización, que conozca los costos asociados con dejar a la institución.

Compromiso Normativo o Deber. Esta dimensión se entiende como un acuerdo normativo con una mirada al horizonte en el cual una persona siente o debe pertenecer con un carácter moral, ademas de permanecer en la organización.

La presente investigación tiene como problema general ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019? Mientras qué como problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019?; b) ¿Qué relación existe entre la relación entre la cultura organizacional y el compromiso continuo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019?; c) ¿Qué relación existe entre la cultura

organizacional y el compromiso normativo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019?

En relación a la justificación del estudio, el presente estudio se justifica porque va a generar nuevos conocimientos que conllevaran al desarrollar mayor teoría y diferentes enfoques relacionados con la cultura y compromiso organizacional, de tal manera se creara nuevos modelos de gestión del talento humano que ayudara a la toma de decisión en mejorar la cultura organizacional. Asimismo, busca contribuir en el fortalecimiento de la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial del Callao, también permitirá solucionar los problemas respecto al compromiso de las personas. Además, porque va a proporcionar una serie de instrumentos que ayudara a evaluar las variables de estudio en organizaciones del sector público.

En relación a los problemas, generales y específicos, se plantean las siguientes hipótesis. La hipótesis General afirma que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019. Mientras que, las hipótesis específicas afirman que: a) la cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso afectivo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019; b) la cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso continuo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019; y, c) La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso normativo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019.

En ese sentido, la presente investigación presenta los siguientes objetivos. El objetivó general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019. Mientras que, los objetivos específicos buscan : a) Establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019; b) Establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso continuo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019; c) Establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019

# II. MÉTODO

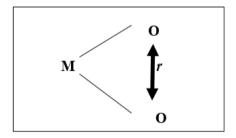
### 2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, pues se probará las hipótesis mediante el uso de la estadística, que utilizará los datos recogidos de los instrumentos de las variables de estudio. Asimismo, es aplicada porque va a solucionar la realidad problemática de estudio.

En relación al diseño de investigación, la investigación es no experimental, ya que no se manipula ninguna de las variables, además es transversal por que se recoge data en un solo momento y es de nivel correlacional ya que busca saber si existe o no relación entre las dos variables

El diseño será correlacional causal, la cual se representa en el siguiente esquema.

#### Esquema:



Donde:

 $\mathbf{M}$  = Muestra.

O = Cultura Organizacional

O = Compromiso organizacional

r = Relación de las variables de estudio.

# 2.2. Operacionalización de las variables

**Tabla 1.**Operacionalización de la variable: Cultura Organizacional

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
	Implicación	- Empowerment	1,2,3,4,5,	Totalmente en	_
		<ul> <li>Trabajo en equipo</li> </ul>	6,7,8,9,10, 11,	desacuerdo	
		<ul> <li>Desarrollo de</li> </ul>	12, 13, 14, 15,	(1)	
		capacidades		En desacuerdo	Muy débil
				(2)	(60-120)
lal	Consistencia	<ul> <li>Valores centrales</li> </ul>	16,17,18,19,20,	Ni en desacuerdo ni	
Į		<ul> <li>Acuerdo</li> </ul>	21,22,23,24,25,	acuerdo	Débil
ZaC		<ul> <li>Coordinación e</li> </ul>	26,27,28,29,30	(3)	(121-180)
Ē		integración		De acuerdo	
Cultura Organizacional		-		(4)	Fuerte
o	Adaptabilidad	<ul> <li>Orientación al cambio.</li> </ul>	31,32,33,34,35,	Totalmente de acuerdo	(181-240)
E.		<ul> <li>Orientación al cliente</li> </ul>	36,37,38,39,40,	(5)	
특		<ul> <li>Aprendizaje</li> </ul>	41,42,43,44,45		Muy fuerte
<b>ರ</b>		organizativo			(241-300)
		-			
	Misión	<ul> <li>Dirección y propósitos</li> </ul>	46,47,48,49,50,		
		estratégicos	51,52,53,54,55,		
		<ul> <li>Metas y objetivos</li> </ul>	56,57,58,59,60		
		- Visión			

Tabla 2.Operacionalización de la variable: Compromiso Organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Compromiso Organizacional	Afectivo	Orientación afectiva. Identificación. Organización.	1, 2 3	Nominal	Muy débil (10-20)
Comp Organi				Escala de Likert:	Débil (21-30)
	Continuo	Necesidad.  Apego de carácter material que el colaborador tiene hacia la organización.	4,5,6	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo	Fuerte (31-40)
		Inversión.		(2) Ni en desacuerdo ni	Muy fuerte (41-50)
	Normativo	Obligación de carácter moral. Creencia de la lealtad en la organización. Permanecer. Pertenecer.	7, 8 ,9, 10	acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo	
				(5)	

#### 2.3. Población, muestra y muestreo

Se dice que la población es el total de individuos que tiene una característica que ayudará a la investigación. Para ello, la población será constituida por 648 colaboradores del municipio Provincial del Callao

Tabla 3.

Distribución de la población				
	Total			
Trabajadores de la Municipalidad Provincial	648			

La muestra se entiende como un porcentaje de la población que tienes las mismas características de la población y tiene la misma oportunidad de ser seleccionado. De acuerdo a ello, según el muestreo probabilístico aleatorio se estimó que la muestra estará constituida por 262 trabajadores

Tabla 4.

Distribución de la muestra

Total

Trabajadores de la Municipalidad Provincial

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

Para esta tesis la técnica a utilizar será la encuesta. La cual va a servir para recopilar información de las 262 personas de la muestra.

En relación a los instrumentos, se utilizarán dos cuestionarios que serán elaborados para las variables de estudio, dichos instrumentos estarán bajo la escala de Likert, que a continuación se detallan:

**Tabla 5.**Cuestionario para evaluar la cultura organizacional

FICHA TÉCNICA				
Autor	: Denison, D. R., Janovics, J., Young, J. y Cho, H. J.			
Adaptado	: Bonavia, Prado y García			
Nombre del instrumento	: Cuestionario para evaluar la cultura organizacional.			
Lugar	: Lima Perú			
Fecha de aplicación	: 2019			
Objetivo	: Evaluar el nivel de percepción cultura organizacional			
Administración	: Individual.			
Tiempo de duración	:60 minutos.			

**Tabla 6.**Cuestionario para evaluar el Compromiso Organizacional

	,				
	FICHA TÉCNICA				
Autor : Vega Guevara, Miluska					
Adaptado	: Lizseth Magaly Orrillo Bautista				
Nombre del instrumento : Cuestionario para Medir el compromiso organizado					
Lugar	: Lima Perú				
Fecha de aplicación	: 2019				
Objetivo	: Evaluar el compromiso organizacional				
Administración	: Individual.				
Tiempo de duración	:60 minutos.				

#### Validez

Hernández et al. (2018) sostuvieron que la validación se determina cuando un instrumento mide lo que desea medir. (p. 65). Asimismo, se ha realizado la validación por el criterio de juicio de expertos. de los ítems de ambos cuestionarios, para lo cual se detalla la relación de validadores, quienes son docentes universitarios de nuestra casa de estudios.

**Tabla 7.**Relación de validadores

Grado académico	Nombre y Apellidos	Dictamen
Mg.	Luis Dios Zarate	Aplicable
Mg.	Braulio Antonio Castillo Canales	Aplicable
Mg	Hans Mejía Guerrero	Aplicable

#### Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad, se aplicaron las listas de cotejo a un grupo de 20 trabajadores de las mismas características de la población y se calculó el índice de fiabilidad. En relación al cuestionario para las variables: a) cultura organizacional (60 ítems) se obtuvo un coeficiente de 0,953; y b) compromiso organizacional (18 ítems) se obtuvo un coeficiente de 0,837. Es decir, que ambos cuestionarios tienen una alta confiabilidad.

**Tabla 8.** *Tabla Confiabilidad* 

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cultura Organizacional	,953	60
Compromiso Organizacional	,837	18

#### 2.5. Procedimiento

Los pasos a seguir son: a) selección el programa estadístico SPSS; b) ejecutar el programa; c) explorar los datos: analizar y visualizarlo por cada variable; d) evaluar el grado de la confiabilidad y también la validez de los instrumentos; e) realizar el análisis estadístico a nivel descriptivo; f) realización de la prueba de hipótesis planteadas; g) realización de los análisis complementarios; y h) presentar los resultados usando tablas, gráficas, figuras, cuadros, etcétera.

#### 2.6. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de datos se va a emplear el paquete estadístico SPSS, con su versión 24. El cual nos ayudará a realizar el análisis descriptivo que se presentará en tablas

y figuras y el analisis inferencial que se realiza para la contrastación de las hipótesis mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman.

# 2.7. Aspectos éticos

La presente tesis se realizó tomando en cuenta la veracidad de todos los resultados, asimismo el respeto por la política, la religión, la moralidad y la propiedad intelectual, de tal manera se protegerá la identidad de las personas que participaran en el trabajo.

# III. RESULTADOS

# 3.1. Análisis descriptivo

# Cultura Organizacional

**Tabla 9.**Cultura organizacional

-		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	Muy débil	6	2,3
	Débil	117	44,7
	Fuerte	124	47,3
	Muy fuerte	15	5,7
	Total	262	100,0

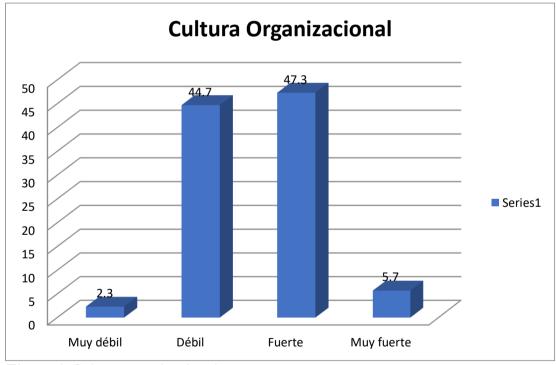


Figura 1. Cultura organizacional

Se observa que el 2.3% de la muestra de estudio perciben que la cultura organizacional es muy débil, el 44.7% débil, el 47.3% fuerte y el 5.7% muy fuerte.

**Tabla 10.**Dimensiones de la Cultura Organizacional

	Implicación		Consistencia		Adaptabilidad		Misión	
	(fi)	(%)	(fi)	(%)	(fi)	(%)	(fi)	(%)
Muy débil	6	2,3	11	4,2			16	6,1
Débil	112	42,7	112	42,7	112	42,7	129	49,2
Fuerte	124	47,3	134	51,1	135	51,5	102	38,9
Muy fuerte	20	7,6	5	1,9	15	5,7	15	5,7
Total	262	100,0	262	100,0	262	100,0	262	100,0

Se observa que el 2.3% de la muestra de estudio perciben la implicación es muy débil, el 42.7 % débil, el 47.3 % fuerte, y 7.6 % muy fuerte. Asimismo, el 4.2 % percibe que la consistencia es muy débil, el 42.7 % débil, el 51.1 % fuerte y el 1.9 % muy fuerte. Del mismo modo, el 42.7 % perciben que la adaptabilidad es débil, el 51.7% fuerte y el 5.7% muy fuerte. Igualmente, el 6.1 % perciben que la misión es muy débil, el 49.2% débil, el 38.9 % fuerte y el 5.7 muy fuerte.

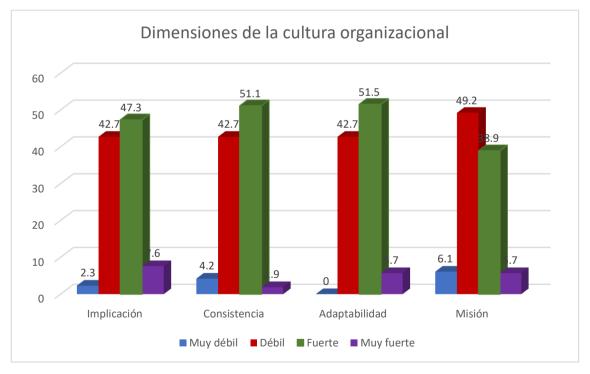


Figura 2. Dimensiones de la Cultura Organizacional

# Compromiso Organizacional

**Tabla 11.**Compromiso organizacional de los trabajadores

	<u> </u>	Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Válido	Muy bajo	5	1,9
	Bajo	55	21,0
	Regular	131	50,0
	Alto	71	27,1
	Total	262	100,0



Figura 3. Compromiso organizacional

En la tabla 3 y figura 3 nos muestra que el 1.9% de la muestra de estudio perciben que el compromiso organizacional es muy bajo, el 21.0% bajo, el 50.0% regular y el 27.1% regular.

**Tabla 12.**Dimensiones del Compromiso Organizacional

	Compromis	Compromiso afectivo		iso continuo	Compromiso normativo	
	(fi)	(%)	(fi)	(%)	(fi)	(%)
Muy bajo	45	17,2	40	15,3	109	41,6
Bajo	205	78,2	199	76,0	132	50,4
Medio	12	4,6	23	8,7	21	8,0
Total	262	100,0	262	100,0	381	100,0

En la tabla 4 y figura 4 se evidencia que el 17.18 % de la muestra de estudio perciben que el compromiso afectivo es muy bajo, el 78.2 % es bajo y el 4.6 % regular. Asimismo, el 15,3 % perciben que el compromiso continuo es muy bajo, el 76.0 % bajo y el 8.8% regular. Del mismo modo, el 41,6 % perciben que el compromiso normativo que es muy bajo, el 50,4 % bajo y el 8,0 % regular.

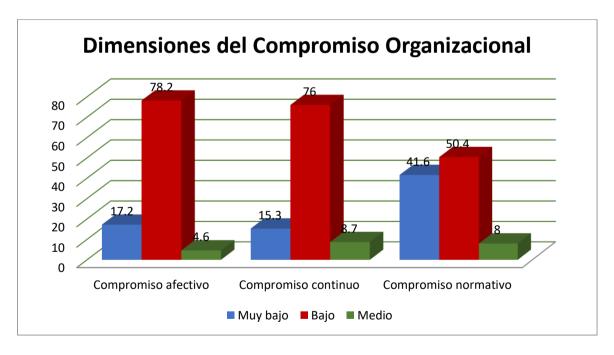


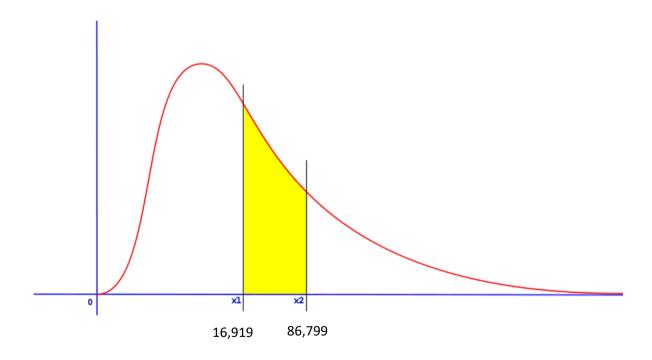
Figura 4. Dimensiones del Compromiso Organizacional

### 3.2 Prueba de hipótesis

### 3.2.1 Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019.

- 1. Nivel de Significancia:  $\alpha = 95\% = 0.05$
- 2. Cálculo del  $X^2_{c:}$   $X^2 = 86,799$
- 3. Determinación de Chi cuadrado de tabla:  $X^2t$  tabla con  $\alpha$ = 0.05 y grados de libertad (Gl)= 9.  $X^2t$  = 16,9190
- 4. Decisión estadística: Si el X²c 86,799 > que el X²t 16,9190, se acepta hipótesis alterna (Ha).
- 5. Conclusión: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019.

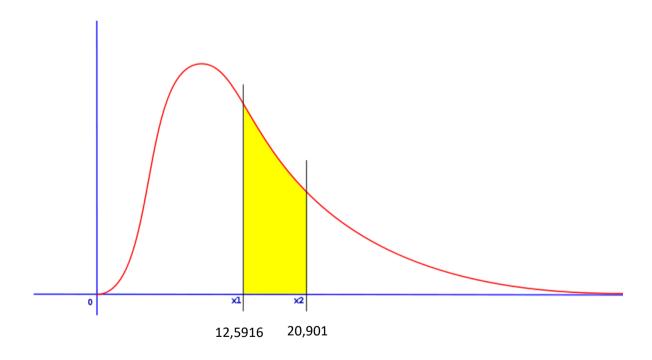


### 3.2.2. Hipótesis Específicas:

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el compromiso afectivo y el nivel de cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao 2019.

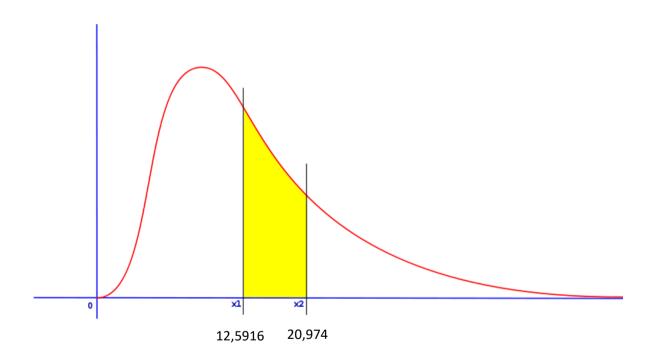
- 1. Nivel de Significancia:  $\alpha = 95\% = 0.05$
- 2. Cálculo del  $X_{c:}^2 X^2 = 20,901$
- 3. Determinación de Chi cuadrado de tabla:  $X^2t$  tabla con  $\alpha$ = 0.05 y grados de libertad (Gl)= 6.  $X^2t$  = 12,5916
- 4. Decisión estadística: Si el X²c 20,901 > que el X²t 12,5916, se acepta hipótesis alterna (Ha).
- 5. Conclusión: Existe una relación entre el compromiso afectivo y el nivel de cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao 2019.



# Hipótesis específica 2

Ho: No eexiste relación entre el compromiso continuo y el nivel de cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao 2019.

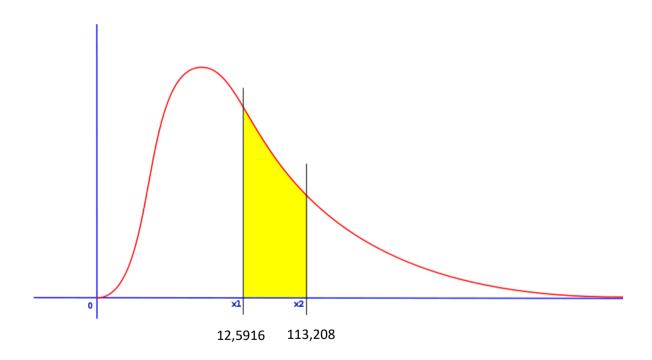
- 1. Nivel de Significancia:  $\alpha = 95\% = 0.05$
- 2. Cálculo del  $X_{c:}^2 X^2 = 20,974$
- 3. Determinación de Chi cuadrado de tabla:  $X^2$ t tabla con  $\alpha$ = 0.05 y grados de libertad (Gl)= 6.  $X^2$ t = 12,5916
- 4. Decisión estadística: Si el X<sup>2</sup>c 20,974 > que el X<sup>2</sup>t 12,5916, se acepta hipótesis alterna (Ha).
- Conclusión: Existe una relación entre el compromiso continuo y el nivel de cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao 2019.



# Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el compromiso normativo y el nivel de cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao 2019.

- 1. Nivel de Significancia:  $\alpha = 95\% = 0.05$
- 2. Cálculo del  $X_{c:}^2 = 113,208$
- 3. Determinación de Chi cuadrado de tabla:  $X^2t$  tabla con  $\alpha$ = 0.05 y grados de libertad (Gl)= 6.  $X^2t$  = 12,5916
- 4. Decisión estadística: Si el X²c 113,208 > que el X²t 12,5916 se acepta hipótesis alterna (Ha).
- 5. Conclusión: Existe una relación entre el compromiso normativo y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao 2019.



# IV. DISCUSIÓN

Sobre la hipótesis general, que al realizar la prueba de hipótesis se evidencio que el valor de  $X^2c=86,799$  es mayor que el  $X^2t=16,9190$ ), en ese sentido se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis del investigador (Hi), concluyéndose que ambas variables son dependientes y que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional. Estos resultados se confirman con los estudios de Vallejos (2016), Romero (2017) y Bellido (2018) quienes coinciden que existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y compromiso organizacional. Asimismo, con el estudio de Saucedo (2017) quien demostró que la cultura organizacional incide significativamente en el compromiso organizacional de la muestra de estudio

# V. CONCLUSIONES

#### **Primera**

Se determinó que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional. Según los resultados obtenidos el  $X^2c=86,799$  es mayor que  $X^2t=16,9190$ , es decir que ambas variables son dependientes y por lo tanto se aceptó la hipótesis del investigador (Hi).

### Segunda

Se estableció que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo. Según los resultados obtenidos, como el  $X^2c=20,901$  es mayor que el  $X^2t=16,9190$ , es decir que ambas variables son dependientes y por lo tanto se aceptó la hipótesis del investigador (Hi).

#### **Tercera**

Se estableció existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso continuo. Según los resultados obtenidos, como el  $X^2c=20,974$  es mayor que el  $X^2t=12,5916$ , es decir que ambas variables son dependientes y por lo tanto se aceptó la hipótesis del investigador (Hi).

### Cuarta

Se estableció que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso continuo. Según los resultados obtenidos, como el  $X^2c=113,2087$  es mayor que el  $X^2t=12,5916$ , es decir que ambas variables son dependientes y por lo tanto se aceptó la hipótesis del investigador (Hi).

### VI. RECOMEDACIONES

### **Primera**

Implementar un sistema de formación en servicio para que pueda desarrollarse la cultura en cada una de ella y por ende llegara mejoras para la institución. Asimismo, diseñar programas para dar reconocimiento y valoración a los colaboradores con niveles altos de compromiso, de tal manera se motivarán y seguirán contribuyendo con el avance de la empresa.

### Segunda

Realizar una identificación a los colaboradores más destacados para que sean los modelos, los cuales motiven al resto del personal, además de generar pertenencia con la institución, asimismo contribuir con la felicidad de trabajar con ella.

### **Tercera**

Elaborar programas de incentivos y motivación monetario y/o no monetario hacia el personal, de tal manera que se sientan seguros y con ganas de continuar en el proyecto de la institución.

### Cuarta

Valorar y reconocer la lealtad de los colaboradores hacia la institución, ya que el compromiso normativo es esencial para trabajar con responsabilidad e identificación con ella misma.

## Referencias

- Arias, F. (2001, enero-marzo). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Contaduría y Administración, 200.
- Alvesson, M. (2002). Understanding Organizational Culture. Londres: Sage Publications.

  Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\_nlinks&ref=000141&pid=S1657-8953200900020000800004&lng=en
- Arias, F., & Tejada, J. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. Enseñanza e investigación en psicología. Disponible en: http://www.redalyc.org/pdf/292/29210206.pdf
- Arias, F (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica (5ta. Ed). Caracas, Venezuela: Editorial Episterne, C.A.
- Álvarez, G., Zancudo M., y Rivas A. (1992). El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 25-50.
- Azizollah, A., Abolghasem, F., y Amin, D. (2016). The relationship between organizational culture and organizational commitment in Zahedan University of Medical Sciences. Global Journal of Health Science, 8(7), 195–202. Recuperado de <a href="http://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195">http://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195</a>
- Blanco, M., & Castro, P. (2008). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. 215-233
- Barraza, A., & Acosta, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior.
- Bohlander, G. (2017). Administración de Recursos Humanos 17ª Edición. Mexico:

### Cengage

- Boyatzis, R. E. (1982). The Competent Manager: a model for effective performance. New York, United States: Editorial Wiley
- Calderón, Murillo y Torres (2003) Cultura organizacional y bienestar laboral. de:http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\_admon/article/viewFile/54 52/4214
- Cameron, K. S. y Quinn, R. E. (2006). Diagnosing and Changing Organizational Culture. Based on the competing values framework. San Francisco, United States: Jossey-Bass.
- Castellón, L. A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN Managua en el período 2016. Matagalpa, Nicaragua: Tesis.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill
- Chiavenato, Idalberto (2011). Introducción a la teoría general de la administración. Cuarta Edición. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000): "Comportamiento Humano en el Trabajo". México, ed. Mc. Graw Hill.
- Denison, D. (2001). Cultura Organizacional: ¿puede ser clave para impulsar el cambio organizacional. New York: Cooper S.
- Dessler, G. y Valera, R. (2004). Administración de recursos humanos. Enfoque Latinoamericano. México. Prentice Hall.

- Edel, R., García, A., & Rocío, C. (2007). Clima y Compromiso (Vol. 1). México, México.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). Las organizaciones, comportamiento, estructura y procesos, (7ma Ed.). Buenos Aires: Addison Wesley.
- Gómez, C. y Rodríguez, J. (2001). Teorías de la Cultura Organizacional. Madrid: Revista Contabilidad y Auditoría, 115. pp. 111-140. ISSN 1692-2913
- Gutiérrez, et al. (2012). "Estudio del Compromiso Organizacional en un Colegio Particular, en Ensenada, B.C.". Ponencia presentadas en el Global Conference on Business and Finance Proceedings. Vol. 7 num.1
- Hamidi, Mohammadibaksh, Soltanian y Behzadifar (2017). Relationship between organizational culture and commitment of employees in health care centers in west of Iran. Electronic Physician, 9 (1), 3646-3652. Recuperado de http://dx.doi.org/10.19082/3646
- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta ed.). México: Mc Graw Hill. (p.152 153)
- Hellriegel, D. (2009). Comportamiento organizacional. México: Cengage
- Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1999). Comportamiento organizacional (8va. ed.). México: International Thomson Editores.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. Cuarta Edición. Mc. Graw Hill. México.
- Herrera, C. (2012), "Empoderamiento y liderazgo", Administrate hoy, No. 98, México, junio, pp.17-27.
- Jericó, P. (2001): Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo. Ed Prentice Hall Financial Times, Madrid, España

- Juaneda, E., & González, M. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. Colombia: Conocimiento, invocación y emprendedores: Camino al future.
- Luque, A. (2015). "La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del área de logística en El Instituto Nacional Penitenciario de la Oficina Regional Sur Arequipa 2015". Arequipa: UNSA.
- Madeley, S. (2016). Características Predominantes de la Cultura Organizacional de los Colaboradores de Autodema Arequipa 2016. Arequipa: UNSA.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. United States: Editorial SAGE Publications.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. Human Resource Management Review, 1, 61-98.
- Meyer, J.P, Allen, N.J y Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization. Journal of Applied Psychology. 78, 538-551
- Montaña, A. (2015). Caracterización de la Cultura Organización y Lineamientos de Intervención para la Implementación de Procesos de Cambios en las Organizaciones – Caso Empresa del Sector Financiero. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Monterroso, L. (2015). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. Guatemala: Tesis.
- Pedraza, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. Universidad del Magdalena, Colombia.
- Pfister, J. (2009). Managing Organizational Culture for Effective Internal Control. Reyno Unido: Physica-Verlag a Springer Publisher Company

- Rocha, D. (2015). Evaluación de la cultura organizacional según la teoría de Schein en la Municipalidad Distrital de la Banda de Chiclayo en el año 2012. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín). San Martín-Perú. Recuperado de <a href="http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/handle/11458/645">http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/handle/11458/645</a>
- Robbins S. (1998). Fundamentos de Comportamiento Organizacional. México: Editorial Prentice Hill.
- Ríos, M., Pérez, L., & Ferrer, J. (2015). Impacto de las variables moderadoras en las dimensiones del compromiso organizacional. Teoría y Praxix, 11(1), 37-58
- Robles, P., Alabart, Y. y Rodríguez T. (2016). La cultura organizacional y su influencia en el comportamiento innovador de la Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos de la provincia del Guayas. Comhumanitas: Revista Científica de Comunicación, 7(2), 76-91.
- Rojas y Távara (2017). Cultura Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación. Mención en Gestión Educativa. Universidad Marcelino Champagnat. Escuela de post grado. Programa de Maestría. Lima Perú.
- Salvador, C, & Garcia, E. (2010). El papel del compromiso y la inteligencia emocional en los rasgos de personalidad de una muestra de mediadores del Poder Judicial de Oaxaca. Diversitas, 6(2), 467.
- Schein, E. (2004). Organizational culture and leadership. (Tercera edición). San Francisco: JosseyBass.
- Schein, E. (2010). Organizational Culture and Leadership (4th edition). California, United States: John Wiley & Sons
- Tamayo. (1997). Metodología de investigación: población y muestra. Madrid.

- Tinoco (2014) Cultura Organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. Industrial Data. Volumen 17, Nùm. 2, julio diciembre 2014, pp. 56 66. UNMSM. Lima -Perú.
- Zhenia, H. D. (2016). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. Chiclayo: USS.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

AUTORA: Orrillo Bautista, Lizseth Mag PROBLEMA	OBJETIVOS		VARIABLES E INDICADORI	ES	
Problema general:	Objetivo general:	Variable 1: Cultura			
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019?	organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019.	Implicación	Empowerment Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10, 11, 12, 13, 14, 15,	Muy débil
Problemas específicos:  1. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo del compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019?	Objetivos específicos: 1. Establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo	Consistencia:	Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	16,17,18,19,20, 21,22,23,24,25, 26,27,28,29,30	(60-120)  Débil (121-180)
	del compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019.  2. Establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso continuo del compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019.	Adaptabilidad	Orientación al cambio. Orientación al cliente Aprendizaje organizativo	31,32,33,34,35, 36,37,38,39,40, 41,42,43,44,45	Fuerte (181-240)
2. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso continuo del compromiso organizacional en los trabajadores de		Misión.	Dirección y propósitos estratégicos Metas y objetivos Visión	46,47,48,49,50, 51,52,53,54,55, 56,57,58,59,60	Muy fuerte (241-300)
la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019?	3. Establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso	Variable 2: Comport	amiento Organizacional		
3. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso	a normativo del compromiso	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
normativo del compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del	Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019	Afectivo	Orientación afectiva. Identificación. Organización.	1,2,3, 4, 5,	Muy débil (10-20)
Callao, Callao 2019?		Continuo	Necesidad.  Apego de carácter material que el colaborador tiene hacia la organización.  Inversión.	6, 7, 8,	Débil (21-30)
		Normativo	Obligación de carácter moral. Creencia de la lealtad en la organización. Permanecer. Pertenecer.	9, 10, 11, 12	Fuerte (31-40)  Muy fuerte (41-50)

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUME NTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
TIPO: Aplicada, en la medida que se utilizarán los conocimientos de las ciencias empresariales, a fin de aplicarlas en el proceso de la evaluación de la cultura y compromiso organizacional en la organización de estudio  DISEÑO: Diseño no experimental, transversal y correlacional causal.  MÉTODO: Hipotético deductivo:	POBLACIÓN: La población está conformada por 648 Trabajadores de la Municipalidad Provincial-Callao.  TIPO Y TAMAÑO DE MUESTRA: la muestra estará constituida por 242 Trabajadores de la Municipalidad Provincial.  MUESTREO probabilístico aleatorio simple	Técnicas: Encuestas Análisis documental  Instrumentos: Variable 1: Cultura organizacional y el . Variable 2: Compromiso organizacional .	CORRELACIÓN:  El diseño de diagrama de la siguiente manera:   M = Muestra. O = Cultura Organizacional O = Compromiso organizacional r = Relación de las variables de estudio.
			Se mostrarán los resultados de los instrumentos en tablas de frecuencia grafica de barras a Nivel de Dimensiones.  INFERENCIAL:  Se aplicará el Coeficiente de Correlación de Spearman, para determinar la relación entre las variables independientes.

## Anexo 2: Operacionalización de variable

# Cultura Organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones		Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Denison (1996, p. 624)	La cultura organizacional	Implicación	-	Empowerment	1,2,3,4,5,	Totalmente	Muy débil
quien afirma que "el	describe las conductas y	·	-	Trabajo en equipo	6,7,8,9,10, 11,	en	(60-120)
significado es establecido	roles de desempeño		-	Desarrollo de capacidades	12, 13, 14, 15,	desacuerdo	
por la socialización de una	conectados a los					(1)	Débil
variedad de grupos	componentes de	Consistencia	-	Valores centrales	16,17,18,19,20,		(121-180)
identificados que convergen	relaciones y reciprocidad,		-	Acuerdo	21,22,23,24,25,	En	
en el lugar de trabajo". Lo	iniciativa, innovación y		-	Coordinación e integración	26,27,28,29,30	desacuerdo	Fuerte
cual está en relación con el	creatividad, identificación			-		(2)	(181-240)
ámbito laboral en el cual se	con la institución y toma	Adaptabilidad	-	Orientación al cambio.			
desenvuelve la dinámica de	de decisiones las cuales		-	Orientación al cliente	31,32,33,34,35,	Ni en	Muy fuerte
la cultura organizacional, lo	se pudieron observar a		-	Aprendizaje organizativo	36,37,38,39,40,	desacuerdo	(241-300)
que evidencia una serie de	través de los indicadores				41,42,43,44,45	ni acuerdo	
elementos de socialización	ítems para su respectivo	Misión	-	Dirección y propósitos		(3)	
que las personas asumen	análisis y medición.			estratégicos	46,47,48,49,50,		
en interacción con otros			-	Metas y objetivos	51,52,53,54,55,	De acuerdo	
grupos o sub grupos, pero que identifican o marcan su			-	Visión	56,57,58,59,60	(4)	
esencia.							
						Totalmente	
						de acuerdo	
						(5)	
						En acuerdo	

# Compromiso Organizacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N°Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Meyer & Allen (1991, p. 45), definió al compromiso organizacional como un acumulado de emociones y dogmas referentes del colaborador hacia la empresa, que describen la correspondencia entre un individuo y la institución	El compromiso organizacional describe tres dimensiones: afectivo , continuo y normativo	Afectivo  Continuo  Normativo	Orientación afectiva. Identificación. Organización.  Necesidad. Apego de carácter material que el colaborador tiene hacia la organización. Inversión.  Obligación de carácter moral. Creencia de la lealtad en la organización. Permanecer. Pertenecer.	1, ,2,3, 4, 5, 6,  7, 8,9, 10, 11, 12  13, 14, 15,16, 17, 18, 19	Totalmente en desacuerdo (1)  En desacuerdo (2)  Ni en desacuerdo ni acuerdo (3)  De acuerdo (4)  Totalmente de acuerdo (5) En acuerdo	Muy débil (10-20) Débil (21-30) Fuerte (31-40) Muy fuerte (41-50)

### Anexo 3: Instrumento

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta, busca recolectar información relacionada con el siguiente tema: "La cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019" sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (X). Este cuestionario de preguntas permitirá, tener una información de gran interés para nuestro proyecto de investigación, de antemano agradecemos su tiempo y colaboración.

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

ÍTEM	CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
	Implicación					
1	La mayoría de los trabajadores de este grupo están 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 trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5	La planificación de nuestra institución es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta Institución					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipos, en vez de descargar el peso en la dirección					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta Institución					

10 entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la Institución  11 La autoridad se delega de modo que los trabajadores puedan actuar por sí mismos.  12 Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente		
La autoridad se delega de modo que los trabajadores puedan actuar por sí mismos.  Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el		
actuar por sí mismos.  Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el		
actuar por sí mismos.  Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el		
grupo) se mejoran constantemente		
Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las		
capacidades de los trabajadores	1 1	
La capacidad de los trabajadores es vista como una fuente		
importante de ventaja competitiva.		
A menudo surgen problemas porque no disponemos de las		
habilidades necesarias para hacer el trabajo.		
Consistencia		
16 Los líderes y directores practican lo que pregonan		
Existe un estilo de dirección característico con un conjunto		
de prácticas distintivas		
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		
Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y		
nos ayuda a distinguir lo correcto		
Cuando existe 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		
A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en		
temas clave		
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		Ī	ĺ	
21	tienen una perspectiva común				
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos				
	de esta Institución				
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				
	Adaptabilidad				
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil				
31	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 estudiantes				
	influyen en nuestras decisiones.				
37	La información sobre nuestros estudiantes influye en				
	nuestras decisiones.				
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y				
	necesidades de nuestro entorno.				
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de				
	los estudiantes				
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los				
	estudiantes				
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 cambio"				
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo				
	cotidiano				
	<u>'</u>	ı	l.		

45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está			
73	haciendo la izquierda"			
	Misión			
46	Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo			
40	plazo.			
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones.			
48	Esta institución tiene una misión clara estrategia de cara al			
10	futuro			
49	Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido			
	y rumbo a nuestro trabajo.			
50	La orientación estratégica de esta institución no me resulta			
	clara.			
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a seguir.			
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero			
32	realistas.			
53	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos			
	de alcanzar.			
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los			
	objetivos fijados.			
55	Los trabajadores de esta institución 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 PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

La presente encuesta, busca recolectar información relacionada con el siguiente tema: "La cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019" sobre este particular se le solicita que en las preguntas que a continuación se presentan elija la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (X). Este cuestionario de preguntas permitirá, tener una información de gran interés para nuestro proyecto de investigación, de antemano agradecemos su tiempo y colaboración.

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

ÍTEM	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
1	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral					
1	dentro de esta institución					
2	Realmente siento que los problemas de esta institución					
_	son mis propios problemas					
3	Me siento "parte de la familia " en esta institución					
4	Siento un fuerte "vínculo emocional" con esta					
	institución					
5	Esta institución significa mucho para mí					
	Siento un fuerte sentido de pertenencia en esta					
6	institución un fuerte sentido de pertenencia en esta					
	institución					
7	Siento mucha obligación de continuar trabajando en mi					
	actual empleo					
8	Incluso si me conviniera, siento que no sería correcto					
-	dejar la institución ahora					
9	Me sentiría culpable si dejara la institución ahora					

10	Esta institución merece mi lealtad			
11	No dejaría esta institución ahora, ya que tengo una obligación con las personas que trabajan aquí			
12	Le debo muchas gracias a esta institución			
13	Sería muy difícil para mí dejar esta institución ahora, incluso si así lo quisiera			
14	Una parte importante de mi vida se quebraría, si decidiera dejar esta institución ahora			
15	En este momento, estar en esta institución es una cuestión de necesidad más que de deseo			
16	Siento que tendría pocas alternativas afuera, si decido dejar esta institución			
17	Una de las pocas consecuencias serias de dejar esta institución podría ser la escasez de alternativas disponibles afuera			
18	Una de las principales razones por las que continúo trabajando aquí, es que dejarlo significaría un considerable sacrificio personal, además posiblemente otra institución no me de los mismos beneficios que obtengo aquí			

## Anexo 4: Constancia de autorización por la institución



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

EL QUE SUSCRIBE, GERENTE GENERAL DE RELACIONES PÚBLICAS: EXPIDE LA PRESENTE:

#### CONSTANCIA

Que, la Sra. Lizseth Magaly Orrillo Bautista, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO, 2019. Dicho trabajo se ha realizado con el personal, durante el mes de setiembre del 2019.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Callao, 25 de noviembre de 2019.





#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Braulio Antonio Costillo Camalo

**Presente** 

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración del Programa de Formación en Adultos de la UCV, en la sede Callao, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título de Licenciado.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: ""La cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de ciencias empresarial y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.
- Cuestionarios

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Lizseth Magaly Orrilplo Bautista.

D.N.I: 25859764

Aron Cornus

ASPECTO POR EVALUAR  ITEM IPREGUNTA  La mayoris de los trabajadores de este grapo están comprometido  Las decisiones con frecuencia se teman en el nivel que dispone de la Cada trabajador erse proposes procesos en conseguir la información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información er comparte ampliamente y se puede conseguir la información en comparte positivo en el gra Cada trabajador en este grupo es como forman parte de un equipo.  Trabajo en Acostumbramos a realizar las tareas en equipos, en vez de Catubo en Casa grupos y no los individuos son los principales pilares de Elitabajo se en grantis a de modo que los trabajadores en de Casa autoridad se delega de modo que los trabajadores pued La capacidad de los trabajadores en el desarrollo de las con Las capacidad de los trabajadores es vista o omo una fuente surgen problemas porque no disponemos de las habilidades un gentio de dirección característico con un conjunto Existe un estido de dirección característico con un conjunto Existe un estido de dirección característico con un conjunto Existe un estido de dirección característico con un conjunto Canado eviste de sere grupo te coasionará gino existe de este grupo te coasionará cuandos intensemente on conjunto con confuncio existe de este grupo te coasionará cuandos intensemente on conjunto con confuncio existe de este grupo te coasionará cuandos intensemente on conjunto con confuncio existe de este grupo este coasionará cuandos intensemente on conjunto con confuncio existe de este grupo este coasionará cuandos intensemente on conjunto existe de este grupo et coasionará cuando existe de este grupo este coasionará cuando existe de este grupo este coasionará cuando este a coasionará cuandos intensemente con este de este grupo este coasionará cuandos este con este con este con este coasionará cuando este acuando esta cuando esta cua	remetidos con su trabajo cone de la mejor infermación, gair la información que se necesit en el grupo.  Interentes grupos de esta Institución requipo pri vez de descargar el peso el princes entiende la relación entre es puedan actuar por sí mism de las capacidades de los tra	ESCALA  Totalmente en desacuerdo En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni acuerdo De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	SICUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO SI CUMPLE SERACIONES / SUG
		ESCALA  Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) I) en desacuerdo ni acuerdo De acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	SICUMPLE	NO CUMPLE	SERACIONES / SUG
		Fotalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) (3) De acuerdo 1 acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)			
		En desacuerdo (2) (2) (2) (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)			
		ii en desseuerdo ni seuerdo De seuerdo Costulmente de seuerdo (5)			
		Totalmente (5)			
	continus e implies a todo el mundo en algún grado beción entre los diferentes grupos de esta Instinar parte de un equipo.  The sen equipos, en vez de descargar el peso en los principales plates de esta Institución cada trabajadores entiende la relación entre el los trabajadores entiende la relación entre el tos trabajadores entiende la relación entre el los trabajadores entiende la relación entre el los trabajadores puedan actuar por sí misma sí tuturos líderes en el grupo) se mejoran con en el desarrollo de las capacidades de los tra en vista como una fuente importante de vental ennos de las habilidades necesarias para hac que pregonan en sistico con un conjunto de prácticas distinti-	De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)			
	coión entre los diferentes grupos de esta Instrana parte de un equipo se en equipos, en vez de descargar el peso en los principales pilares de esta Institución cada trabajadores entiende la relación entre e los trabajadores puedan actuar por sí mism sí tuturos tíderes en el grupo) se mejoran con en el desarrollo de las capacidades de los trapajadores que en el propriante de ventaj emos de las habilidades necesarias para hac que pregonan.	Totalment de acuerdo (5)			
	mar parte de un equipo se en equipos, en vez de descargar el peso er los principales pilazes de esta Institución cada trabajadores entiende la relación entre e los trabajadores puedan actuar por si mism sí tuturos líderes en el grupo) se mejoran con en el desarrollo de las capacidades de los tra er vista como una fuente importante de ventaj ermos de las habilidades necesarias para hac que pregonan	(g)			
	as en equipos, en vez de descargar el peso en los principales pilares de esta Institución cada trabajadores entiende la relación entre e los trabajadores entiende la relación entre sí futuros if deres en el grupo) se mejoran con en el desarrollo de las capacidades de los tramesta como una tiente importante de venta emos de las habilidades necesarias para hac que pregonan				
	los principales pilares de esta Institución cada trabajadores entiende la refación entre e los trabajadores entiende la refación entre sí futuros ideres en el grupo) se mejoran con en el des arrollo de las capacidades de los trabajadores no una fuente importante de ventaj emos de las habilidades necesarias para hac que pregonan				
	cada trabajadores entiende la relación entre e los trabajadores puedan actuar por sí mism situutos fideres en el grupo) se mejoran con en el desarrollo de las capacidades de los ta vista como una fuente importante de ventaj emos de las habilidades necesarias para hac que pregonan				
	e los trabajadores puedan actuar por sí mism sítutuos fíderes en el grupo) se mejoran con en el desarrollo de las capacidades de los tra vista como una fuente importante de vental emos de las habilidades necesarias para hao que pregonan				
	s futuros líderes en el grupo) se mejoran con en el desarrollo de las capacidades de los tra suista como una fuente importante de ventaj en sos de las habilidades necesarias para hac que pregonan				
Este grupo invierte La capacidad de lo urgan problemas p Los líderes y direo Existe un estilo de Existe un conjunto Ignorar los valores Existe un código é Cuando existe des	en et desarrollo de las capacidades de los tra s vista como una fuente importante de vental ernos de las habilidades necesarias para hac v que pregonan				
urgen problemas p urgen problemas p Los líderes y direci Existe un estilo de Existe un conjuno Ignorar los valores Existe un codigo é	s vista como una fuente importante de vental emos de las habilidades necesarias para hac que pregonan erístico con un conjunto de prácticas distintit				
ugen problemas p Los lideres y direct Existe un estilo de Existe un conjunto ignorar los valores Existe un código é	emos de las habilidades necesarias para hac o que pregonan erístico con un conjunto de prácticas distinti				
Los líderes y direction de Existe un estilo de Existe un conjunto Ignorar los valores Existe un código é Cuando existe de esta	o que pregonan enístico con un conjunto de prácticas distintiv				
Existe un estilo de Existe un conjunto Ignorar los valores Existe un código é	erístico con un conjunto de prácticas distintiv				
Ignorar los valores esenciales de es Existe un código ético que guí a nue Cuando existe desacuedos trabái	de valores claro y consistente que rige la forma en que nos c				
Existe un código ético que guía nue Cuando existe desacuerdos trabaix	esenciales de este grupo te ocasionará problemas				
Cuando existe desacuerdos trabais	Existe un código ético que guí a nuestro comportamiento y nos ayuda a distingui				
	Cuando existe desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar solucione				
Este grupo tiene una cultura "fuerte"					
Acuerdo Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	), aun en temas difíciles				
A menudo tenemos dificultades par	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave				
Existe un claro acuerdo acerca de la	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las co				
Muestra manera de trabajar es consistente y predecible	distente y predecible				
Las personas de diferentes grupos	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva e				
ación e integra Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta Institución	tre los diferentes grupos de esta Institución				
Trabajar con alquien de otro grupo	Trabajar con alquien de otro grupo de esta organización es como trabajar con a				
Existe una buena alineación de obje	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos				
La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar	cosas es flexible y fácil de cambiar				
Respondemos bien a los cambios del entorno	delentorno				
tación al camb Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas	mejores formas de hacer las cosas				
Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias	Jelen encontrar resistencias				
Los diferentes grupos de esta orga	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir e				

-			Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes influyen en nuestr			
			La información sobre nuestros estudiantes influye en nuestras decisiones.			
	Adaptabilidad	ientación al clien	ientación al client Todos tanamos una commisoción protinda de los desens u penesidades de nu			
			Aleestras decisiones innoran con frequencia los intereses de los estudiantes			
			Formentamos el contacto directo de miestra cente con los estudiantes			
			Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar			
			Tomas risease a incoras con formantados a recommendos			
		endizaje organiza	endizaje organiza Muchas ideas "se pierden por el cambio"			
			El aprendizate es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano			
			Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".			
			Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.			
			Nuestra estrategia sirve de elemplo a otras instituciones.			
		y propósitos estr	y propósitos esti Esta institución tiene una misión clara estrategia de cara al futuro			
			Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro tr			
			La orientación estratégica de esta institución no me resulta clara.			
			Existe un amplio acuerdo sobre las metas a seguir.			
			Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.			
		Metas y objetivos	Metas y objetivos La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.			
			Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.			
			Los trabajadores de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tene			
			Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.			
	Misión		Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.			
		Visión	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plaz			
			Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.			
			Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visid			
		Origot soide stactius	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral dentro de esta institución	Totalmente en desacuerdo		
		Orientación arectiva.	Realmente siento que los problemas de esta institución son mis propios probler	(I) En desacuerdo		
	Officering	Identificación	Me siento "parte de la familia" en esta institución	(2)		
	меспоо	identificación	Siento un fuerte "vínculo emocional" con esta institución	di en desacuerdo ni acuerdo		
		Oraspissoión	Esta institución significa mucho para mí	(3) De acuerdo		
		Cigamización (	Siento un fuerte sentido de pertenencia en esta institución un fuerte sentido de p	<del>(</del> +)		
		Pleasing	Siento mucha obligación de continuar trabajando en mi actual empleo	Totalmente de acuerdo		
		inecessings.	Incluso si me conviniera, siento que no sería correcto dejar la institución ahora	<u>(c)</u>		
incrine of Organizaci	Continuo	is one el colshorador ti	Me sentiría culpable si dejara la institución ahora			
			Esta institución merece mi lealtad			
		Inversión.	No dejaría esta institución ahora, ya que tengo una obligación con las personas. Le debo muchas gracias a esta institución			
		ligación de carácter mo	Sería muy difícil para mí dejar esta institución ahora, incluso si así 10 quisiera			
			Una parte importante de mi vida se quebraría, si decidiera dejar esta institución a			
			En este momento, estar en esta institución es una cuestión de necesidad más q			
		a de la lealtad en la orga	de la lealtad en la orga. Siento que tendría pocas alternativas afuera, si decido dejar esta institución			
			Una de las pocas consecuencias serias de dejar esta institución podría ser la es			
	Mormativo (	Permanecer.	Una de las principales razones por las que continúo trabajando aquí, es que dejai			
Firma del experto	MI		Fecha!!_			
	46.81m	. PANUS COSTILLO				
Mila					 	



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):	Quis	Envigue	0005	Zanate	

**Presente** 

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración del Programa de Formación en Adultos de la UCV, en la sede Callao, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título de Licenciado.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: ""La cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de ciencias empresarial y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.
- Cuestionarios

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Lizseth Magaly Orrilplo Bautista.

D.N.I: 25859764

ellidos y nombre	Apellidos y nombres del investigado	Ittulo de la investigación: La cuitura organizacional y el con Apellidos y nombres del investigador: Liseth Orrillo Bautista	ututa otganizacional y et confrontiso organizacione en es caracterista de la gador. Liseth Ornillo Bautista			
Apellidos y nombres del experto	s del experto:					
			ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO
WADIABI FS	DIMENSIONES	INDICADORES	PPREGUNTA	ESCALA	SICUMPLE	SI CUMPLE NO CUMPLE SERACIONES / SUGE
variable 2			ometidos con su trabajo	Totalmente en desacuerdo		
			Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	En desacuerdo		
		Empowerment	cesit	(2) Mi en decannerdo ni anterdo		
				(3)		
			indo en algún grado	De acuerdo		
			Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta lost	(4) Totalmente de acrierdo		
				(5)		
	Implicación	Trabajo en	Acostumbramos a realizar las tareas en equipos, en vez de descargar el peso en			
		equipo	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta Institución			
			El trabajo se organiza de modo que cada trabajadores entiende la relación entre			
			La autoridad se delega de modo que los trabajadores puedan actuar por sí mism			
			Las capacidades del "banquillo" (los futuros fíderes en el grupo) se mejoran con			
			Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de los tra			
		rrollo de capacid				
			surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hac			
			Los líderes y directores practican lo que pregonan			
			Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintiv			
		Valores centrales	Valores centrales Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos o			
			Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas			
			Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distingui			
			Cuando existe desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar solucione			
			Este grupo tiene una cultura "fuerte"			
	Consistencia	Acuerdo	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles			
			A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave			
			Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las co			
			Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible			
			Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva.			
		dinación e integra	dinación e integra Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta Institución			
			Trabajar con alquien de otro grupo de esta organización es como trabajar con a			
J. C.			Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos			
a Ciganizacio			La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar			
			Respondemos bien a los cambios del entorno			
		entación al camb	entación al camb Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas			
			Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias			

		Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes innuyen en mesar		1
		La información sobre nuestros estudiantes influye en nuestras decisiones.		
Adaptabilidad	ientación al clien	ientación al clien Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nu		
		Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los estudiantes		
		Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los estudiantes		
		Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar		
		Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.		
	endizaje organiza	endizaje organiza Muchas ideas "se pierden por el cambio"		I
		El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano		
		Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda"		П
		Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.		
		Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones.		
	y propósitos estr	y propósitos estri Esta institución tiene una misión clara estrategia de cara al futuro		
		Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro ti		1
		La orientación estratégica de esta institución no me resulta clara.		
		Existe un amplio acuerdo sobre las metas a sequir.		
		Los líderes u directores filan metas ambiciosas pero realistas.		
	Metas u objetivos	La dirección nos conduce bacia los objetivos que tratamos de alcanzar.		
	Total Consult	solution of non-section and section of the section		
		Comparamos continuamente noestro progreso con los colegados rigados.		
		Los trabajadores de esta institución comprenden lo que nay que hacer para tener		-
		Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.		+
Misión		Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.		
	Visión	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plaz		
		Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.		
		Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visid		
	original and a second	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida Jaboral dentro de esta institución	Totalmente en desacuerdo	
	Unentacion arectiva.	Realmente siento que los problemas de esta institución son mis propios probler	(1) Fordesactiendo	
			(2)	
Afectivo	identificación.	titución	Ni en desacuerdo ni acuerdo	
			(3) On action do	
	Organización	Siento un fuerte sentido de pertenencia en esta institución un fuerte sentido de p	(+)	
		Starto mucha obligación de continuar trabajando en mi actual empleo	Totalmente de acuerdo	
	Necesidad.	Included of the contribute cliento one to cert's correcto delar la institución abora	(2)	
nportamiento Organizaci Continuo	ial que el colaborador ti	Me sentina cupable si dejara la institucion anora. Esta institución maraca mi lastrad		+
	Inversión.	No oglana esta institucion anola, ja que tengo una congación con las personas. Le debo muchas gracias a esta institución		-
		Sería mus difícil para mí dejar esta institución ahora, incluso si así lo quisiera		
	ligación de carácter mo	Una parte importante de mi vida se quebraría, si decidiera dejar esta institución a		
_		En este momento, estar en esta institución es una cuestión de necesidad más q		
\ \*	- de la lealitad en la oros	de la lealtad en la orda. Siento que tendría podas alternativas afuera, si decido dejar esta institución		
		Los de las nocas consecuencias serías de delar esta institución podría ser la es		
X Z	Occurrence	The date encoupage appears not let one continue trabalando adul. es que deta		
Odrews	remanecei.	Flooring / / /		
The design of the state of the	July Frontan Dies			



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Hans Heja Guerreas

**Presente** 

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE

EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración del Programa de Formación en Adultos de la UCV, en la sede Callao, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el título de Licenciado.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: ""La cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de ciencias empresarial y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.
- Cuestionarios

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Lizseth Magaly Orrilplo Bautista.

al mr Otzan

D.N.I: 25859764

Apellidos y nombres del expert	res del experto:	Apellidos y nombres del experto:				
			ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO	XPERTO
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PPREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE NO CUMPLE SERACIONES / SUGE	ICIONES ! SU
			Tot	Totalmente en desacuerdo		
			Las decisiones con freevencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	En desacuerdo		
		Empowerment	cesit	[2]		
				Ni en desacuerdo ni acuerdo		
			La planificación de nuestra institución es continua e implica a todo el mundo en algún grado	De acuerdo		
			Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta Inst	(4)		
				(5)		
	Implicación	Trabajo en	Acostumbramos a realizar las tareas en equipos, en vez de descargar el peso er			
		odinbo	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta Institución			
			El trabajo se organiza de modo que cada trabajadores entiende la relación entre			
			La autoridad se delega de modo que los trabajadores puedan actuar por sí mism			
			Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran con			
		biocaco ob ollow	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de los tra			
		mono de capacio	La capacidad de los trabajadores es vista como una fuente importante de venta			
			surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hac			
			Los líderes y directores practican lo que pregonan			
			Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintiv			
		Valores centrales	Valores centrales Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos c			
			Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas			
			Existe un código ético que guí a nuestro comportamiento y nos ayuda a distingui			
			Cuando existe desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar solucione			
			Este grupo tiene una cultura "fuerte"			
	Consistencia	Acuerdo	Mos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles			
			A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave			
			Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las co			
			Muestra manera de trabajar es consistente y predecible			
			Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva-			
		dinación e integra	dinación e integra Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta Institución			
			Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con a	1000年の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の		
Itura Organización			Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos			
			La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar			
			Respondemos bien a los cambios del entorno			
		entación al camb	entación al camb Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas			
			Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias			
			Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir			

Adaparabilidad (entración al descripcio de la mante se activa de la formation de la mante de la formation de l	Adar	prabilidad	ientación al clien				
Adaptabilidad irentación al clien Todos tenemos una compensión profunda de los deseos y necesidades de na Nationa de Consideramos el contacto directod e nuestra gene con los estudiantes Fornestanos el contacto directod e nuestra gene con los estudiantes Fornestanos el contacto directod e nuestra gene con los estudiantes Consideramos el contacto directod e nuestra gene con los estudiantes Tomaries estrategia como una oportunidad para aprender y mejora i Tomariesos e nuovas con lormanados y recompensados.  In Tomariesos e nuclearios como una oportunidad para aprender y mejora i Tomariesos elementados y en contrados y escoripensados.  Esta incitución tiene un projecto y una otientación esta al futuro Esta incitución tiene un projecto y una otientación esta al futuro Esta incitución tiene un projecto y una otientación esta al futuro Esta incitución tiene un projecto y una otientación esta al futuro.  Los dieses y diecetores estatágias de esta institución nome resulta oltra.  Los dieses y diecetores estatágias de esta institución nome resulta dara.  Los dientación al decinica de la marión clara esta estaga de dara.  Los dientación al decinica por combarda de como será esta ospatación en al futuro.  Los dieses y diecetores planemas amenten anestro progreso con los objetivos igados será de la marión clara que la comparada de como será esta ospatación en al futuro.  Los dieses y diecetores planemas amenten anua perspectiva a largo plazo.  Vissión  Vissión  Usión  Organización alectiva  Estaria mungled de passa el resto de miruda laboral dentro de esta institución de preference susidio que los prolementes a menta nome progreción con los objetivos injudos con las personas incerconimos conformados de como conformados de contra nestra visión personas incerconimos con esta institución as una considera de la será institución a la contra contra menta de la resta institución de maisurución de la esta institución es una contra contra de la esta institución por la serio de la esta institución esta esta institución esta esta inst	Adat	ptabilidad	ientación al clien	la información sobre nuestros estudiantes influye en nuestras decisiones.		-	
Promiser as decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los estudiantes  Condidera mos el francaso como una oportunidad para apenderi y miejora u  Tomar riesgos e innovar son formentados y recompensados.  Tomar riesgos e innovar son formentados y recompensados.  Promiserantos el francaso como una oportunidad para apenderi y miejora u  Tomar riesgos e innovar son formentados y recompensados.  Basendia desar "S expediento el cambio"  Res assegua mos el francaso como una oportunidad para penderio in siquiendo  Res assegua mos el riesgos e innovar son formentados y recompensados.  Res assegua mos el riesgos e innovar son formentados y recompensados.  Res assegua mos el riesgos e innovar son formentados y recompensados.  Res assegua mos el riesgos e innovar son formentados y recompended y miejor an format a musici or las que le corga santido y rumbo a nuestro talenta de la riesgo para para esta de la marito adordio riene una misicio clara estrategia de cara al futuro  Los dideres y directores fijan mesta ambiciosas pero resulta clara.  Compatannos confinamente mestro progreso con los objetivos figados.  Compatannos confinamente mestro progreso con los objetivos figados.  Compatannos confinamente mestro progreso con los objetivos figados.  Confideres y directores figan mesta ambiciosas pero resulta anterior.  Visión  Metas y objetivos  Confideres y directores figan mesta ambiciosas pero resulta negrata usigo plazo.  Visión  Confideres y directores figan mesta ambiciosas pero mestra mestro de la famor de				Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nu			
Proprieta de corganiza   Formentanos el contacto difecto de nestra aperte contos estudiantes   Considerativos el frascero como una oportunidad para aperder y mejorar   Tomar riesgos e innova son formanidos y recompensation a bayo piato.  Esta instrucción tiene un projecto y una otientación a lago piato.  Mos sasqua amos gue el emplo a oura institución no me esta la supplemos piato.  Esta instrucción tiene un amisión clara esta segui.  Los fetures esta aperder y mejorar   Los fetures esta aperder y mejorar   Los fetures y objectivos   Los fetures y objectivos   Los fetures y directores figan metas a ambiciosas pero realistas.  Metas y objectivos   Los fetures y directores figan metas a ambiciosas pero realistas.  Companización nos conduce hacia los objectivos que tratamos de acia al luturo a nuestro to testa de esta instrucción compendente nestro poperso conto sobjectores plan metas ambiciosas pero realistas.  Companización nos conduce hacia los objectivos que tratamos de acia al luturo compromeren mestra visión a los plas.  Usión   Esta instrucción tiene una misión clara esta ambiciosas pero realistas.  Companización nos conduce hacia los objectivos que tratamos de acia al luturo compromeren mestra visión pares.  Companización nos conduce hacia los objectivos que tratamos de acia anticución nos contratas de esta institución compromeren mestra visión pares.  Podemos satisfacer las denandas a cotto plazo sin componeren mestra visión pares.  Podemos satisfacer las denandas a cotto plazo sin componeren mestra visión pares.  Podemos satisfacer las denandas a cotto plazos esta nostrucción a contrata de la misión al aboral denno de esta institución contrata de la misión al aboral denno de esta institución and pero pode problemos de la sa institución mente continuar u abajando en mi acotta de la misión al acia se a mendo nuncia solidade esta a mendo nuncia solidade esta a mendo nuncia solidade esta antitución con esta institución antita de la balinada en la orga   Stento un hueste sentido de pertenencia en esta institu			A CONTRACT OF PROPERTY OF THE PARTY OF THE P	Auestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los estudiantes			
Tomarises en unitario de l'accione una oportunidad para aprender y méjor at Tomarises de montre en toures tot tabajo cotidano  Tomarises de priedro de l'accion de				Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los estudiantes			
Toma trespos si motova son formentados y recompensados.  Toma trespos si motova son formentados y recompensados.  Toma trespos si motova son formentados y recompensados.  Toma trespos si motova son establistica se su esta				Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar			
Principal de organiza Moubras riseas "se pierden por el cambio".    Pubera serata esta a esta a esta a esta a esta a esta de elembo a controlar de la propósitos estr. Esta institución tiene un propecto y una orientación a largo plaso.    Pubera serata esta a esta a esta a esta de elembo a controlar de la proposito de la contración tiene una misión clara a estrategia de cata a laturo o a nuestro ta contración tiene una misión clara a que le otorga sentido y umbo a nuestro ta contración tiene una misión clara a que le otorga sentido y umbo a nuestro ta contración tiene una misión clara a que le otorga sentido y umbo a nuestro ta contración tiene una misión clara a que le otorga sentido y umbo a nuestro ta contración tiene una misión date a sera a la guando de la fama de la contración tiene una misión date a que le otorga sentido y umbo a nuestro ta contración tiene una misión date a que le otorga sentido y umbo a nuestro ta contración tiene una misión date a que le otorga sentido y umbo a nuestro ta contración tiene una misión date a que le otorga sentido y umbo a nuestro ta contración tiene una misión date que la contración tiene una misión date que será misituación sentidos de para esta institución son mis propo plas.    Compara amos contrustamente nuestro progreso con los objetivos filados.				Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.			
Mos asseguandos que "la mano derecha seça lo que está haciendo la inquienda la Mos asseguandos que "la mano derecha seça lo que está haciendo la inquienda de mano derecha seça lo que está haciendo la inquienda la mano derecha seça lo que está haciendo la inquienda la mano derecha seça lo que está haciendo la inquienda la mano derecha seça lo que está haciendo la inquienda la mano derecha seça lo que está haciendo la inquienda la mano derecha seça lo que está haciendo la inquienda la mano derecha seça lo que está haciendo la inquienda la mano derecha seça la que la derecha la mano derecha seça la cura está haciendo la inquienda la mano derecha seça la cura está haciendo la inquienda la derecha de la femplo a otras institución nome resulta olera a la financia de como será esta a principa de la dereción nos condreadres de está mistución comprenden lo que haq que hace para en trendo comprenden lo que haq que hace para en trendo comprenden lo que haq que hace para en trendo comprenden lo que haq que hace para en trendo comprenden lo que haq que hace para en trendo comprenden lo que haq que hace para en trendo comprenden comprenden lo que haq que hace para en trendo comprenden lo que haq que hace para en trendo comprenden lo que haq que hace para en trendo comprenden lo que haq que hace para en trendo comprenden lo que haq que hace para en trendo comprenden lo que haq que hace para en trendo comprenden lo que haq que hace para en trendo comprenden la comprendence nuestro a granta de esta institución a comprendence nuestro de la mistro de esta institución a la que perecencia de la mistro de contribera si entro que lo será institución a comprendence nuestro de la mistro de esta institución a la que tendo de la mistro de la mistro de esta institución a la comprendence nuestro de la mistro de la contribera si de la mistro de esta institución a la comprendence nuestro de la mistro de la contribera si dela necesa de esta institución a la comprendence nuestro de la contribera si de dela esta institución a la comprendence nu			endizaje organiza	Muchas ideas "se pierden por el cambio"			
Nos asseguamos que "la mano derecha sepa lo que está hacitendo la inquierda Esta natitución inter un a misión clara estrategia de esta institución ne resulta olara.    Alesta estrategia sitve de ejemplo a otras institución ne resulta dara.				El aprendicaje es un objetivo importante en nuestro trabajo ootidiano			
Muscine estratega sirve de ejemplo a outes institución e alago plazo.  Muscine estra esta sirve una mojo a outes institución con me resulta oltra.  Esta institución tiene una misión clara estratega de cara al futuro parte de será institución tene estratega de cara a servido y umbo a nuestro testa esta institución tene una misión clara estratega de cara a l'entro estra esta correction nos condierasción estratégica de esta institución com pereculta oltra.  Esta una mojo a outenda ción estratégica de esta institución no me resulta oltra.  Esta una mojo a outenda ción estratégica de esta institución no me resulta oltra.  Esta una mojo a outenda ción estratégica de esta institución no me resulta oltra.  Comparamos condiruamente nuestro progreso con los objetivos fijados.  Comparamos condiruamente nuestro progreso con los objetivos fijados.  Los trabajadores de esta institución compendante ou tel futuro.  Los fideres y directores tienen una perspectiva a largo plazo.  Contro as accominamente nuestro progreso con los objetivos fijados.  Los trabajadores de esta mistitución compenda en estra visitución entre nosorios.  Confernos assistantes en esta mistitución son mis propios proble.  Afrectivo Guianticación de caráción penera sentido de pertenencia en esta institución son mis propios proble.  Resilmente sentido de pertenencia en esta institución son mis propios proble.  Resilmente sentido de pertenencia en esta institución ou l'user sentido de pertenencia en esta institución and esta institución al personas lineas en esta institución and con las personas les de la samila.  Continuo al que el colaborador il Mes sentito conhista; siento que no seta institución en miscual empleo de la misculta de la institución a de la institución a esta institución a esta institución a de la será institución a de la institución a consecuencias serías de deja esta institución a de la feder munda de la posa sonsecuencias serías de deja esta institución a la manda de la lega esta institución a la posa sonsecuencia serías de deja esta insti				Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda"			
Metas y objetivos estrategia sitiva de ejemplo a otras institución con Residente de esta institución con estateaga de eata as alituno Esta institución tiene una misión clara que le corga sentido yumbo a nuestro t La orientación estratégia de esta institución no me resulta clara.  Comparannos conditionamente nuestro progreso con los objetivos ejades.  Comparannos confirmamente nuestro progreso con los objetivos ejades.  Comparannos confirmamente nuestro progreso con los objetivos ejados.  Los tabajadores de esta institución comprenden lo que haja que hacer para tene remenos una visión computante de comprenden lo que haja que hacer para tene remenos una visión computante de comporante nuestra visión sen el futuro.  Los tabajadores de esta institución comprenden lo que haja que hacer para tene remenos una visión computante controlar para comporante nuestra visión plaz Aucerta visión genera entusisamo y motivación entre nosotros.  Comparannos confirmamente entusisamo y motivación entre nosotros.  Estaria muy feit de pasar el resto de mir vida laboral dento de esta institución a Realmente siento que los problemas de esta institución son mis proplos problem Podemos satisfacel las demandas a contro plazo comporantes mestra visión de para el resto de mir vida laboral dento de esta institución a Siento un lueste "vinculo enrocional" con está institución a servicion de continua trabajando en mi actual empleo  No dejaría esta institución alcos a para cuesto de esta institución and con las personas ledebo mundas gaicias a seta institución a son a cuestión de necesidad más que el colaborador de colaborador merce em le alta de moranto. Esta en resta institución a son cuestión de necesidad más que de la labalad en la loga de la servición a pocas a les morantos serias de deja esta institución a serias de deja esta institución a seria de deja esta institución a la made de la seala de colaborador de la pocas consecuencias serias de deja esta institución a la made de la palando a que esta morando a la made de la legia esta instit				Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.			
Esta institución tiene una misión clara estrategia de cara al futuro  Esta institución tiene una misión clara estrategia de cara al futuro  Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro t  Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro t  Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro t  Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro torga sentido so terra de la comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.  Los fideres y directores fijan metas ambitiosas pero realistas.  Los fideres y directores finan metas ambitiosas pero realistas.  Los fideres y directores finan metas ambitiosas pero realistas.  Los fideres y directores finan metas ambitiosas pero realistas.  Los fideres y directores finan metas ambitiosas pero realistas.  Los fideres y directores finan metas ambitiosas pero realistas de la familia de como será esta organización en firuturo.  Los fideres y directores finan metas ambitiosas pero realistatores de esta institución no mis propios problemas esta institución son mis propios problemas esta institución son mis propios problemas en esta institución no mistre sentido de petrenencia en esta institución no fierta en institución de canácice mo financia di en para institución esta institución andici para mí dejar esta institución andici para mí dejar esta institución andici para mí dejar esta institución esta institución esta institución esta institución esta institución de canácice mo fina de las procas contereu dejar esta institución				Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones.			
Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido y tumbo a nuestro te a orientación estratégias de esta institución nome resulta olara.  La orientación estratégias de esta institución nome resulta olara.  Los fideres y directores tien mestro progreso con los objetivos fijados.  Los fideres y directores tienen una perspectiva a largo plazo.  Comparamos condinuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.  Los fideres y dirección nos condinuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.  Los fideres y dirección nos condinuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.  Los fideres y dirección nos condinuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.  Los fideres y dirección nos condinuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.  Los fideres y dirección nos condinuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.  Los fideres y dirección nos condinuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.  Los fideres y dirección nos condinuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.  Note servición genera enfusias moy fisido passa el testo de mi vida laboral dentro de esta institución nu fuerte sentido de pertenencia en esta institución de continido de continido de continido un adejando sentido de dejal esta institución de cesta institución ser la decide de de dejal esta institución de cesta instituc			y propósitos estr	Esta institución tiene una misión clara estrategia de cara al futuro			
Existe un amplio acuerdo sobre las meusa a seguir.  Los idenes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.  Metas y objetivos I La dirección nos condinuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.  Los trabajadores de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tene recentro.  Visión  Visión  Visión  Visión  Visión  Visión  Usa idenes y directores tienen una perspectiva a largo plaza nuestra organización en el futuro.  Los idenes y directores tienen una perspectiva a largo plaza nuestra visión alergo plaza nuestra visión alergo plaza nuestra visión genera enfusiasmo y motivación entre noscuros.  Podemos anisfacer las demandas a cotto plazo sin comprometer nuestra visión preserva visión genera enfusiasmo y motivación entre noscuros.  Podemos anisfacer las demandas a cotto plazo sin comprometer nuestra visión alergo plaz nuestra visión prenera enfusiasmo y motivación entre noscuros.  Podemos anisfacer las demandas a cotto plazo esta institución nuestra visión alergo plaz nuestra visión prenera enfusiasmo y motivación entre noscuros.  Podemos anisfacer las demandas a cotto plazo sin comprometer nuestra visión genera enfusia muy alergo per problemas de está institución nu fuerte sendio de pertenencia en esta institución nu fuerte sendio de continuado en esta institución de necesidad más que el colaborador de la familia de ale sen esta institución a de esta institución de carácter mo fue parte importante de mi vida se quebtaría, si decidide a dejar esta institución ser la ser al mando de esta institución publica ser al dedia rest				Esta institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro ti			
Hetas y objetivos La dirección mestra ambienos as pero realistas.  Metas y objetivos La dirección nos conduce hacia los objetivos que tatamos de alcanast.  Comparamos continuamente mestro progreso con los objetivos gipaleos.  Los fideres y directores filan mestro progreso con los objetivos gipaleos.  Los fideres y directores tienen una perspectiva a largo plazo.  Los fideres y directores tienen una perspectiva a largo plazo.  Los fideres y directores tienen una perspectiva a largo plazo.  Los fideres y directores tienen una perspectiva a largo plazo.  Los fideres y directores tienen una perspectiva a largo plazo.  Estaria muy felt de pasar el resto de mi vida laboral denno de esta institución de esta institución.  Besento un luetre "virculos emocional" con esta institución con mis propios problemas perspectivas.  Esta institución agentiva de la familia" en esta institución son mis propios problemas perspectivas de la familia" en esta institución son mis propios problemas de esta institución un luetre sentido de pretenencia en esta institución and contra lores el colaborador in les sentiria culpable si dejara la institución and contra colaborador in les sentiria culpable si dejara la institución and contra contra de la la familia de contra contra ceta institución nu luetre sentido de pertenencia en esta institución nu luetre sentido de pertenencia esta esta institución nu luetre sentido de pertenencia esta institución nu luetre sentido de pertenencia esta institución nu luetre sentidos de pertenencia esta institución and con la seria institución and con la contra contra con la dela la contra contra contra con la contra				La orientación estratégica de esta institución no me resulta clara.			
Metas y objetivos   Los ideres y directores fijan metas ambiolosas pero realistas. Comparamos condinuamente nuestro progreso con los objetivos fijados    Misión   Los ideres y directores tenen una perspeción a largo plazo.    Los ideres y directores tenen una perspeción a largo plazo.    Tonemos una visión companida de cómo será esta organización en el futuro.    Los ideres y directores tenen una perspeción a largo plazo.    Tonemos una visión companida de cómo será esta organización en el futuro.    Los ideres y directores tenen una perspeción a largo plazo.    Tonemos una visión companida de cómo será esta organización en el futuro.    Tos ideres y directores tenen una perspeción a largo plazo.    Tos ideres y directores tenen una perspeción a largo plazo.    Tos ideres y directores tenen una perspeción a largo plazo.    Tos ideres y directores tenen una perspeción a largo plazo.    Tos ideres y directores tenen una perspeción a largo plazo.    Tos ideres y directores tenen una perspeción a largo plazo.    Dodemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.    Esta in muy felt de pasar el resto de mi vida laboral dentro de esta institución    Siento un tuetre "vinculo emocional" con esta institución un tuetre sentido de pertenencia en esta institución de mi actual empleo munda signalis a depara la institución alora a la dela resta institución de carácter moder modera giacia se a institución de carácter modera giacia a mi dela resta institución es una ouestión de necesidad más en ma dela se principales				Existe un amplio acuerdo sobre las metas a seguir.			
Metas y objetitivos La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de aleancar.  Comparamos condinuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.  Los tabajadores de esta institución comporando lo que hace para tener renernos nua visión comparada de cómo será esta organización en el futuro.  Los ilderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.  Los ilderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.  Esta animatica de cómo será esta institución comporanden lo que hace para tener de la familia " en esta institución será institución de porta el festo de mi vida laboral dentro de esta institución al dentificación.  Organización  Alecesidad.  Continuo sia que el colaborador la genera en continuar trabajando en mi actual empleo horesidad.  Inversión.  Será institución alecano esta institución con las personas linversión.  Sento un fuerte sendido de pentenencia en esta institución alora a la monta de las institución alora a la monta de las institución alora será institución alora a la monta de las institución alora será institución alora				Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.			
Missión  Visión  Visión  Visión  Usión  Usió			Metas y objetivos	la dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.			
Los trabajadores de esta institución comparida de cómo será esta organización en el futuro.				Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.			
Misión  Visión  Usión  Usión  Usión  Usión  Usión  Usión  Usión  Collideres y directores tienen una perspectiva a largo plazo.  El pensamiento a contro plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.  Podemos salasfacer las demandas a conto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.  Podemos salasfacer las demandas a conto plazo sin comprometer nuestra visión penera encusiasmo y molivación ente nosotros.  Podemos salasfacer las demandas a conto plazo sin comprometer nuestra visión penera encusiasmo y molivación ente nosotros.  Podemos salasfacer las demandas a conto plazo sin comprometer nuestra visión penera encusiasmo y molivación ente nosotros.  Estaria muy felt de pasar el resto de mi vida laboral denno de esta institución sentente siento un tuetre "vinculo ennocional" con esta institución nu livere sentido de petrenenia en esta institución un tuerre sentido de petrenenia en esta institución nu livere sentido de petrenenia en esta institución altora lincus os inne conviniera, siendo que no será ocreto dejar la institución altora lincus os inne conviniera, siendo que no será ocreto dejar la institución altora ligade la labora de la la majora de la será institución altora la labora de la la labora esta institución altora de la labora de la la labora de la la labora de la labora de la labora de la labora de la la labora de la la labora de la labora de la labora esta institución ser la seria de la la labora de la la				Los trabajadores de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tene			
Mission  Visión  Visión  Nestra visión peneta enutaisamo y motivación na largo plazo.  Nuestra visión geneta enutaisamo y motivación entre nacional largo plazo.  Podemotio asiatistace la fembra sa cocreptance occompromete a menudo nuestra visión a largo plazo.  Restaria muy eletro de pasar el resto de mi vida laboral dentro de esta institución  Me siento "parte de la familia" en esta institución con mis propios proble.  Balmente siento que los problemas de esta institución con mis propios proble.  Continuo  Necesidad  Necesidad  Nesentirio oupable si dejaral la institución ahora.  Siento un luetre sentido de pertenencia en esta institución un luetre sentido de pertenencia en esta institución con las personas investidos.  Necesidad  Nesentirio oupable si dejaral la institución ahora.  Siento un luetre sentido de pertenencia en esta institución con las personas investidos.  Necesidad  No sentirio oupable si dejaral la institución ahora de la institución ahora de la la institución ahora de la la institución de la institución de la será institución de la será institución de la la institución de la				Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.			
Visión   El pensamiento a contro plazo compromete a menudo nuestra visión a largo pla Nuestra visión genera entusisamo y motivación entre nosotros.   Podemos satisfacer las demandas a contro plazo sin comprometer nuestra visión   Chientación al ectivo   Grientación al ectivo   Chientación   Chientació	_	Misión		Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.			
Afectivo  Orientación alectiva.  Estaría muy feló de pasar el testo de mi vida a botro gato sin comprometer nuestra visión genera entustisacel as demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión de la familia de pasar el testo de mi vida a botra de de vai institución con mis propios problemos de esta institución momento de esta institución nu fuerte "vinculo emocional" con esta institución nu fuerte sentido de gente mercional" con esta institución nu fuerte sentido de gente morto para mí Siento un fuerte sentido de pertenencia en esta institución nu fuerte sentido de gente morto para mí Siento un fuerte sentido de pertenencia en esta institución nu fuerte sentido de gente el colaborador til Siento un fuerte sentido de continuar tabajando en mi actual empleo incersión.  Será institución merce en fielata la institución ahora a personas inversión.  Normaçivo  Permanecer.  Normaçivo  Permanecer.  Normaçivo  Permanecer.  Una de las patre importante de mi vida se quebraría, si decidide a dejar esta institución a dela será incitución podía ser la ser procas consecuencias serias de dejar esta institución a dela será momento, esta en esta institución as una cuestión de necesidad más que de la				El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plaz			
Afectivo  Opientación afectiva.  Estaria muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral dentro de esta institución festa institución problemas de esta institución son mis propios problemas.  Realmente seindo que los problemas de esta institución son mis propios problemas.  Diganización.  Siento un fuerte "uínculo emocional" con esta institución nu fuerte sentido de pertenencia en esta institución a fuera sentido de pertenencia en esta institución a fuera sentido de pertenencia en esta institución a fuera pertenencia en esta institución a fuera personas fuera per emportante de mi vida se quebtaría, si decidicia dejar esta institución a fuera parte importante de mi vida se quebtaría, si decidicia dejar esta institución a fuera parte importante de mi vida se quebtaría, si decidicia dejar esta institución a fuera de las principales a poca se continúo to tabajando aqui, ses que dejar esta institución podrá ser la ser permanecer.  Una de las parte enconencio, esta en esta institución ser la esta institución a fera a momento, esta en esta institución ser la esta institución a fera a momento, esta en esta institución ser la esta institución a fera a momento, esta en esta institución ser la esta institución a fera a magnita de dejar esta institución a dela esta institución a fera a magnitución podrá ser la esta institución a fera a momento, esta en esta institución ser la esta perdendida ser a de dejar esta institución a fereba — I — I.				Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.			
Pealment servino.   Estatia muy felt de pasar el testo de mi vida laboral dentro de esta institución son mis propios proble.							
Afectivo Identificación. Serano un teste de la familia "en está institución son mis propios proble la seranidade de la familia "en está institución son mis propios proble la serano de miserio "pare de la familia" en está institución on esta institución a la serano un tuetre sentido de pertenencia en esta institución un fuerre sentido de pertenencia en esta institución un fuerre sentido de pertenencia en esta institución un fuerre sentido de procesidad. Incluso si me conviniera, siento que no será acorrecto dejar la institución ahora un desarrollo de procesidad. Incluso si me conviniera, siento que no será acorrecto dejar la institución ahora de pertenencia en esta institución ahora de pertenencia en esta institución ahora de la ela la l			3 5		Totalmente en desacuerdo		
Me siento 'pante de la familia "en esta institución			200	Realmente siento que los problemas de esta institución son mis propios proble	(1) En desacuerdo		
Diganización  Siento un fuerte "vinculo emocional" con esta institución  Esta institución significa mucho para mí Siento un fuerte sentido de pertenencia en esta institución un fuerte sentido deg.  Necesidad.  Siento un fuerte sentido de continuar tabajando en mi actual empleo Induso si me conviniera, siento que no será ocrrecto dejar la institución altora  Resentira culpable si dejara la institución altora  Esta institución altora  Resentira culpable si dejara la institución altora se esta institución as una cuestión de necesidad más que la	Š				(2)		
Diganización   Esta inetitución significa mucho pata mí   Siento un lustre sentido de percencio en esta institución un fuerte sentido de percencio en esta institución un fuerte sentido de percencio en esta institución un fuerte sentido de percencio dejar la institución altora l'incluzo si me contina a la institución altora l'incluzo si me contina a legado con recto dejar la institución altora l'incluzo si me contina a la institución altora l'incluzo si me contina con las personas l'incersión. Incersión l'incersión merce mi lealed de la esta institución altora incluso si así lo quisiera ligado de carácter mo l'editora de la esta institución altora incluso si así lo quisiera l'incersión de carácter mo l'incersión l'incersión en esta institución altora, incluso si así lo quisiera l'incersión de carácter mo l'incersion esta institución altora, incluso si así lo quisiera l'incersión de la lealad en la orga Stendento, estar en esta institución a cua cuestión de necestidad más que la la lealad en la orga Stendento que tendrá paso sa alternativa serias de dejar esta institución a l'incersión l'incersión l'incersión l'incersión l'incersión esta institución aqui, es que dejar esta institución altra incersión de la seria cara l'incersión esta institución aqui, es que dejar esta institución altra l'incersión seria cara institución aqui, es que dejar esta institución altra l'incersión seria cara institución altra l'incersión seria cara institución aqui, es que dejar esta institución altra le esta la esta la esta l'incersión seria cara institución altra les que dejar esta institución altra l'incersión del l'incersión seria cara institución esta la esta de esta l'incersión de l'incersión seria cara l'incersión seria l'incersión seria cara institución esta la esta de la esta l'incersión seria l'	Ŧ	rectivo			Vi en desacuerdo ni acuerdo		
Necesidad.  No dejair esta institución altora y que no sería a correcto dejar la institución altora a ligación de carácter moltas gracias a esta institución altora, a que tengo una obligación con las personas ligación de carácter moltas gracias a esta institución altora, incluso si así lo quisira a ligación de carácter moltas gracias a esta institución altora, incluso si así lo quisira a line ate momento, esta en esta institución altora, incluso si así lo quisira a la esta institución a dela esta institución a lora de la lealead en la coga sitema que tendirá pocas alternativas átera, si decidida esta institución a fen esta momento, esta en esta institución a será institución a fen esta institución a será esta institución a fen esta institución a fen esta institución a fen esta institución a fen esta institución a la será esta institución a la será esta institución a la será de la la principales tazones por las que continúo trabajando aquí, es que deja esta institución a fecha — I — I — I — I — I — I — I — I — I —				Esta institución significa mucho para mí	(3) De actierdo		
Necesidad   Siento mucha obligación de continuar utabajando en mi actual empleo   Incluso si me conviniera, siento que no sería correcto dejar la institución ahora   Incluso si me conviniera, siento que no sería correcto dejar la institución ahora   Incluso si serviria outpable si dejara la institución ahora   Esta institución merce em il catada   Incluso si serviria outpable si dejara   Incluso si serviria outpable si dejara   Incluso si serviria   Inclus				Siento un fuerte sentido de pertenencia en esta institución un fuerte sentido de p	( <del>+</del> )		
Incluso sime conviniera, siento que no sería correcto dejar la institución ahora si que el colaborador til Re sentiria sulpable si dejara la institución ahora de sería el colaborador til Esta institución ahora, a que tengo una obligación con las personas ligación de carácter mo de dejaría esta institución ahora, a que tengo una obligación con las personas ligación de carácter mo de dejaría esta institución ahora, incluso si así lo quisiera de la parte importante de mu vida se quebraría, si decidiera dejar esta institución a la na parte importante de mu vida se quebraría, si decidiera dejar esta institución a la na parte importante de mu vida se quebraría, si decidiera dejar esta institución a la na parte importante de mu vida se quebraría, si decidiera dejar esta institución a la na de la se principales aconsecuencias serias de dejar esta institución podría ser la esta del se principales aconsecuencias serias de dejar esta institución podría ser la esta del se principales aconsecuencias serias de dejar esta institución podría ser la esta del Ser principales aconsecuencias serias de dejar esta institución podría ser la esta del Seria de Seria de Seria esta institución podría ser la esta del Seria del Seria de Seria de Seria esta institución podría seria del Seria d	Annual Control of the			Siento mucha obligación de continuar trabajando en mi actual empleo	Totalmente de acuerdo		
Continuo ial que el colaborador ti- Inversión. Igación de carácter mo a de la lealtad en la orga- a de la lealtad en la orga- Permanecer. Horn S.				noluso si me conviniera, siento que no sería correcto dejar la institución ahora	<u>(c)</u>		
Inversión Ingación de carácter mo ingación de carácter mo a de la lealtad en la corga Permanecer.  Hornativo Permanecer.				Me sentiría culpable si dejara la institución ahora			
ligación de carácter mo ligación de carácter mo la de la lealtad en la orga A permanecer.  Permanecer.  Han S Han S		onunuo		Esta institución merece mi lealtad			
igación de carácter mo a de la lealtad en la ciga Actuality Permanecer. Houns				No dejaría esta institución ahora, ya que tengo una obligación con las personas			
Normativo Permanecer.  Han S  Han S				Le debo muchas gracias a esta institución			
Normativo Permanecer. HQN S				Sería muy difícil para mí dejar esta institución ahora, incluso si así lo quisiera			
Normativo Permanecer. HOAN S VORTRA				Una parte importante de mi vida se quebraría, si decidiera dejar esta institución a			
Normativo Permanecer. Hons				En este momento, estar en esta institución es una cuestión de necesidad más q			
Normativo Permanecei. Hons Hons				Siento que tendría pocas alternativas afuera, si decido dejar esta institución			
Normativo Permanecer. Hans Hans Agia Sucremo				Una de las pocas consecuencias serías de dejar esta institución podría ser la es			
Hans Hans		ormativo		Una de las principales razones por las que continúo trabajando aquí, es que deja			
Maja Sucrieno		A. A.		Fecha ' '			
		DH HO	d Sucrien				

### Anexo 6: Pantallazo de resultados

