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 también 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 omisión tanto de los documentos como de información 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.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	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
REFERENCIAS	27
ANEXOS	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.

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

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

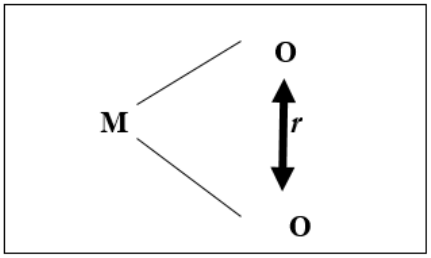
2.1. Tipo y diseño de investigación

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:

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

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 Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Muy débil (10-20) Débil (21-30) Fuerte (31-40) Muy fuerte (41-50)
	Continuo	Necesidad. Apego de carácter material que el colaborador tiene hacia la organización. Inversión.	4,5,6		
	Normativo	Obligación de carácter moral. Creencia de la lealtad en la organización. Permanecer. Pertenecer.	7, 8 ,9, 10		

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	262

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

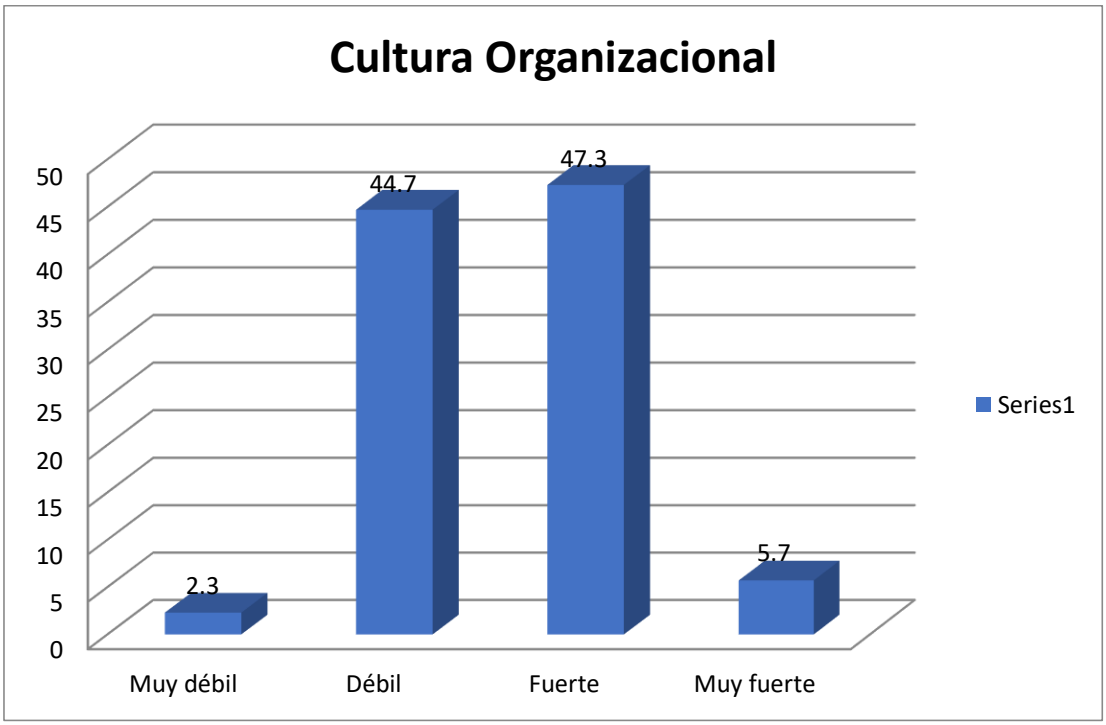


Figura 1. Cultura organizacional

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.

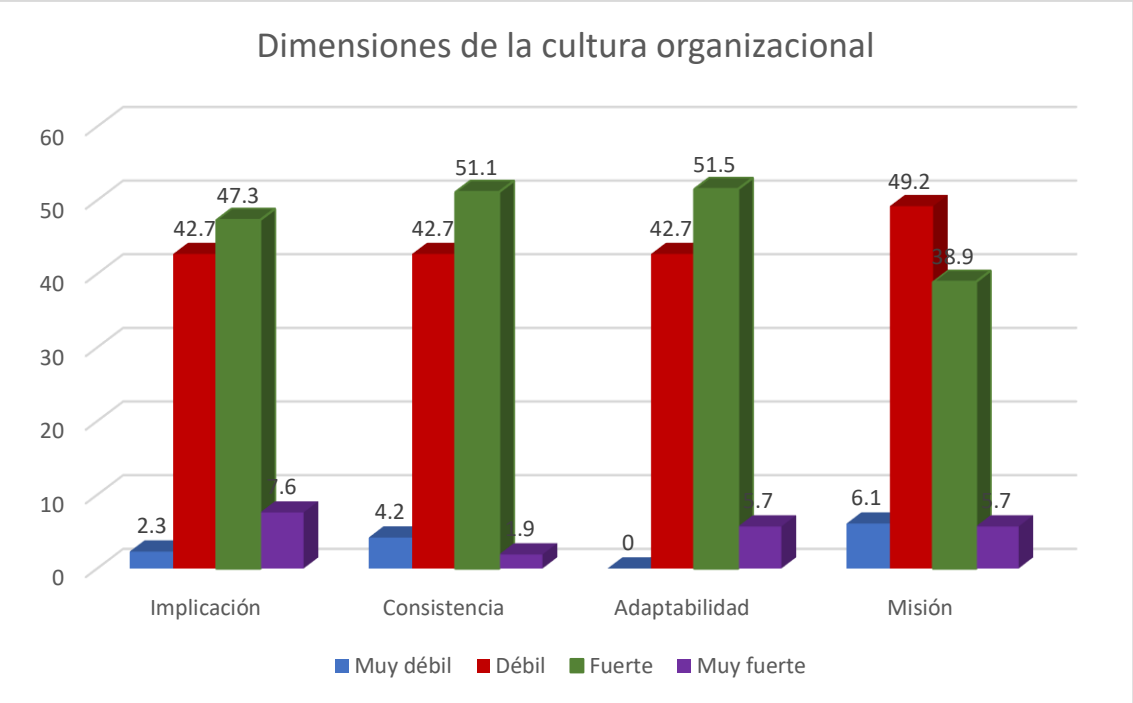


Figura 2. Dimensiones de la Cultura Organizacional

Compromiso Organizacional

Tabla 11.

Compromiso organizacional de los trabajadores

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

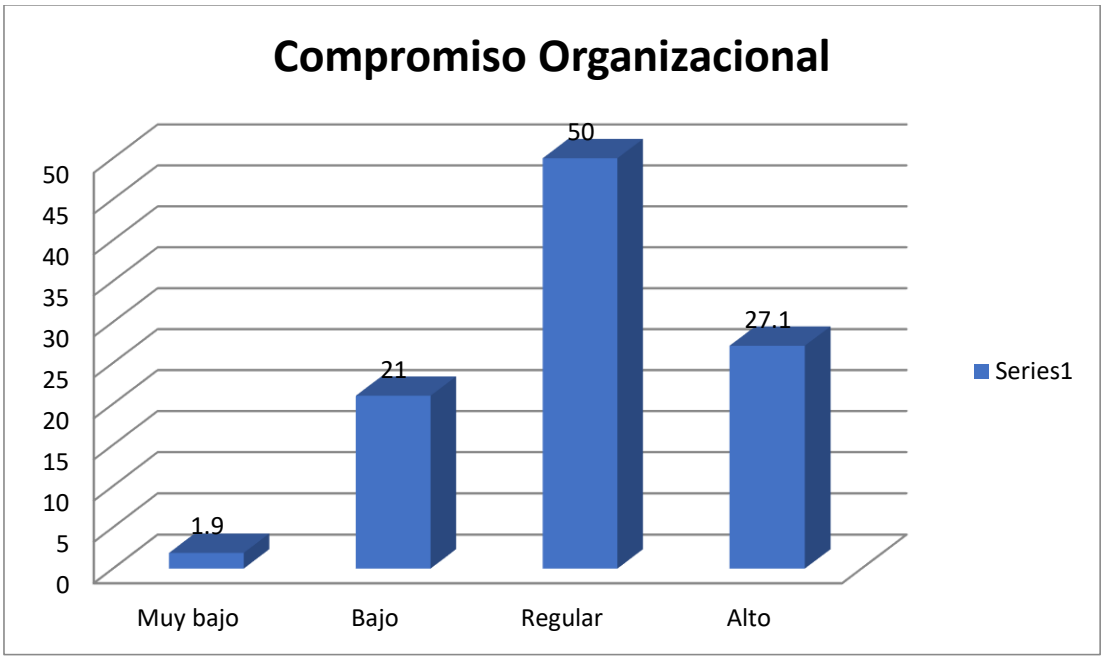


Figura 3. Compromiso organizacional

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

	Compromiso afectivo		Compromiso 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.

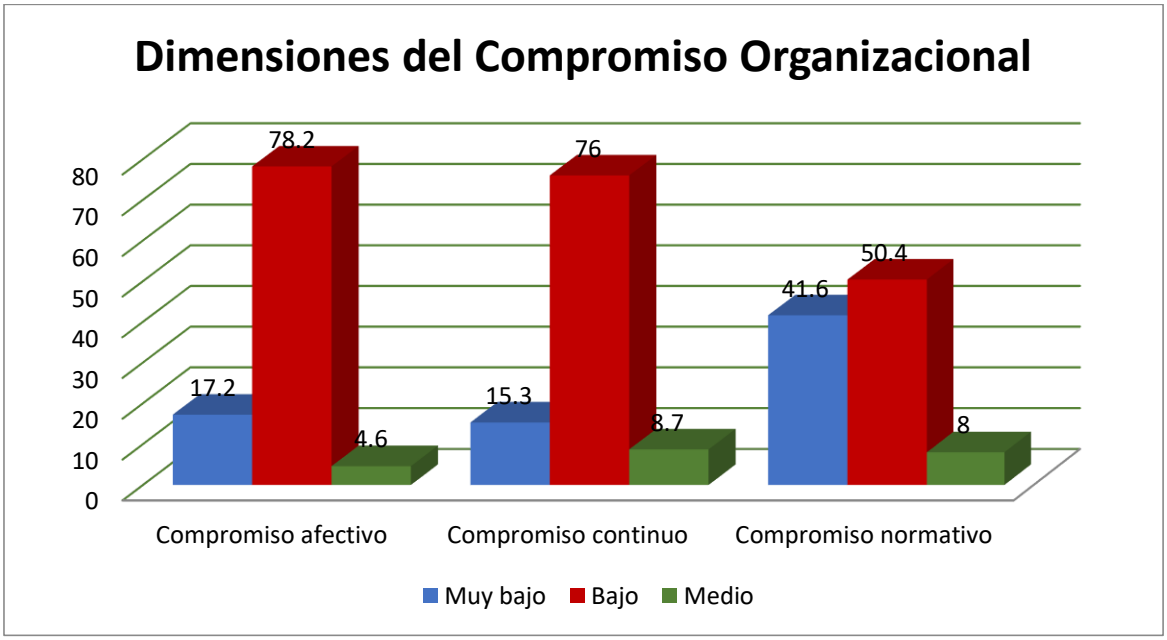


Figura 4. Dimensiones del Compromiso Organizacional

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.

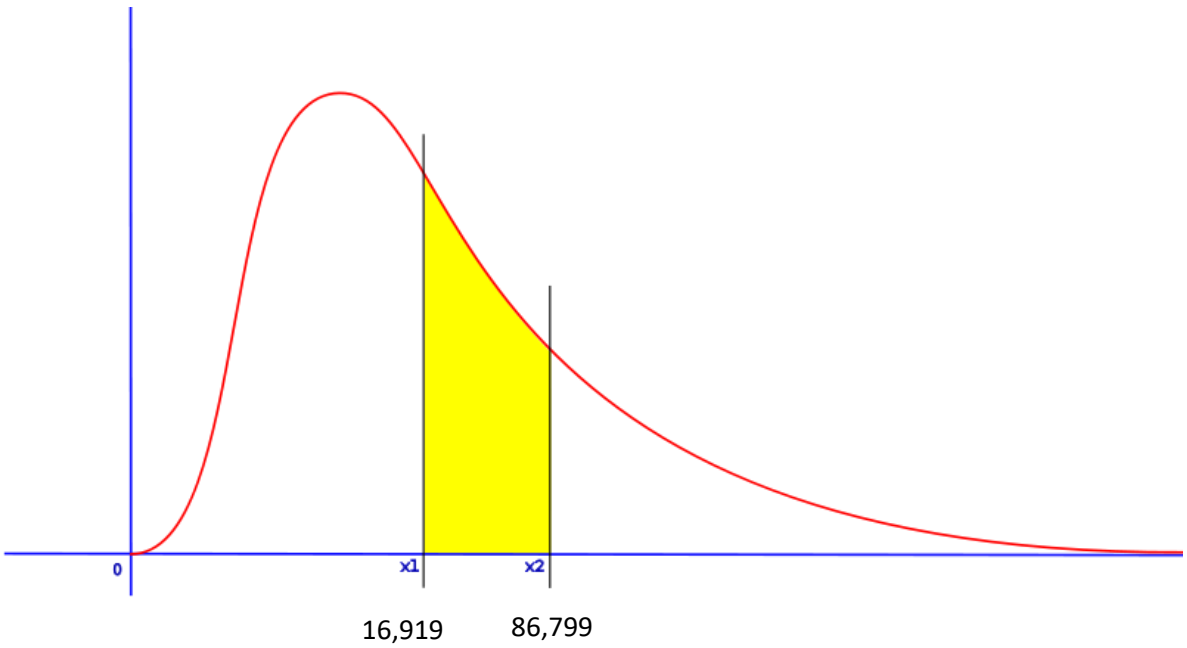
1. Nivel de Significancia: α= 95% = 0.05

2. Cálculo del $X^2_{c:}$ X^2 =86,799

3. Determinación de Chi cuadrado de tabla: X^2t tabla con α= 0.05 y grados de libertad (Gl)= 9. X^2t = 16,9190

4. Decisión estadística: Si el X^2c 86,799 > que el X^2t 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.

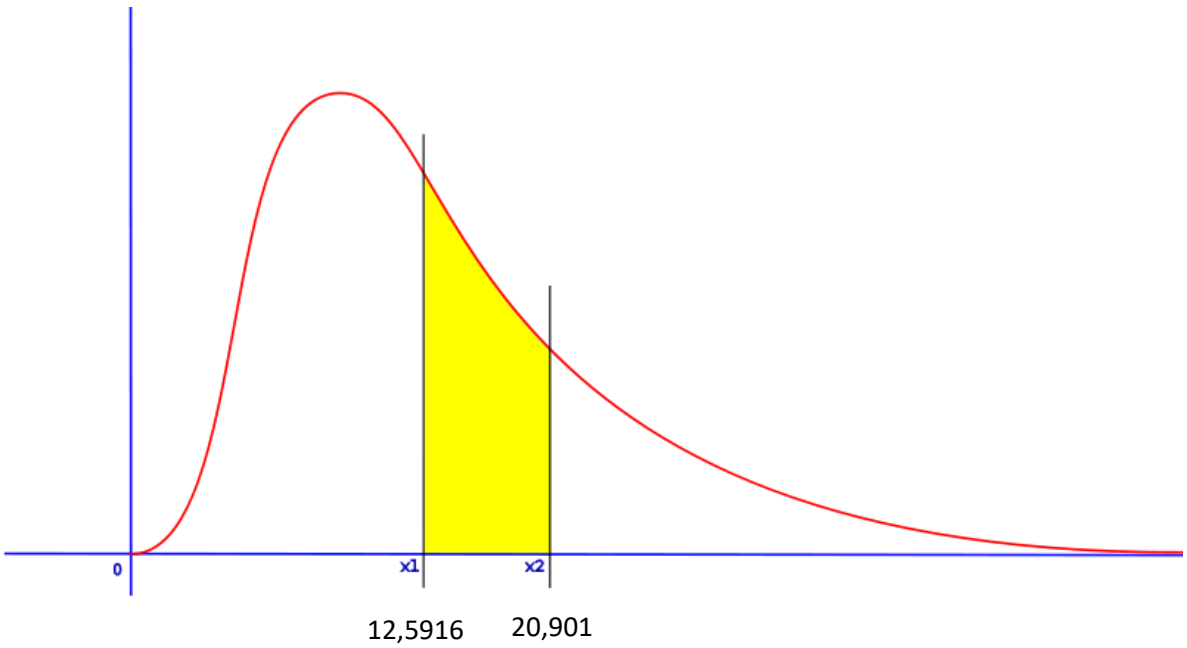


3.2.2. Hipótesis Específicas:

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: α= 95% = 0.05
2. Cálculo del $X^2_{c:}$ X^2 =20,901
3. Determinación de Chi cuadrado de tabla: X^2t tabla con α= 0.05 y grados de libertad (Gl)= 6. X^2t = 12,5916
4. Decisión estadística: Si el X^2c 20,901 > que el X^2t 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.

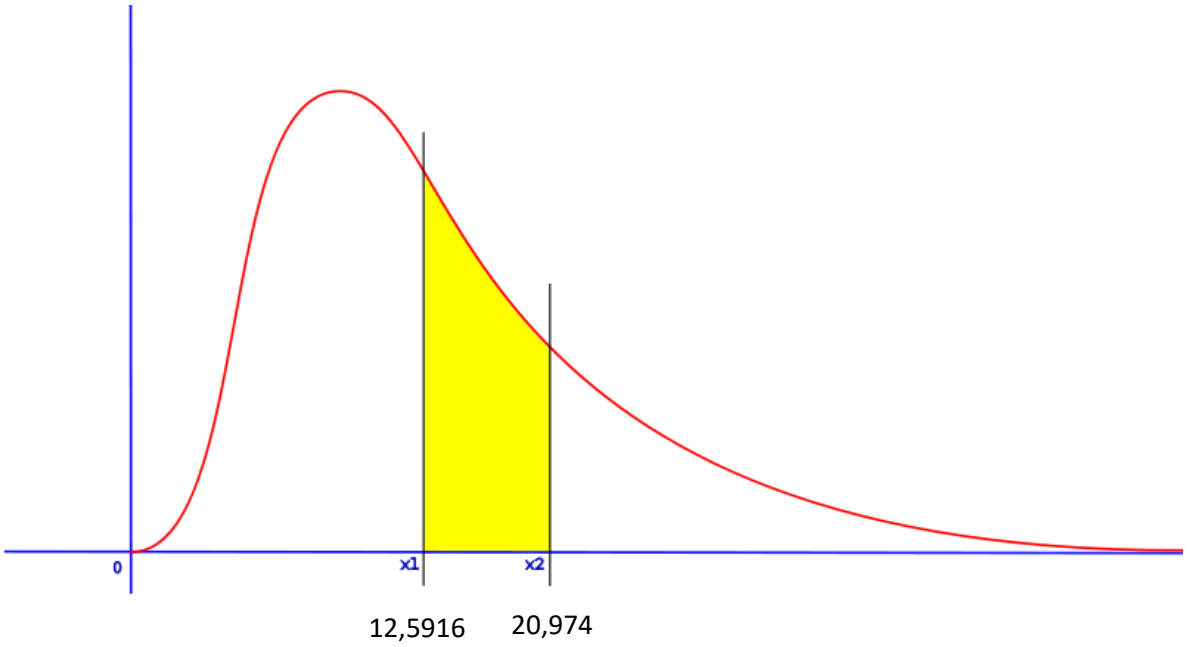
1. Nivel de Significancia: α= 95% = 0.05

2. Cálculo del $X^2_{c:}$ X^2 =20,974

3. Determinación de Chi cuadrado de tabla: X^2t tabla con α= 0.05 y grados de libertad (Gl)= 6. X^2t = 12,5916

4. Decisión estadística: Si el X^2c 20,974 > que el X^2t 12,5916, se acepta hipótesis alterna (Ha).

5. 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.

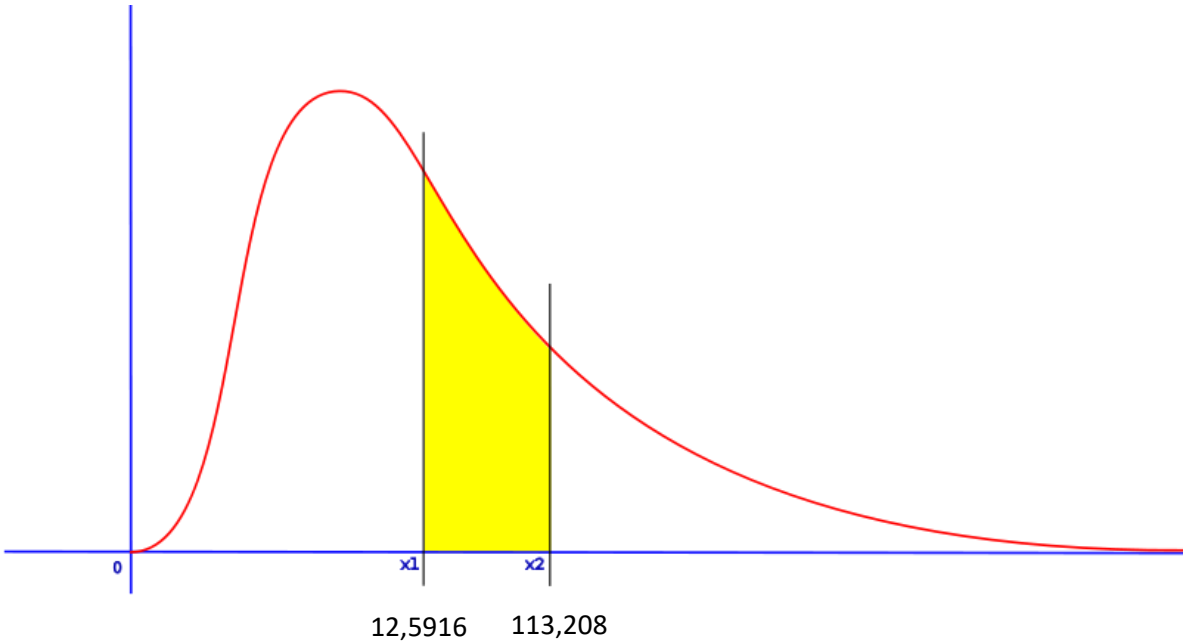
1. Nivel de Significancia: α= 95% = 0.05

2. Cálculo del $X^2_{c:}$ X^2 =113,208

3. Determinación de Chi cuadrado de tabla: X^2t tabla con α= 0.05 y grados de libertad (Gl)= 6. X^2t = 12,5916

4. Decisión estadística: Si el X^2c 113,208 > que el X^2t 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=S1657-89532009000200008000004&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 http://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195

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 http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/handle/11458/645

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

TÍTULO: "La cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019"
AUTORA: Orrillo Bautista, Lizseth Magaly

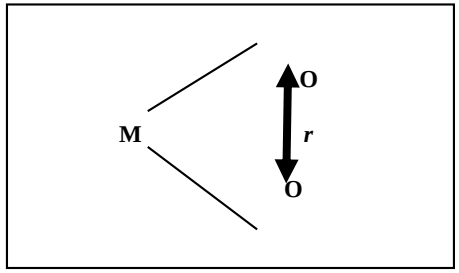
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES
Problema general: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019? **Problemas específicos:** 1. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo del compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019? 2. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso continuo del compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019? 3. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo del compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019?	**Objetivo general:** Determinar la relación entre la cultura organizacional y el 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 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. **3.** Establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo del compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, Callao 2019	

Variable 1: Cultura Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	**Niveles o rangos**
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 (60-120) Débil (121-180) Fuerte (181-240) Muy fuerte (241-300)
Consistencia:	Valores centrales Acuerdo Coordinación e integración	16,17,18,19,20, 21,22,23,24,25, 26,27,28,29,30	
Adaptabilidad	Orientación al cambio. Orientación al cliente Aprendizaje organizativo	31,32,33,34,35, 36,37,38,39,40, 41,42,43,44,45	
Misión.	Dirección y propósitos estratégicos Metas y objetivos Visión	46,47,48,49,50, 51,52,53,54,55, 56,57,58,59,60	

Variable 2: Comportamiento Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	**Niveles o rangos**
Afectivo	Orientación afectiva. Identificación. Organización.	1,2,3, 4, 5,	Muy débil (10-20) Débil (21-30) Fuerte (31-40) Muy fuerte (41-50)
Continuo	Necesidad. Apego de carácter material que el colaborador tiene hacia la organización. Inversión.	6, 7, 8,	
Normativo	Obligación de carácter moral. Creencia de la lealtad en la organización. Permanecer. Pertenecer.	9, 10, 11, 12	

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

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	El trabajo se organiza de modo que cada trabajadores 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					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de los trabajadores					
14	La capacidad de los trabajadores es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
15	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					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
21	Cuando 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					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					

27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta 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 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					

45	Nos aseguramos que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”					
	Misión					
46	Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones.					
48	Esta institución tiene una misión clara estrategia de cara al 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 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 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					
6	Siento un fuerte sentido de pertenencia en esta 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

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO
GERENCIA GENERAL DE RELACIONES PÚBLICAS

"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.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CALLAO
GERENCIA GENERAL DE RELACIONES PÚBLICAS, IMAGEN INSTITUCIONAL Y PROTOCOLO

Pedro Manuel Uriarte Laynes
GERENTE GENERAL

Anexo 5: Formato de validación

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Braulio Antonio Castillo Canales

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

MGTR. BRAULIO CASTILLO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

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

iseth Orrillo Bautista

ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
NDICADORES	**ITEM /PREGUNTA**	**ESCALA**	**SI CUMPLE**	**NO CUMPLE**	**SERACIONES / SUGE**
mpoverment	La mayoría de los trabajadores de este grupo están comprometidos con su trabajo	Totalmente en desacuerdo (1)			
	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	En desacuerdo (2)			
	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesit	Ni en desacuerdo ni acuerdo (3)			
	Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	De acuerdo (4)			
	La planificación de nuestra institución es continua e implica a todo el mundo en algún grado	Totalmente de acuerdo (5)			
Trabajo en equipo	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta Inst				
	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo				
	Acostumbramos a realizar las tareas en equipos, en vez de descargar el peso en				
	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				
llo de capacid	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran con				
	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de los tra				
	La capacidad de los trabajadores es vista como una fuente importante de ventaj				
	urgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hac				
lores centrales	Los líderes y directores practican lo que pregonan				
	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distinti				
	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 guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distingui				
Acuerdo	Cuando existe desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar solucione				
	Este grupo tiene una cultura "fuerte"				
	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				
ación e integra	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible				
	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva				
	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta Institución				
	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con al				
	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos				
tación al camb	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar				
	Respondemos bien a los cambios del entorno				
	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				

	Adaptabilidad	ientación al clien	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes influyen en nuest				
			La información sobre nuestros estudiantes influye en nuestras decisiones.				
			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				
		endizaje organiza	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar				
			Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.				
			Muchas ideas "se pierden por el cambio"				
			El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano				
			Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda"				
		y propósitos estr	Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.				
			Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones.				
			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				
			La orientación estratégica de esta institución no me resulta clara.				
		Metas y objetivos	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a seguir.				
			Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.				
			La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.				
	Misión		Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.				
			Los trabajadores de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tene				
		Visión	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.				
			Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.				
			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 visi				
nportamiento Organizaci	Afectivo	Orientación afectiva.	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral dentro de esta institución	Totalmente en desacuerdo (1)			
			Realmente siento que los problemas de esta institución son mis propios proble	En desacuerdo (2)			
		Identificación.	Me siento "parte de la familia " en esta institución				
			Siento un fuerte "vínculo emocional" con esta institución	Ni en desacuerdo ni acuerdo (3)			
		Organización	Esta institución significa mucho para mí				
			Siento un fuerte sentido de pertenencia en esta institución un fuerte sentido de p	De acuerdo (4)			
	Continuo	Necesidad.	Siento mucha obligación de continuar trabajando en mi actual empleo	Totalmente de acuerdo (5)			
			Incluso si me conviniera, siento que no sería correcto dejar la institución ahora				
		al que el colaborador 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				
	Normativo	ligación de carácter mo	Sería muy difícil para mí dejar esta institución ahora, incluso si así lo quisiera				
			Una parte importante de mi vida se quebraría, si decidiera dejar esta institución a				
		a de la lealtad en la orga	En este momento, estar en esta institución es una cuestión de necesidad más q				
			Siento que tendría pocas alternativas afuera, si decido dejar esta institución				
		Permanecer.	Una de las pocas consecuencias serias de dejar esta institución podría ser la es				
			Una de las principales razones por las que continúo trabajando aquí, es que deja				

Firma del experto MG. FRANCIS CASTILLO

Fecha __/__/__

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Luis Enrique Dios Zarate

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

Dios

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

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

Apellidos y nombres del investigador: Liseth Orrillo Bautista

Apellidos y nombres del experto:

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGE
	Implicación	Empoverment	La mayoría de los trabajadores de este grupo están comprometidos con su trabajo	Totalmente en desacuerdo (1)			
			Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	En desacuerdo (2)			
			La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesit	Ni en desacuerdo ni acuerdo (3)			
			Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	De acuerdo (4)			
			La planificación de nuestra institución es continua e implica a todo el mundo en algún grado	Totalmente de acuerdo (5)			
		Trabajo en equipo	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta Inst				
			Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo				
			Acostumbramos a realizar las tareas en equipos, en vez de descargar el peso e				
			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				
		rrollo de capacid	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran con				
			Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de los tra				
			La capacidad de los trabajadores es vista como una fuente importante de venta				
			urgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hac				
	Consistencia	Valores centrales	Los líderes y directores practican lo que pregonan				
			Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distinti				
			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 guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distingu				
		Acuerdo	Cuando existe desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar solucione				
			Este grupo tiene una cultura "fuerte"				
			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				
		dinación e integra	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible				
			Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva				
			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				
			Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos				
ıltura Organización		entación al camb	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar				
			Respondemos bien a los cambios del entorno				
			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				

	Adaptabilidad	ientación al clien	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes influyen en nuest				
			La información sobre nuestros estudiantes influye en nuestras decisiones.				
			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				
		endizaje organiza	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar				
			Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.				
			Muchas ideas "se pierden por el cambio"				
			El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano				
			Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda"				
		y propósitos estr	Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.				
			Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones.				
			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				
			La orientación estratégica de esta institución no me resulta clara.				
		Metas y objetivos	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a seguir.				
			Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.				
			La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.				
	Misión		Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.				
			Los trabajadores de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tene				
		Visión	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.				
			Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.				
			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 visió				
nportamiento Organizaci	Afectivo	Orientación afectiva.	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral dentro de esta institución	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)			
			Realmente siento que los problemas de esta institución son mis propios proble				
		Identificación.	Me siento "parte de la familia " en esta institución				
			Siento un fuerte "vínculo emocional" con esta institución				
		Organización	Esta institución significa mucho para mí				
			Siento un fuerte sentido de pertenencia en esta institución un fuerte sentido de p				
	Continuo	Necesidad.	Siento mucha obligación de continuar trabajando en mi actual empleo				
			Incluso si me conviniera, siento que no sería correcto dejar la institución ahora				
		al que el colaborador 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				
	Normativo	ligación de carácter mo	Sería muy difícil para mí dejar esta institución ahora, incluso si así lo quisiera				
			Una parte importante de mi vida se quebraría, si decidiera dejar esta institución a				
		a de la lealtad en la orga	En este momento, estar en esta institución es una cuestión de necesidad más q				
			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				
		Permanecer.	Una de las principales razones por las que continúo trabajando aquí, es que deja				
Firma del experto			Fecha __/__/__				

Luis Enrique Dios Zarate

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Hans Hija Guerrero

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

MAG. Hans Hija Guerrero

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

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

Apellidos y nombres del investigador: Liseth Orrillo Bautista

Apellidos y nombres del experto:

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGE
ıltura Organizaciór	Implicación	Empoverment	La mayoría de los trabajadores de este grupo están comprometidos con su trabajo	Totalmente en desacuerdo (1)			
			Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	En desacuerdo (2)			
			La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesit	Ni èn desacuerdo ni acuerdo (3)			
			Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	De acuerdo (4)			
			La planificación de nuestra institución es continua e implica a todo el mundo en algún grado	Totalmente de acuerdo (5)			
		Trabajo en equipo	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta Inst				
			Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo				
			Acostumbramos a realizar las tareas en equipos, en vez de descargar el peso e				
			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				
		ırrollo de capacid	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran con				
			Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de los tra				
			La capacidad de los trabajadores es vista como una fuente importante de ventaj				
			surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hac				
	Consistencia	Valores centrales	Los líderes y directores practican lo que pregonan				
			Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distinti				
			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 guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distingu				
		Acuerdo	Cuando existe desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar solucion				
			Este grupo tiene una cultura "fuerte"				
			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				
		dinación e integra	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible				
			Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva				
			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				
			Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos				
		entación al camb	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar				
			Respondemos bien a los cambios del entorno				
			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				

	Adaptabilidad	ientación al clien	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes influyen en nuest				
			La información sobre nuestros estudiantes influye en nuestras decisiones.				
			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				
		endizaje organiza	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar				
			Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.				
			Muchas ideas "se pierden por el cambio"				
			El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano				
			Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda"				
		y propósitos estr	Esta institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.				
			Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones.				
			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.				
		Metas y objetivos	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a seguir.				
			Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.				
			La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.				
	Misión		Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.				
			Los trabajadores de esta institución comprenden lo que hay que hacer para tene				
		Visión	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.				
			Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.				
			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 visiõ				
	Afectivo	Orientación afectiva.	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral dentro de esta institución	Totalmente en desacuerdo (1)			
			Realmente siento que los problemas de esta institución son mis propios proble	En desacuerdo (2)			
		Identificación.	Me siento "parte de la familia " en esta institución				
			Siento un fuerte "vínculo emocional" con esta institución	Ni en desacuerdo ni acuerdo (3)			
		Organización	Esta institución significa mucho para mí				
			Siento un fuerte sentido de pertenencia en esta institución un fuerte sentido de p	De acuerdo (4)			
	Continuo	Necesidad.	Siento mucha obligación de continuar trabajando en mi actual empleo	Totalmente de acuerdo (5)			
			Incluso si me conviniera, siento que no sería correcto dejar la institución ahora				
nportamiento Organizaci		al que el colaborador 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 lo quisiera				
			Una parte importante de mi vida se quebraría, si decidiera dejar esta institución a				
		a de la lealtad en la orga	En este momento, estar en esta institución es una cuestión de necesidad más q				
			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				
	Normativo	Permanecer.	Una de las principales razones por las que continúo trabajando aquí, es que deja				
Firma del experto			Fecha __/__/__				

Hans Hajo Guerrero

Anexo 6: Pantallazo de resultados

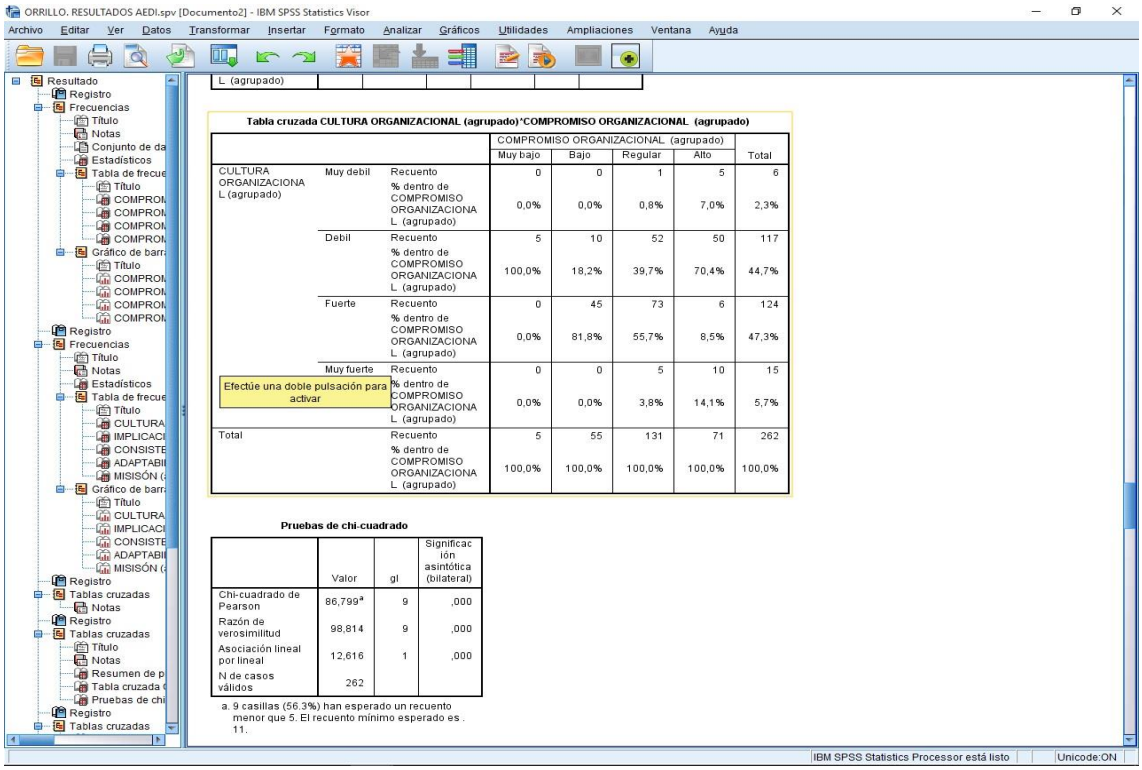


Tabla cruzada CULTURA ORGANIZACIONAL (agrupado)*COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)

			COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)				Total
			Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	
CULTURA ORGANIZACIONAL (agrupado)	Muy debil	Recuento	0	0	1	5	6
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)	0,0%	0,0%	0,8%	7,0%	2,3%
	Debil	Recuento	5	10	52	50	117
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)	100,0%	18,2%	39,7%	70,4%	44,7%
	Fuerte	Recuento	0	45	73	6	124
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)	0,0%	81,8%	55,7%	8,5%	47,3%
	Muy fuerte	Recuento	0	0	5	10	15
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)	0,0%	0,0%	3,8%	14,1%	5,7%
Total		Recuento	5	55	131	71	262
		% dentro de COMPROMISO ORGANIZACIONAL (agrupado)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	86,799[a]	9	,000
Razón de verosimilitud	98,814	9	,000
Asociación lineal por lineal	12,616	1	,000
N de casos válidos	262		

a. 9 casillas (56.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .11.

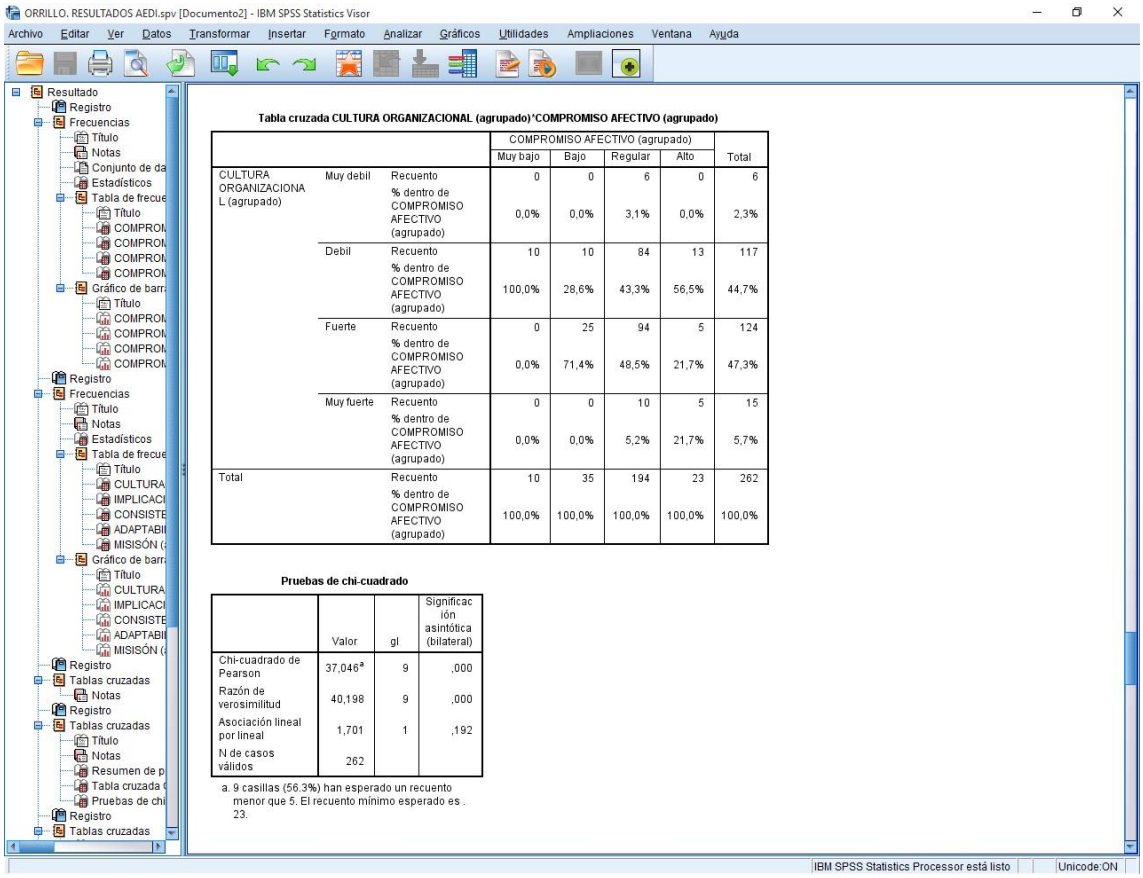


Tabla cruzada CULTURA ORGANIZACIONAL (agrupado) *COMPROMISO AFECTIVO (agrupado)

			COMPROMISO AFECTIVO (agrupado)				Total
			Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	
CULTURA ORGANIZACIONAL (agrupado)	Muy debil	Recuento	0	0	6	0	6
		% dentro de COMPROMISO AFECTIVO (agrupado)	0,0%	0,0%	3,1%	0,0%	2,3%
	Debil	Recuento	10	10	84	13	117
		% dentro de COMPROMISO AFECTIVO (agrupado)	100,0%	28,6%	43,3%	56,5%	44,7%
	Fuerte	Recuento	0	25	94	5	124
		% dentro de COMPROMISO AFECTIVO (agrupado)	0,0%	71,4%	48,5%	21,7%	47,3%
	Muy fuerte	Recuento	0	0	10	5	15
		% dentro de COMPROMISO AFECTIVO (agrupado)	0,0%	0,0%	5,2%	21,7%	5,7%
Total		Recuento	10	35	194	23	262
		% dentro de COMPROMISO AFECTIVO (agrupado)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,046[a]	9	,000
Razón de verosimilitud	40,198	9	,000
Asociación lineal por lineal	1,701	1	,192
N de casos válidos	262		

a. 9 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .23.

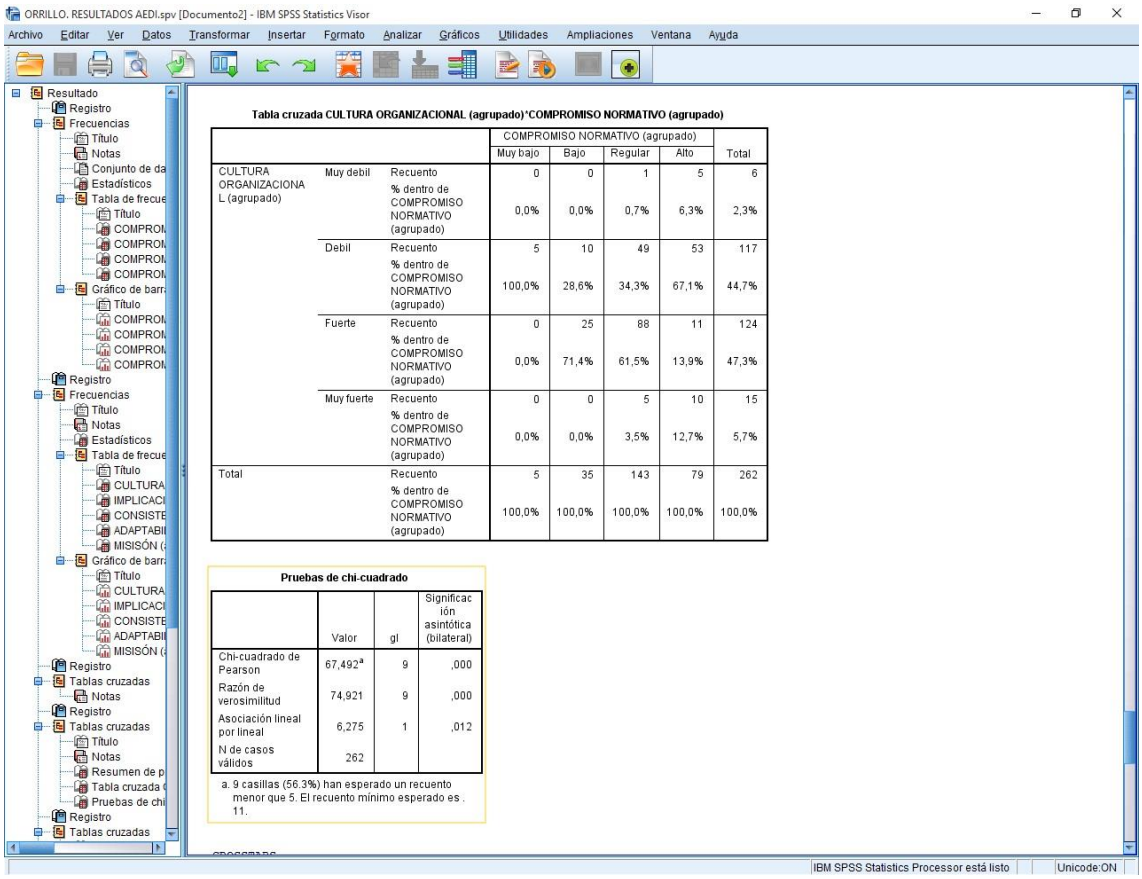


Tabla cruzada CULTURA ORGANIZACIONAL (agrupado)*COMPROMISO NORMATIVO (agrupado)

			COMPROMISO NORMATIVO (agrupado)				Total
			Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	
CULTURA ORGANIZACIONAL (agrupado)	Muy debil	Recuento	0	0	1	5	6
		% dentro de COMPROMISO NORMATIVO (agrupado)	0,0%	0,0%	0,7%	6,3%	2,3%
	Debil	Recuento	5	10	49	53	117
		% dentro de COMPROMISO NORMATIVO (agrupado)	100,0%	28,6%	34,3%	67,1%	44,7%
	Fuerte	Recuento	0	25	88	11	124
		% dentro de COMPROMISO NORMATIVO (agrupado)	0,0%	71,4%	61,5%	13,9%	47,3%
	Muy fuerte	Recuento	0	0	5	10	15
		% dentro de COMPROMISO NORMATIVO (agrupado)	0,0%	0,0%	3,5%	12,7%	5,7%
Total		Recuento	5	35	143	79	262
		% dentro de COMPROMISO NORMATIVO (agrupado)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	67,492[a]	9	,000
Razón de verosimilitud	74,921	9	,000
Asociación lineal por lineal	6,275	1	,012
N de casos válidos	262		

a. 9 casillas (56.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .11.

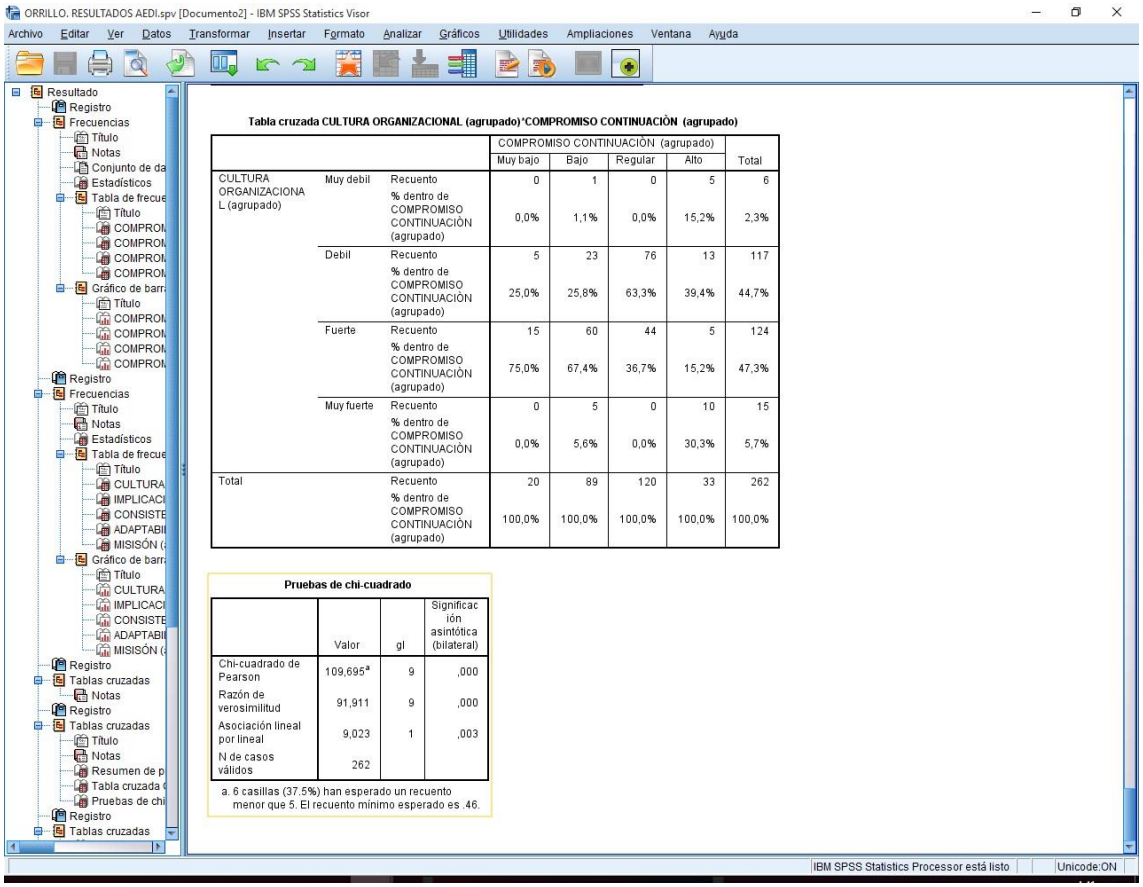


Tabla cruzada CULTURA ORGANIZACIONAL (agrupado)*COMPROMISO CONTINUACIÒN (agrupado)

			COMPROMISO CONTINUACIÒN (agrupado)				Total
			Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	
CULTURA ORGANIZACIONAL (agrupado)	Muy debil	Recuento	0	1	0	5	6
		% dentro de COMPROMISO CONTINUACIÒN (agrupado)	0,0%	1,1%	0,0%	15,2%	2,3%
	Debil	Recuento	5	23	76	13	117
		% dentro de COMPROMISO CONTINUACIÒN (agrupado)	25,0%	25,8%	63,3%	39,4%	44,7%
	Fuerte	Recuento	15	60	44	5	124
		% dentro de COMPROMISO CONTINUACIÒN (agrupado)	75,0%	67,4%	36,7%	15,2%	47,3%
	Muy fuerte	Recuento	0	5	0	10	15
		% dentro de COMPROMISO CONTINUACIÒN (agrupado)	0,0%	5,6%	0,0%	30,3%	5,7%
Total		Recuento	20	89	120	33	262
		% dentro de COMPROMISO CONTINUACIÒN (agrupado)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	109,695[a]	9	,000
Razón de verosimilitud	91,911	9	,000
Asociación lineal por lineal	9,023	1	,003
N de casos válidos	262		

a. 6 casillas (37.5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .46.