



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**La cultura organizacional en el compromiso laboral en los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre -
Ancash, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro Gestión Pública**

AUTOR:

Salcedo Canelo Guillermo Eduardo (ORCID: 0000-0002-5655-6433)

ASESORA:

Dra. Zevallos Delgado Karen del Pilar (ORCID: 0000-0003-2374-980X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por guiarme y protegerme en todo este tiempo y darme el aliento para seguir camino a lograr mis metas.

A mis padres por tener siempre por parte de ellos su apoyo con sus palabras de aliento.

A mi Familia y amigos por su apoyo incondicional, para la obtención de los resultados finales.

Agradecimientos

A la escuela de Posgrado de la UCV, por recibir las enseñanzas para el fortalecimiento de mis competencias. En especial a la Dra. Karen del Pilar Zevallos Delgado, por su invaluable apoyo como asesora en la elaboración de la presente tesis.

A los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre- Ancash por su apoyo en la elaboración del presente estudio.

A mis amigos y familia por brindarme su paciencia y aliento para continuar cada día aprendiendo en aras de una mayor contribución a mi país.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

Índice de Tablas

		Pág
Tabla 1	<i>Distribución de frecuencias de la cultura organizacional del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash</i>	19
Tabla 2	<i>Distribución de frecuencias de las dimensiones de cultura organizacional del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash</i>	20
Tabla 3	<i>Distribución de frecuencias del compromiso laboral del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash.</i>	21
Tabla 4	<i>Distribución de frecuencias de las dimensiones del compromiso laboral del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash.</i>	22
Tabla 5	<i>Prueba de bondad de ajuste de la cultura organizacional en el compromiso laboral del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash.</i>	23
Tabla 6	<i>Prueba Pseudo R² de variación de la cultura organizacional en el compromiso laboral del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash.</i>	24
Tabla 7	<i>Prueba paramétrica de cultura organizacional en el compromiso laboral del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash.</i>	25
Tabla 8	<i>Prueba paramétrica de cultura organizacional en el compromiso afectivo del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash.</i>	26
Tabla 9	<i>Prueba paramétrica de cultura organizacional en el compromiso de continuación del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash</i>	27
Tabla 10	<i>Prueba paramétrica de cultura organizacional en el compromiso normativo del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash</i>	28

Resumen

La cultura organizacional en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre - Ancash, 2021. El objetivo del presente estudio fue Determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021, se realizó utilizando el diseño no experimental correlacional causal de corte transversal. Para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta y utilizó instrumentos para medir la cultura organizacional del autor Denison y para compromiso laboral de los autores Meyer y Allen. Los resultados relacionados a la variable cultura organizacional, evidenciaron que el 45,28%, de encuestados, se ubica en un nivel efectivo, seguido del 20,75% para quienes consideran que la cultura organizacional requiere atención, para el 18,87% necesita de oportunidades de fortalecimiento y para el 15,09% la cultura organizacional se encuentra en zona de riesgo. En relación a la variable compromiso laboral, el 37,7% está en el nivel alto, 37,7% nivel medio y el 24,5% el nivel bajo de compromiso. Se concluyó que La cultura organizacional no incide significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021.

Palabras clave: cultura organizacional, compromiso laboral, trabajadores municipales.

Abstract

The organizational culture in the labor commitment in the workers of the District Municipality of Pueblo Libre - Ancash, 2021. The objective of this study was to determine the significant incidence of the organizational culture in the labor commitment in the workers of the District Municipality of Pueblo Libre , Ancash 2021, was performed using the causal correlational cross-sectional non-experimental design. To collect the information, the survey technique was used and instruments were used to measure the organizational culture of the author Denison and for the work commitment of the authors Meyer and Allen. The results related to the organizational culture variable showed that 45.28% of respondents are at an effective level, followed by 20.75% for those who consider that the organizational culture requires attention, for 18.87% it needs of strengthening opportunities and for 15.09% the organizational culture is in a risk zone. Regarding the work commitment variable, 37.7% are at the high level, 37.7% are at the medium level and 24.5% are at the low level of commitment. It was concluded that the organizational culture does not significantly affect the labor commitment of the workers of the Municipality of the Pueblo Libre District, Ancash 2021.

Keywords: organizational culture, work commitment, municipal workers.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la sociedad toma en cuenta que las personas son lo más significativo que tiene una organización, ya sea esta estatal o privada. De este potencial, dependerán los logros efectivos o también el fracaso para obtener los objetivos.

La gestión pública, también considera al factor humano como su principal base para el alcance y efectividad en la implementación de sus diferentes políticas públicas y en alcanzar su principal objetivo, el bienestar de las personas. Cada organización posee características diferentes, y se desenvuelve de tal manera que va creando un ambiente en el cual se brindan condiciones singulares para el desarrollo del trabajo, induciendo adecuadamente lineamientos, valores, misión y visión institucional para que el personal sienta un mayor compromiso organizacional.

La cultura organizacional ha sido entendida de diferentes maneras, siendo entre ellas, el conjunto de ideas, hábitos, roles, valores y creencias, que tiene cada organización, de tal manera que estas se incorporan en cada trabajador para lograr una influencia en su comportamiento y sean las principales características organizacionales. El tener conocimiento de la cultura de las organizaciones es sumamente importante porque con ello se logra observar los aspectos que cada institución posee en el alcance sus objetivos. Sobre ello, Denison (2000), la define como los valores intrínsecos en las personas, acompañados de principios, opiniones, paradigmas que vienen a formar parte de la intervención de las empresas.

En este sentido, la cultura ha sufrido una serie de cambios, más aún con las actuales condiciones en donde ha tenido que pasar de un trabajo presencial a uno remoto, afectando con ello el normal desarrollo de las organizaciones, requiriendo para ello innovación y creatividad para la agilización de los procesos que anteriormente desarrollaba. En ese afán, se han empezado a capacitar aún más a los líderes para que se consideren estos nuevos roles y formas de trabajo.

El Estado actualmente a través del programa SERVIR, pretende obtener el mayor compromiso de todo servidor público en el afán de alcanzar el objetivo que se quiere alcanzar el cual es el bienestar de las personas. Para ello, capacita, en los diferentes temas que puedan ayudar a una mejor interacción entre las personas y que se tenga además un adecuado clima organizacional. Sin embargo, en este

tema aún hay mucho por trabajar y alcanzar los ideales de un buen servidor estatal, más aún con el flagelo de la corrupción que pone en riesgo todo proceso por mejor estrategia que se quiera obtener en el ideal de justicia y transparencia. Al respecto, Meyer y Allen (1997), indican que, el compromiso está referido a la etapa psicológica, que es propia de la relación de los trabajadores en una empresa y llega a determinar decisiones como la de continuar o retirarse de la misma.

En relación a lo expuesto, buscamos analizar el rol que tiene la cultura organizacional en el compromiso laboral, presentando el problema: ¿En qué medida la cultura organizacional incide significativamente en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021? entre los problemas específicos tenemos: el primero ¿En qué medida la cultura organizacional incide significativamente en el compromiso afectivo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021?, el segundo, ¿En qué medida la cultura organizacional incide significativamente en el compromiso de continuación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021?, y finalmente, ¿En qué medida la cultura organizacional incide significativamente en el compromiso normativo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021?

La justificación teórica, al respecto busca confirmar que hay una influencia entre la cultura de una organización y el compromiso en el trabajo, tomando como referencia las dimensiones que se observan a nivel interno y externo que dinamizan las culturas en las empresas. Nuestro estudio, considera además las dimensiones de Deninson y Meyer y Allen como principales insumos en dicho análisis. Estos resultados además por parte de los funcionarios municipales tomar decisiones para la mejora de cualquier conflicto que pueda presentarse, así como además permitirá potenciar las diferentes dimensiones que puedan identificarse como parte de la mejora a realizar. Cabe mencionar además que ante la poca referencia sobre el mismo tipo de trabajo que se realiza, éste también servirá como antecedente para futuros estudios.

La justificación práctica, toma en cuenta la importancia de analizar estos estudios en los trabajadores de la municipalidad distrital de Pueblo Libre, quienes a diario están en constante interacción con los usuarios o público que acude a sus oficinas para obtener algún servicio. Por lo tanto, considero elemental tomar en

cuenta analizar el tipo de cultura que tienen los trabajadores y como además se encuentran motivados para un buen trato y desarrollo del trabajo institucional.

La justificación social, permitirá conocer cuánto es que la cultura organizacional incide en el compromiso laboral de los trabajadores municipales, cuáles son sus valores, creencias o comportamientos comunes en cada uno de ellos y que permita especificar la cultura y el compromiso laboral, ambas de importancia para la efectividad de cualquier institución sea esta pública o privada y que influyen además de manera directa e indirecta en el desempeño de los trabajadores.

Nuestro objetivo general es, Determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021, como objetivos específicos tenemos: Primero, Determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso afectivo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021. Segundo, Determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso de continuación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021, y finalmente Determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso normativo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021.

La hipótesis para el presente estudio es, La cultura organizacional incide significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021. Las hipótesis específicas son: La primera, La cultura organizacional incide significativamente en el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021. La segunda, La cultura organizacional incide significativamente en el compromiso de continuación de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021, finalmente, La cultura organizacional incide significativamente en el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional, las referencias propias citadas para el presente estudio son las de, Angulo (2017), con la tesis *Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017*, cuyo objetivo pretendía analizar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral. Utiliza un enfoque cuantitativo, y su investigación se enmarcaba en un diseño no experimental de corte transversal. Su población de estudio, fueron 190 profesionales de salud y contó con una muestra de 88 personas. Para recopilar datos uso la encuesta. Sus resultados evidenciaron que la cultura organizacional solicita atención por parte de los empleados, considerándola un factor importante. En cuanto a la segunda variable se evidenció un compromiso promedio, concluyendo que el compromiso laboral es influenciado por la cultura organizacional.

Velásquez (2018), en su tesis *Cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017*, realiza una investigación en base a 65 empleados. Para ello, utiliza una investigación descriptiva correlacional. Concluye afirmando que hay una significativa relación entre cultura organizacional y la variable compromiso laboral. Para demostrar ello, con la correlación de Pearson obtiene el valor de asociación que constituyen ambas variables, el cual es de 0,544. Agregando que la correspondencia es coherente, afirmando que cuanto mayor se mejore cultura organizacional, se obtendrá mejorar los niveles de compromiso laboral.

Sagastegui (2017) en su tesis *Cultura organizacional y compromiso laboral de Hospital I La Esperanza- EsSalud, La Libertad, 2017*, afirma, la cultura organizacional es corresponsable con el compromiso laboral, para ello utiliza un diseño correlacional- causal de tipo no experimental en 80 trabajadores. Sus conclusiones las basa en los datos obtenidos de la correlación de Pearson de 0,896 indicando con ello una correlación muy alta y directa.

Cerna (2018), en su investigación *Cultura Organizacional en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018*, pretende medir cuanto influye la cultura en el compromiso laboral, usando para ello la investigación aplicada, de nivel explicativo y con un diseño no experimental. Trabajó con 228 trabajadores, usando la encuesta. Concluye afirmando que los

principales puntos en desacuerdo por parte de los trabajadores son: el uso de las tecnologías, la estructura organizacional, los valores que tiene. En relación al compromiso, menciona que hay poca inversión en capacitaciones y que además los funcionarios recriminan demasiado a los empleados. Asimismo, indica que entre la cultura y compromiso organizacional hay una relación moderada.

Hermeza (2017), con la investigación, *Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Lima, 2017*, cuyo objetivo de trabajo fue, observar la relación entre estas dos variables. Usa una investigación de enfoque cuantitativo, básica correlacional, experimental y de corte transversal. Para este estudio, trabajo con 95 personas, evidenciando resultados relacionados con que la cultura organizacional es para este caso de nivel regular y que además el nivel de compromiso se encuentra mayormente en el nivel moderado. Concluye afirmando que la cultura se relaciona positivamente con el compromiso laboral, planteando que a la mejora del clima organizacional mejora en el grado de compromiso laboral.

En las referencias internacionales para la presente investigación se citan a, Marsollier, (2017), en la tesis *Los valores y el compromiso laboral en el Empleo Público*, cuyo objetivo fue de observar el perfil de valores en el personal estatal en correlación con los rangos de compromiso laboral que se muestran en el sector. La investigación fue cuantitativa, básica y se empleó un diseño mixto en la investigación. La muestra fue de 147 trabajadores en una institución estatal en Mendoza, Argentina. Se aplicó un cuestionario que buscaba observar variables básicas y situacionales, también se usó una prueba que medía el perfil psicosocial de los trabajadores. Se encontró que los resultados, indicaron que hay una relación entre ambas variables y que admite la importancia de recuperar los valores individuales y organizacionales, con la finalidad de motivar el compromiso al trabajo y con ello desarrollar institucionales que tengan un mejor clima laboral.

Castellón, (2017), en el estudio *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua*, busca hallarla incidencia entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores, la descripción del clima organizacional y el tipo de desempeño que hay. Su enfoque

es cuantitativo, de tipo descriptivo- Explicativo. La muestra fue de 59 empleados y funcionarios. Muestra resultados como, el clima organizacional es óptimo, indicando que si el clima mejora, este incide en el desempeño de los trabajadores. Asimismo, que los jefes de área deben ser motivados para que contribuyan a contar con un clima óptimo, con marcados signos de felicidad como euforia y entusiasmo. Brindar un espacio para escuchar opiniones, generando con ello un ambiente de confianza que favorece un incremento en la producción.

Ben y Abbas (2018), en la investigación titulada *El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: un estudio de la cultura laboral del sector público de Arabia Saudita*. Este estudio, evalúa las acciones directas o indirectas de la cultura sobre el desempeño laboral, tomando en cuenta cada sub elemento de la organización. Es una herramienta de estudio cuantitativa que tiene como base un cuestionario exhaustivo de investigación. La conclusión a la que arriban es que, hay un influencia de la variable cultura organizacional sobre la variable desempeño, tal como lo evidencias investigaciones realizadas anteriormente en idiomas no árabes.

Siegmar y Gomes (2020), en el estudio *Influencia de la cultura organizacional en los entornos de innovación y desempeño organizacional*, donde el objetivo de estudio fue examinar la influencia de la cultura organizacional en el medio interno y externo de cambio y performance organizacional en una empresa del sector textil. Fue una investigación descriptiva, transversal y cuantitativa. Trabajó con una muestra de 186 trabajadores. Los resultados obtenidos evidenciaron que las dimensiones, procesos y en especial la relación de cohesión grupal presentes en la empresa son importantes para el proceso de las innovaciones. La Cultura Organizacional de la compañía es permanente y esto se debe a que el poder que ejerce la empresa no es evidenciado como un medio que pueda obstruir el alto involucramiento del personal. Concluye afirmando la influencia de la cultura organizacional en el entorno de la empresa, generando una mayor producción.

Schuldt y Gomez (2020), en su estudio *Influencia de la cultura organizacional en los entornos de innovación y rendimiento organizacional*, realizan una investigación de tipo descriptiva y causal con un enfoque cuantitativo. En base a 186 encuestados, utilizan la recopilación de datos mediante una encuesta interseccional. Los resultados que se desprenden de este muestran que el

desempeño organizacional recibe una influencia óptima de la cultura organizacional. A los ejecutivos, les corresponde aprehender y dirigir adecuadamente la cultura para obtener un mayor rendimiento en la organización. Además, recomienda se deben realizar otros estudios para probar el modelo.

Díaz (2019), en la investigación *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de Educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, Mexico*, realizan un estudio cuantitativo, transversal, descriptivo y explicativo. Utilizan una población de 127 trabajadores como población, quedando finalmente una muestra de 95 trabajadores para dicho trabajo. Las conclusiones a las que arriban son; el valor que asumen los empleados sobre la cultura organizacional influye moderadamente en la satisfacción que se tiene sobre lo realizado laboralmente. Afirmando que, cuando mayor es el valor asignado a la cultura organizacional, mayor se mostrará un desempeño laboral en los empleados.

En relación a las variables de estudio, tenemos cultura organizacional y la variable compromiso laboral. En relación a Cultura organizacional, las definiciones son variables, una de ellas menciona que, es un conjunto de significados que describen las estrategias de aceptación que tiene una organización y ha sido elegida para satisfacer necesidades en conflicto, así como las ideas y la información de los diversos factores organizacionales que a menudo compiten con las opiniones y coacciones de otras personas para imponer su posición y obligar a otros. (Denison, 2000). Para Denison la diferencia entre organizaciones de alto y bajo desempeño se explicaría en las cuatro dimensiones expuestas por el modelo. Hay estudios que han establecido la correspondencia entre estas dimensiones (implicación, consistencia, adaptabilidad y misión) e indicadores de logro como cuantía de mercado, incremento de ventas, rentabilidad, innovación y calidad.

Denison (2000) planteó cuatro dimensiones y subdimensiones o indicadores. La primera dimensión es el involucramiento, la misma que menciona que esta es importante para involucrar a sus miembros en su trabajo y hacerlos sentir parte importante del negocio. Las organizaciones con mejores resultados buscan empoderar a sus empleados, fomentar el trabajo coordinado y otorgarles la oportunidad de desarrollar sus capacidades en todos los niveles. Asimismo, el

personal de una organización observa que su trabajo está mayormente ligado a los objetivos de la organización e intervienen en decisiones que afectan su trabajo.

Asimismo esta dimensión posee las siguientes subdimensiones: La primera subdimensión se llama Empoderamiento, el cual es el sentimiento de sentirse parte de una empresa y el compromiso por lograr el mismo objetivo. Está inmerso en los trabajadores, debido a que presentan la capacidad de llevar su trabajo, tener autoridad e iniciativas. La segunda subdimensión es el Trabajo en equipo, la cual indica que para alcanzar metas y objetivos propios, la organización se apoya principalmente en el trabajo en equipo de sus integrantes y en la responsabilidad que sienten hacia los mismos. La tercera subdimensión es el desarrollo de capacidades, la cual menciona que para aprovechar las nuevas formas de negocio y tener un buen nivel de competitividad dentro de la empresa, se realizan inversiones constantes en fortalecer las habilidades y competencias de los empleados.

La segunda dimensión es la consistencia, la cual es una experiencia de cómo las cosas encajan y aumentan su influencia. De esta forma, el sistema estará más equilibrado con las acciones de las cuales se adquiere conocimiento, permitiendo mejorarlo y contar con objetivos más eficientes. La investigación ha demostrado que el impacto organizacional ocurre cuando hay una fuerte integración y consistencia. La gestión del desempeño funciona de manera efectiva, gracias a que tanto los líderes como sus subordinados pueden llegar a un consenso como resultado de sus acciones demostradas por valores. Debido a estas actitudes, la organización tiene una cultura consistente y clara que afecta directamente la conducta de sus miembros. De esta manera, la integración actúa como un proveedor de integración y estabilidad interna que emana de un alto nivel de relevancia y comparte una visión común.

Las dimensiones de la consistencia son: Valores centrales, hay expectativas claras de identificación y significado real, gracias a los valores compartidos por los miembros. La segunda subdimensión es acuerdos, el cual indica que los empleados pueden llegar a un acuerdo sobre cuestiones importantes. Esto significa la capacidad de ajustar las diferencias antes del trato claro y antes del nivel. La tercera subdimensión se llama coordinación e integración referida a los diferentes niveles y límites dentro de una organización, las cuales no

son barreras para lograr los mejores niveles de desempeño. Los equipos de diferentes áreas de la organización pueden trabajar juntos para lograr objetivos comunes.

La tercera dimensión es la adaptabilidad, la cual menciona que cuando existen empresas que tienen una fuerte cohesión, en su mayoría muestran una problemática para afrontar cambios y adaptarse a nuevos entornos. Por eso, el reto de lograr el equilibrio entre la composición interna y el ámbito externo es imprescindible para lograr una mayor efectividad en las organizaciones. La capacidad adaptativa se traduce en la disposición para corregir los errores, enfrentar riesgos y retos, y son capaces para asumir cambios. También, las empresas que cuentan con una alta adaptabilidad, muestran un aumento en sus ventas y logran un mayor incremento de sus bonos en el mercado.

Esta característica cultural es considerada a través de las siguientes subdimensiones: Orientación al cambio, las organizaciones pueden responder rápidamente a los eventos y anticipar cambios futuros. También puede definir eficazmente su entorno empresarial y crear nuevos espacios que impulsen el cambio. La segunda subdimensión es orientación al cliente, aquí los equipos se guían por prioridades para mantener la satisfacción del cliente. Esto conduce a la capacidad de anticipar sus necesidades y familiarizarse con ellas. La tercera subdimensión es el aprendizaje colaborativo en donde las organizaciones desarrollan habilidades del aprendizaje al debido a que sus miembros comprenden, interpretan y transforman las señales del medio en nuevas oportunidades creativas.

La cuarta dimensión es la misión, la cual indica que si el grupo no tiene una dirección marcada, generalmente termina perdiéndose en el activismo. Las instituciones influyentes tienen fines y objetivos definidos por metas claras y una visión de cómo la organización avanzará. El cambio constante de determinadas políticas puede causar problemas a la organización. Por lo tanto, es necesario un liderazgo fortalecido para definir una misión y desarrollar una cultura que la respalde.

La dimensión misión, consta de las siguientes subdimensiones: la primera subdimensión es la Dirección y propósitos estratégicos, indica que los objetivos de la organización están claramente destinados a instruir y capacitar al personal sobre cómo colaborar al progreso de la organización. La segunda subdimensión Metas

y Objetivos mencionan que los empleados tienen una dirección clara en su trabajo, porque las mismas están relacionados con la visión, misión y la ruta que tiene la organización. La tercera subdimensión es la visión, la que menciona que las organizaciones tienen una visión en particular de la forma como quieren ser conocidas en un futuro y como proporcionar el liderazgo a sus empleados. Esta vista refleja los verdaderos valores y miembros reales de la organización.

Otra definición teórica es la de Martínez y Dávila (2014), quienes definen que la cultura organizacional, descansa en los grupos sociales dentro de una organización y estos se expresan en el trabajo, el cual se realiza de manera organizada y coordinada, especialmente en las labores en conjunto para alcanzar objetivos con metas comunes. Esto representa particularmente la forma de ser de cada empresa.

Chiavenato (2015), afirma que la Cultura Organizacional está representada a través de los diferentes hábitos, creencias, valores, tradiciones e intercambio social en una empresa. Esta representa la forma en la cual cada organización muestra su forma de sentir, pensar y actuar y que es compartida con todos los miembros de dicha empresa. Además también representa normas que son perceptibles sin mucho esfuerzo, denominándolas aspectos formales y otros que no son tan fáciles de percibir, llamados informales, en las cuales se evidencian los sentimientos, actitudes, valores y percepciones del grupo, por lo que también representan el aspecto más duro de cambio.

En relación a la segunda variable, Compromiso laboral, es definido como un comportamiento personal que refleja la correspondencia entre el individuo y el grupo y afecta la disposición de seguir o no en la organización. Cuenta con tres dimensiones: el afectivo, el de continuidad y el normativo. Meyer y Allen (1997). La dimensión de compromiso afectivo (deseo), asume que se basa en las relaciones individuales con la empresa y los empleados, mostrándose contentos de pertenecer a ella. Cuánto más se perciba que la organización cubre sus expectativas y emociones, mayor será el compromiso que ellos establezcan. Por lo que, se da a través de un vínculo emotivo que los empleados sienten con la organización y es una señal de su reconocimiento y participación la misma y del deseo de ser parte de ella. Es una relación que anima a los empleados a satisfacer sus mayores necesidades, sentirse conectados con su organización y disfrutar trabajando.

El segundo componente el compromiso de continuación (necesidad) se da cuando los empleados conocen su relación con la organización, es decir, se sienten conectados con la organización y quieren seguir trabajando con la empresa. Implica desarrollar un compromiso de seguir en la organización, según el tiempo y el esfuerzo que un empleado invierta en la misma, y qué perderá cuando se retire de la organización. Este compromiso, se refiere a los costos que pierden los empleados cuando se van del lugar, como dinero y beneficios. Como resultado, los costos laborales son más altos cuando se jubilan. Esto puede estar relacionado con la motivación externa para atraer empleados. Lo que recibió en lugar de las obras realizadas, ya sea por dinero o algún tipo de recompensa, en lugar del trabajo en sí.

El tercer componente se refiere al compromiso normativo (deber), se presenta cuando el personal se identifica por el cumplimiento a la organización y, en efecto, ven a la empresa como comprometida con él y crean un sentimiento de adeudo con la misma. Ésta es una obligación moral por reciprocidad ante los beneficios recibidos. El compromiso es definido finalmente como el significado del trabajo para un trabajador de quedarse en la organización. También significa el seguimiento que debe seguir para que la organización funcione correctamente.

Robbins & Judge (2017) afirman que el compromiso laboral, es el rango en que una persona es corresponsable con su organización, sus metas y objetivos y asegura querer ser parte de la misma. Es la actitud que tiene un trabajador hacia el trabajo y su organización, de tal manera que al mostrar una participación activa e incluso una buena productividad y rendimiento, se asume que hay una mayor identificación con la empresa en la cual se desarrolla. Otra posición teórica referida al compromiso laboral es de Kruse (2013), quien menciona que el compromiso es el sentimiento el cual es motivo para que el personal recomiende a un grupo de amigos la organización en la que trabaja, estar orgulloso de la empresa y la satisfacción que siente y además la menor probabilidad de buscar otro empleo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Método.

En la presente investigación se utilizó el método Hipotético- Deductivo, pues este nos permitió tener el control de las variables estudiadas para medirlas y compararlas con otras investigaciones o estudios realizados. El objetivo principal fue construir y demostrar las teorías estudiadas o las diferentes posiciones donde cada autor, empleando la lógica o el razonamiento deductivo para el posterior análisis. (Hernández et al., 2010).

Enfoque.

La investigación estuvo enmarcada dentro del enfoque cuantitativo, pues se buscó dilucidar los fenómenos de estudio, estableciendo la incidencia entre las variables partiendo de la medición de las características que se mostraron como valores numéricos y hallaron relaciones a través de un análisis estadístico, pretendiendo encontrar la relación causa- efecto en las mismas. (Cook y Reichart, citado por Meza, s.f)

Tipo.

Fue de tipo aplicada, por cuanto, el trabajo pretendió mejorar, corregir, modificar las capacidades de los sistemas, procedimientos, estándares y regulaciones tecnológicas últimas en relación con el progreso de la ciencia y la tecnología con las que cuenta la organización. Por tanto, este tipo de estudio no servirá al logro, falsedad o probabilidad, sino a la validez, la ausencia, la invalidez, la efectividad o la nulidad. (Ñaupas, 2013).

Nivel.

En relación al nivel de la investigación, esta fue correlacional- causal, pues la finalidad del mismo es buscar la incidencia entre ambas variables de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño de investigación

Para este estudio se utilizó el diseño no experimental correlacional causal de corte transversal, puesto que la obtención de la información se obtuvo en un mismo tiempo. Hernández, Fernández y Baptista (2010), además proyectó encontrar la influencia en ambas variables de estudio. En este diseño, la causa y efecto ha ocurrido durante el estudio, y el investigador lo observa y lo comunica Hernández (2010).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente: Cultura Organizacional.

Es una concurrencia de significados que representan las estrategias de aceptación que tiene una organización y ha sido elegida para satisfacer necesidades en conflicto, así como las ideas y la información de los diversos factores organizacionales que a menudo compiten con las opiniones y coacciones de otras personas para imponer su posición y obligar a otros. (Denison, 2000)

Variable dependiente: Compromiso laboral.

Compromiso laboral, es un comportamiento personal que refleja la correspondencia entre el individuo y el grupo y afecta la disposición de seguir o salir de la organización. Los esfuerzos para trabajar es un gran proceso que cuenta con tres dimensiones: el afectivo, el de continuidad y el normativo. (Meyer y Allen, 1991)

Definición operacional

Variable independiente: Cultura Organizacional.

Definida como las manifestaciones y expresiones que tiene una organización que implica un involucramiento por parte de sus integrantes, de manera consistente con los valores organizacionales. Involucra una adaptabilidad para responder a las necesidades de su entorno enmarcadas dentro de su misión institucional.

Variable dependiente: Compromiso laboral.

El compromiso laboral es la actitud que tienen las personas en una empresa, determinada por el compromiso afectivo o deseo de pertenencia a una organización. Un compromiso de continuación y de estar vinculado con la misión y visión institucional, resultando la necesidad de continuar participando laboralmente en ella y un compromiso normativo, relacionado con la satisfacción que brinda la institución por los logros y resultados que obtiene.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Al conglomerado de todos los casos que contienen una información determinada, se le denomina población. Hernández, Fernández y Baptista (2010). Para esta investigación se conformó por el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre- Ancash, conformada por 53 personas.

Criterios de inclusión

Personal nombrado o contratado que labora en la Municipalidad Distrital al momento del desarrollo de la investigación.

Criterios de exclusión

Personal que al momento de la toma de datos se encuentre de licencia o se encuentre de vacaciones.

Muestra

A la representación de la población en un estudio se la llama muestra. Contiene los elementos principales que tiene un grupo definido llamado población. (Hernández, 2010). Para el presente estudio, estará conformado por 53 personas que trabajan en la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre- Ancash, por lo tanto se utilizó una muestra de tipo censal. Se ha considerado como tal, pues se ha seleccionado al 100% de la población por ser considerada un número manejable. Sobre ello, Zarcovich (2005), menciona que es aquella, que es tomada de todo el universo y busca la obtención de los datos, características y bloques que son características del censo. Para ello, la información que se busca obtener es tomada una sola muestra, misma que representa el total del universo, pues la población en este caso es finita y pequeña.

Unidad de análisis

Para este estudio se consideró todo el personal que trabaja en la Municipalidad distrital de Pueblo Libre, contratados y nombrados estén o no en planilla.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica utilizada en este estudio para medir ambas variables fue la encuesta, el cual es descrito como un método de búsqueda de información que brinda el modelo en relación al tema. (Arias, 2006).

Para evidenciar la influencia de las variables, se aplicó la encuesta al personal que conforma la municipalidad

Instrumentos de recolección de datos.

Para evaluar cultura organizacional se aplicó el cuestionario de Denison el cual fue elaborado en el año 2006, contextualizado al idioma español por Bonavia, Prado y Barverá (2009) y adaptado para nuestro país por Esteban y Acuña (2014). Este cuestionario puede ser aplicado para todo público adulto. (Ver anexo 5)

Para evaluar la variable compromiso laboral, se usó el cuestionario de los autores Meyer y Allen, elaborado en el año 1993. Su aplicación puede ser individual o colectiva y tiene un tiempo límite de 15 minutos se puede aplicar a personas mayores de 18 años. (Ver anexo 7)

Validez de los instrumentos.

Es conocida como el nivel en que una herramienta mide efectivamente la variable que busca medir. Es una condición que debe tener todo instrumento de medida. Asimismo es un concepto que puede presentar varias formas de evidenciarlas (Hernández, et al., 2014).

Para la primera variable, compromiso laboral, se logró una validez de constructo con valores de 0.681, la misma que evidencia ser un instrumento creado para medir adecuadamente la variable de estudio. Para cultura organizacional la validez se consiguió por medio de la validez de constructo usando el análisis factorial, dando valores de adecuación KMO de 0.524 y de esfericidad de Barlett de 0,000, permitiendo agrupar 4 dimensiones, evidenciando una buena estructura en su interior.

Confiabilidad de los instrumentos

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la confiabilidad es el valor en que al aplicarse un instrumento de manera repetitiva, a las mismas personas, da siempre resultados iguales.

Cedeño y Pirela (2002) obtuvieron la confiabilidad para el instrumento que mide compromiso organizacional, a través de la aplicación de una prueba piloto a 20 personas que conformaban una población pequeña comparada a la población muestra del estudio obteniendo una confiabilidad de 0,916 con el alpha de Cronbach en el total del cuestionario, evidenciando un instrumento altamente fiable en su medición y en cuanto a la dimensión afectiva 0.897, de continuidad 0.774 y normativa 0.827.

Bonavia, Prado y García (2010) estimaron la confiabilidad para el instrumento que mide cultura organizacional, mencionando que el alpha de Cronbach del cuestionario en su totalidad es de 0,97, lo cual indica que es un instrumento altamente fiable, y para las diferentes dimensiones y subescalas que lo conforman está por encima de 0,70. La única subescala que cuenta con puntajes inferiores a 0,70 es Valores centrales ($\alpha=0,68$), la cual podría obtener mejores resultados hasta un 0,78 si se retira el ítem 19.

3.5. Procedimiento

Se solicitó el permiso a la Alcaldía, para el inicio del estudio, remitiendo una carta de presentación, indicando el título de la investigación y los objetivos de la misma. Se informó al personal municipal, los resultados que se pretendía encontrar con la investigación indicando que la información a recabar es de estricta confidencialidad y anonimato. Posteriormente se aplicó el cuestionario bajo una modalidad mixta, es decir tanto virtual como presencial, debido a que por la ruralidad de la zona algunos trabajadores no tenían acceso a una red de internet estable que permitiera en desarrollo de la encuesta virtual. Para los otros efectos, se elaboraron los formularios en la plataforma del Google forms, conteniendo las indicaciones necesarias para su aplicación de manera virtualizada. El link se compartió vía Whatsapp, obteniendo los resultados se descargarán en formato Excel y se exportaron a hojas Excel para analizarlos.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de la información se utilizó los siguientes estadísticos.

Estadísticos descriptivos:

En esta investigación se ha utilizado el software SPSS versión 26. Para la sistematización de la información usando una matriz de datos, obteniendo resultados plasmados en tablas y figuras, las mismas que permitieron analizar e interpretar las frecuencias y porcentajes de ambas variables objeto de estudio.

Estadísticos inferenciales:

Para contrastar la hipótesis se ha utilizado la prueba de regresión logística ordinal, evaluando con ello, cual es la incidencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral, considerando que ambas variables son de tipo cualitativo, por lo que la prueba de normalidad no es necesaria.

3.7. Aspectos éticos

El estudio a desarrollar es auténtico. Se tomaron datos directamente del personal que conforma el grupo de investigación, se procesaron los mismos adecuadamente sin manipulación alguna de la información y es de autoría del investigador.

Conocimiento Informado: Se informó a los colaboradores de la investigación el objetivo del mismo, y su importancia. Su participación fue voluntaria en la aplicación de los cuestionarios virtuales.

Confidencialidad: La información personal de los participantes no fue almacenada, respondiendo con ello a guardar la confidencialidad de los datos y, disminuir los sesgos en la obtención de la información y el temor de los encuestados en participar del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Cultura organizacional

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la cultura organizacional del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash

	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	En zona de riesgos	143-169	8	15.1
	Requiere atención	170-196	11	20.8
	Oportunidades de fortalecimiento	197-223	10	18.9
	Efectiva	224-250	24	45.3
	Total		53	100.0

Según los datos presentados en la tabla 1, se prueba que para el 45,28%, de encuestados, la cultura organizacional del personal de la municipalidad de Pueblo Libre en Ancash es de nivel efectiva, seguido del 20,75% para quienes consideran que la cultura organizacional requiere atención, para el 18,87% necesita de oportunidades de fortalecimiento y para el 15,09% la cultura organizacional se encuentra en zona de riesgo.

4.1.2 Dimensiones de cultura organizacional

De acuerdo a los datos presentados en la tabla 2, de las dimensiones de la cultura organizacional alcanzan los mayores niveles la participación efectiva del 45,3%, en consistencia efectiva 37,7%; en adaptabilidad efectiva 43,4% y en misión efectiva el 43,4%. El análisis permite destacar que la cultura organizacional requiere de atención en participación al alcanzar el 17%, en consistencia el 15,1%; en adaptabilidad 13,2% y en misión el 3,8%, este último el más bajo entre las dimensiones estudiadas.

Es importante destacar que los encuestados consideran que la cultura organizacional del personal de la municipalidad de Pueblo Libre en Ancash se encuentran en la zona de riesgo con 18,9% coincidentemente las dimensiones de cultura organizacional en participación, adaptabilidad y misión, con 22,6% en cultura organizacional en consistencia.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de cultura organizacional del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash.

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Participación	En zona de riesgos	35-42	10	18.9
	Requiere atención	43-50	9	17.0
	Oportunidades de fortalecimiento	51-58	10	18.9
	Efectiva	59-66	24	45.3
Consistencia	En zona de riesgos	36-42	12	22.6
	Requiere atención	43-49	8	15.1
	Oportunidades de fortalecimiento	50-56	13	24.5
	Efectiva	57-64	20	37.7
Adaptabilidad	En zona de riesgos	34-41	10	18.9
	Requiere atención	42-48	7	13.2
	Oportunidades de fortalecimiento	49-56	13	24.5
	Efectiva	57-64	23	43.4
Misión	En zona de riesgos	31-38	10	18.9
	Requiere atención	39-46	2	3.8
	Oportunidades de fortalecimiento	47-54	18	34.0
	Efectiva	55-63	23	43.4

4.1.3 Compromiso laboral

Tabla 3

Distribución de frecuencias del compromiso laboral del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash.

	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	Bajo	46-59	13	24.5
	Medio	60-73	20	37.7
	Alto	74-88	20	37.7
	Total		53	100.0

Los resultados de la estadística descriptiva de la tabla 3 muestran que el compromiso laboral para los encuestados del 37,7% es alto con el mismo nivel para el nivel medio y para el 24,5% el nivel bajo.

El hecho de que en compromiso laboral del personal de la municipalidad de Pueblo Libre en Ancash, alcancen el mismo nivel en los niveles alto y medio explica que el solo tres cuartas del personal se encuentran en el nivel bajo.

4.1.4 Dimensiones del compromiso laboral

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones del compromiso laboral del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash.

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Compromiso afectivo (deseo)	Bajo	15-18	14	26.4
	Medio	19-22	22	41.5
	Alto	23-26	17	32.1
Compromiso de continuación (necesidad)	Bajo	16-21	10	18.9
	Medio	22-27	17	32.1
	Alto	28-34	26	49.1
Compromiso normativo (deber)	Bajo	16-21	17	32.1
	Medio	22-27	24	45.3
	Alto	28-33	12	22.6

Según los resultados de la tabla 4, indican que el 41,5% se ubica en compromiso afectivo en el nivel medio; el 49,1% del compromiso de continuación se encuentra en el nivel alto y el 45,3% del compromiso normativo que personifica el deber del personal está en el nivel medio; por lo demás nos niveles alcanzados no es de cuidado, siendo el más bajo el 18,9% en la dimensión compromiso de continuación o la necesidad de alcanzar un compromiso laboral en la institución motivo del presente trabajo de investigación.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Bondad de ajuste

Tabla 5

Prueba de bondad de ajuste de la cultura organizacional en el compromiso laboral del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3.792	3	.285
Desvianza	5.075	3	.166

Función de enlace: Logit.

En cuanto a la prueba de bondad para evaluar si el modelo se ajusta adecuadamente a los datos aplicando la regresión ordinal y evaluar la cultura organizacional en el compromiso laboral y sus dimensiones, al registrar un Chi-cuadrado Pearson de 3,793 y valor de $p: 0.285 > \alpha: 0.05$; indica que el modelo es adecuado para las constantes de la ecuación.

4.2.2 Prueba de variación

Tabla 6

Prueba Pseudo R² de variación de la cultura organizacional en el compromiso laboral del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash.

Cultura organizacional	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Compromiso laboral	0.071	0.080	0.034
Compromiso afectivo	0.041	0.047	0.020
Compromiso de continuación	0.104	0.120	0.054
Compromiso normativo	0.028	0.032	0.013

En la tabla 6 de la prueba de variabilidad de Pseudo R², se observa la dependencia porcentual de la cultura organizacional y el compromiso laboral, en donde el resultado del factor Nagelkerke estima en un 8% en el compromiso laboral; el 4,7% en compromiso afectivo, el 12% en compromiso de continuación y el 3,2% en compromiso normativo, evidenciando mayor variación relativo en el compromiso de continuación.

4.2.3. Cultura organizacional en compromiso laboral

La tabla 7 permite determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021. Según puntajes Wald en los cuatro niveles con 1,882, 2,862 y 0,463 es menor de 4 (4 es el punto de corte para el modelo) y con $p: 0,170 > \alpha: 0,05$ no incide significativamente en el nivel 1 del compromiso laboral por cuanto Wald muestra también de $2,594 < 4$ y $p: 0,107 > \alpha: 0,05$; por consiguiente se acepta la hipótesis nula y se infiere que la cultura organizacional no incide significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021.

Sin embargo es importante hacer notar que en el nivel 2 de la variable compromiso laboral al mostrar puntaje Wald de 6,363 > 4 y p: 0,012 < α : 0,05 que existe algún otro factor que no es cultura organizacional está contribuyendo significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores.

Tabla 7

Prueba paramétrica de cultura organizacional en el compromiso laboral del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash.

		Estimaciones de parámetro				Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[COLAB1 = 1.00]	-.651	.404	2.594	1	.107	-1.444	.141
	[COLAB1 = 2.00]	1.072	.425	6.363	1	.012	.239	1.904
Ubicación	[CULOR1=1.00]	.516	.758	.463	1	.496	-.970	2.002
	[CULOR1=2.00]	1.189	.703	2.862	1	.091	-.188	2.566
	[CULOR1=3.00]	.981	.715	1.882	1	.170	-.420	2.382
	[CULOR1=4.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

4.2.3. Cultura organizacional en compromiso afectivo

Hipótesis específica 1

H₀. La cultura organizacional no incide significativamente en el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021.

H₁. La cultura organizacional incide significativamente en el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021.

De acuerdo a los resultados de la tabla 8 permite determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso afectivo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021. Con puntajes Wald en los cuatro niveles con 0,070, 1,625 y 0,992 < de 4 y con p: 0,792,

0,202 y 0,319 > α : 0,05 prueban que no incide significativamente en el nivel 1 del compromiso afectivo por que el puntaje Wald es de 3,255 < 4 y p: 0,071 > α : 0,05; por tanto consiguiente se acepta la hipótesis nula y se infiere que la cultura organizacional no incide significativamente en el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021. En similar condición al resultado general ya indicado en el nivel 2 de la variable compromiso afectivo al mostrar puntaje Wald de 6,722 > 4 y p: 0,010 < α : 0,05 explica que algún otro factor no analizado contribuye significativamente en el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad.

Tabla 8

Prueba paramétrica de cultura organizacional en el compromiso afectivo del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[AFEC1 = 1]	-.734	.407	3.255	1	.071	-1.531	.063
	[AFEC1 = 2]	1.102	.425	6.722	1	.010	.269	1.936
Ubicación	[CULOR1=1.00]	.764	.767	.992	1	.319	-.740	2.268
	[CULOR1=2.00]	.878	.689	1.625	1	.202	-.472	2.228
	[CULOR1=3.00]	.184	.698	.070	1	.792	-1.183	1.552
	[CULOR1=4.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

4.2.3. Cultura organizacional en compromiso de continuación

Hipótesis específica 2

H₀. La cultura organizacional no incide significativamente en el compromiso de continuación de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021.

H₁. La cultura organizacional incide significativamente en el compromiso de continuación de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021.

Tabla 9

Prueba paramétrica de cultura organizacional en el compromiso de continuación del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[COMO1 = 1]	-1.012	.427	5.627	1	.018	-1.849	-.176
	[COMO1 = 2]	.607	.406	2.234	1	.135	-.189	1.402
Ubicación	[CUOR1=1.00]	1.619	.886	3.341	1	.068	-.117	3.355
	[CUOR1=2.00]	1.310	.743	3.110	1	.078	-.146	2.765
	[CUOR1=3.00]	.260	.698	.138	1	.710	-1.109	1.629
	[CUOR1=4.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según datos de la tabla 9, plantea determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso de continuación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021. Con puntajes Wald en los cuatro niveles con 0,138, 3,110 y 3,341 < de 4 y con p: 0,710, 0,078 y 0,068 > α : 0,05 respectivamente prueban que no existe incidencia significativa en el nivel 2 del compromiso de continuación por que el puntaje Wald es de 2,234 < 4 y p: 0,135 > α : 0,05; por tanto se acepta la hipótesis nula y se infiere que la cultura organizacional no incide significativamente en el compromiso de continuación de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021. En similar condición a los resultados presentados en el nivel 1 de la variable compromiso de continuación con puntaje Wald de 5,627 > 4 y p: 0,018 < α : 0,05 muestra que algún otro variable contribuye en este compromiso.

4.2.3. Cultura organizacional en compromiso normativo

Hipótesis específica 3

H₀. La cultura organizacional no incide significativamente en el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021

H₁. La cultura organizacional incide significativamente en el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021

Tabla 10

Prueba paramétrica de cultura organizacional en el compromiso normativo del personal de la municipalidad de Pueblo Libre – Ancash.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NOR1 = 1]	-.481	.399	1.451	1	.228	-1.264	.302
	[NOR1 = 2]	1.544	.456	11.478	1	.001	.651	2.437
Ubicación	[CUOR1=1.00]	.117	.765	.023	1	.879	-1.382	1.616
	[CUOR1=2.00]	.752	.688	1.194	1	.274	-.596	2.100
	[CUOR1=3.00]	.531	.707	.565	1	.452	-.854	1.917
	[CUOR1=4.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados de la tabla 10 la muestra que al determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso afectivo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021, los puntajes Wald en los cuatro niveles con 0,565, 1,194 y 0,023 < de 4 y con valores de p: 0,452, 0,274 y 0,879 > α : 0,05 respectivamente prueban también que no existe incidencia significativa en el nivel 1 del compromiso normativo porque el puntaje Wald es de 1,451 < 4 y p: 0,228 > α : 0,05; por lo que se acepta la hipótesis nula y se infiere que la cultura organizacional no incide significativamente en el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash. En similar situación a los resultados ya presentados esta vez en el nivel 2 de la variable compromiso normativo con puntaje Wald de más altos de 11,478 > 4 y p: 0,001 < α : 0,01 muestra que existe algún otro factor que está contribuyendo en la mejora del compromiso normativo del personal de la municipalidad.

V. DISCUSIÓN

A nivel nacional, el compromiso laboral por parte de los trabajadores de las instituciones estatales, presentan similar problemática, muchas veces debido a un sin número de causas ya sean culturales ú otras, las que conllevan en ocasiones a no involucrarse significativamente con las dimensiones que presentan la cultura organizacional, afectando en ocasiones la calidad de la atención, los objetivos institucionales y en particular brindar un trato no adecuado a los clientes o público que acude ante alguna necesidad de servicio.

Con los datos obtenidos, se verificó el objetivo principal de determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso laboral. Los puntajes de la prueba paramétrica, muestran puntajes Wald menores a 4 y un puntaje $p: 0,170 > \alpha: 0,05$, indicando que la cultura organizacional no incide significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pueblo Libre-Ancash, por consiguiente se acepta la hipótesis nula de trabajo. Los datos obtenidos para cultura organizacional indican que 45,28%, de los encuestados, considera que la cultura organizacional es de nivel efectiva, un 20,75% consideran que la cultura organizacional requiere atención, el 18,87% necesita de oportunidades de fortalecimiento y para el 15,09% la cultura organizacional se encuentra en zona de riesgo. Los resultados nos indicarían que la mayoría del personal considera que la cultura en dicha municipalidad es efectiva.

De acuerdo a los datos obtenidos estos son contrarios a los encontrados tanto en Angulo (2017) y Cerna (2018) que concluyen una incidencia significativa entre ambas variables y que por su naturaleza son estudios muy similares al realizado en la presente investigación. Sin embargo, se puede inferir por los niveles de compromiso altos en el personal que no es la cultura organizacional la que está contribuyendo a estos niveles, sino algún otro factor que no ha sido considerado en el presente estudio.

Cabe indicar que Angulo (2017) quien realizó un estudio similar en el personal de salud, observó que el 53,41% del personal de salud considera que la cultura organizacional requiere atención, el 40,91% que existe oportunidad de fortalecimiento de la cultura y el 5,68% la consideró en la zona de riesgo,

obteniendo datos centrados mayormente en la percepción del personal referida a la atención que requiere la cultura en dicho establecimiento.

Cerna (2018) obtiene datos como, 75.4% de personal no estaba de acuerdo con los valores que se manejan en la municipalidad, 71.5% no estaban de acuerdo con las actitudes de las personas, 66.2% no estaban de acuerdo con las percepciones de las personas, 64.5% no estaban de acuerdo con los niveles de poder que hay en esta municipalidad, evidenciando una mayor percepción en la disconformidad con los valores institucionales, lo que ocasiona que el trabajo no sea de calidad en general.

Velásquez (2018), en su investigación realizada, observa que la cultura organizacional y compromiso laboral considera que el 85% de trabajadores se encuentra en un nivel de cultura regular y 15% de los mismos en un nivel cultural bueno, incidiendo en realizar acciones para unificar la cultura organizacional y lograr una mayor eficiencia. La observación del personal sobre el nivel regular conlleva a mostrar que existía una relación significativa entre ambas variables.

De la misma manera, Sagastegui (2017), cuando menciona que una técnica y su ejecución por medio de estructuras y métodos, que no guarden relación con las prácticas culturales, pueden originar una falta de efectividad para alcanzar los objetivos planteados y por lo tanto, los líderes deben formular acciones que conlleven a movilizar creencias, valores y una filosofía institucional que lleven a la ejecución de conductas que guarden relación con los objetivos institucionales. También menciona que la cultura organizacional, debe ser considerada como un medio que permita cohesionar los diferentes valores que se muestran en una organización.

Para Chiavenato, la cultura organizacional se presenta como un conjunto de hábitos, valores y tradiciones en el personal de una empresa, mostrando así una forma de sentir, pensar que marca una imagen de la misma, compartida por todos sus miembros. Es importante mencionar que en su definición comprende aspectos formales e informales, siendo estos últimos los que son menos perceptibles donde se encuentran los valores, actitudes y forma de pensar de cada uno de los trabajadores, lo cual puede ser un factor que evidencie una resistencia a aceptar o no, nuevos cambios propuestos.

En relación a la variable compromiso laboral, se observa que 41,5% se ubica en compromiso afectivo en el nivel medio; por lo que se asume que los trabajadores no presentan altos niveles de compromiso con la institución, y que la municipalidad debe promover que los 3 niveles de compromiso (Normativo, afectivo y de continuidad) se mantengan equilibrados. Siendo este nivel expuesto el que necesita de mayor atención.

Se encontró que 49,1% del personal se encuentra ubicado en el rango del compromiso de continuación el cual está en un nivel alto, lo que implica que existe un apego a la institución evidenciando con ello una vinculación laboral. Puede suponerse que debido a la pandemia por el COVID 19, presentada actualmente, y que además las plazas laborales en el ámbito externo se encuentran muy escasas, el personal observa que al estar dentro de la institución asegura el ingreso económico para la solventar los gastos familiares.

El 45,3% del compromiso normativo que personifica el deber del personal está en el nivel medio, lo que indica que la lealtad y la satisfacción con los reconocimientos que brinda la empresa son aceptables medianamente por parte de los trabajadores. Resultados similares encontramos en Angulo (2017), quien indica que 50% de los encuestados se encuentran en un nivel bajo de compromiso afectivo, 40,91% se encuentra en un nivel alto de compromiso normativo y 45,45% en un nivel promedio de compromiso de continuidad. Sagastegui (2017) concluye que el compromiso afectivo se encuentra en un nivel medio y el normativo y de continuidad en los niveles bajo.

Al corroborar el objetivo específico 1, Determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso afectivo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021, observamos que según los datos estadísticos obtenidos en la prueba paramétrica con puntajes Wald, menores de 4 y con $p: 0,792, 0,202$ y $0,319 > 0,05$, indican que no incide significativamente, razón por la cual se aprueba la hipótesis nula, siendo algún otro factor que contribuye en el compromiso afectivo y que no ha sido analizado en el presente estudio.

El objetivo específico 2, Determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso de continuación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021. Se obtienen puntajes Wald

menores a 4 y $p: 0,70, 0,078$ y $0,068 > \alpha: 0,05$, indicando que no hay una incidencia significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula y se infiere que la cultura no incide significativamente en el compromiso de continuación, siendo algún otro factor que influye en este compromiso.

El objetivo específico 3, Determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso normativo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021., se han obtenido puntajes menores a 4 y con valores de $p: 0,452, 0,274$ y $0,879 > \alpha: 0,05$, los cuales indican que se acepta la hipótesis nula, concluyendo que la cultura organizacional no incide significativamente en el compromiso normativo de los trabajadores de la municipalidad.

Al explicar Meyer y Allen sobre la definición del compromiso laboral, incide preferentemente en el nivel de correspondencia que tiene una persona o trabajador en este caso para con la organización, hecho que vemos en los datos, específicamente en relación al compromiso de continuación cuyos valores son los más altos en el presente estudio, lo cual da cuenta del impacto que puede tener sobretodo en el aspecto de retención y rotación de los empleados. El alto índice del mismo asegura una mayor continuidad en el logro de los objetivos. Sin embargo, los datos bajos obtenidos en relación al compromiso afectivo, indican que pueden existir ciertos rasgos en la cultura organizacional que no brindan una mayor empatía de los trabajadores con la municipalidad y sus funcionarios.

Similares resultados encontramos en Sagastegui (2017), quien recomienda actualizar los documentos de gestión, que tengan relación con la cultura organizacional y los componentes del compromiso afectivo esencialmente, el conocimiento, asimilación y aprehensión de la misión, los objetivos que tiene la empresa y los valores que se han identificado como parte de la cultura. De hecho el compromiso laboral por ser una actitud marcada por un compromiso afectivo o de pertenencia, podríamos señalar que al encontrar un mayor puntaje en el compromiso de continuación el personal se muestra más identificado con la misión y visión institucional lo que influye para mostrarse motivados para seguir participando laboralmente en dicha institución.

La limitación de mayor importancia que se ha tenido para la realización de la presente investigación es que no existen muchos trabajos con diseño correlacional-

causal, sin embargo, hay algunos estudios que orientaron el desarrollo del presente como es el de Angulo (2017) en su tesis Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima 2017, cuyos resultados muestran que la cultura organizacional influye positivamente en el compromiso laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El estudio demuestra que la cultura organizacional no incide significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pueblo Libre-Ancash.

Segunda: La cultura organizacional no incide significativamente en el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021.

Tercera: La cultura organizacional no incide significativamente en el compromiso de continuación.

Cuarta: La cultura organizacional no incide significativamente en el compromiso de normativo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, deben planificar charlas o conversatorios permanentes para inculcar la filosofía institucional, remarcando preferentemente la misión, visión y valores institucionales, con la finalidad de generar en los trabajadores un comportamiento compartido relacionado a la toma de conciencia de lo que se pretende con fomentar una mejor cultura organizacional.

Segunda: Se deben de fomentar talleres, dinámicas y reuniones de tipo vivencial que fomenten el desarrollo del desarrollo del compromiso afectivo, generando con ello, mayores lazos de afectividad, empatía e identificación con los trabajadores de las diferentes áreas, generando una mayor satisfacción de los mismos alineadas a la filosofía organizacional.

Tercera: Fortalecer el compromiso de continuidad, generando reconocimientos al trabajo realizado, premiaciones, recompensas o felicitaciones ya sea de tipo verbal, resolutivo o en murales de la Institución, a fin de generar un mayor compromiso con los mismos.

Cuarta: Establecer adecuadamente, las políticas, reglamentos, normas que rigen el interactuar de los trabajadores y que ayude a un mejor desempeño laboral, evitando incurrir en faltas y que puedan a la larga perjudicar el clima laboral o el desempeño individual de cada uno.

REFERENCIAS

- Alles, A. (2015). Dirección estratégica de RR.HH. Gestión por competencias (3 ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Allen, J., & Meyer, P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Bongaya, Indonesia: Journal of Occupational Psychology
- Angulo, G. (2017). Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo Lima- Norte.
- Bobadilla, Y., Callata, N., & Caro, R. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global (Tesis de maestría)*. Universidad del Pacifico, Lima, Perú.
- Bonavia, T., Prado, V., & García-Hernández, A (2015). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. SUMMA Psicológica UST, Vol. 7, No. 1, 15 - 32 Valencia, España.
- Carmen, P., Tulio, C., & González. (2015). *Cultura organizacional generada de certificaciones ISO 9001*. Estado de Puebla, Mexico: European Scientific
- Carrillo, P. (2016). *Medición de la cultura organizacional*. Buenos aires, Argentina: CADM
- Cerna, P (2019), Cultura organizacional en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión.
- Charón, L. (2017). *Importancia de la cultura organizacional para el desarrollo del sistema de gestión de la calidad*. Santiago de Cuba, Cuba: MEGACEN
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Bogotá: Colombia MacGraw- Hill.

- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8 ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Delgado, C., & Seminario, O. (2016). *Cultura Organizacional y Responsabilidad Social Empresarial: un enfoque correlacional (Tesis de maestría)*. Universidad Privada del Norte, Lima, Perú.
- Denison, D. (2011). *Denison Organizational Culture Survey*. Washington, Estados Unidos: Editorial LLC.
- Denison, D. (2010). *Adaptación al español del instrumento sobre cultura*. Valencia, España: Psicothema.
- Denison, D. (2011). *Organizational culture model*. Washington, Estados Unidos: Editorial LLC.
- Gómez, D., & Rodríguez, O. (2015). *Teorías de la cultura organizacional*. Santa Marta, Colombia: Clío América.
- Guerrero, M. (2020). *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio – Guayaquil*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Lima- Norte.
- Hermoza, M (2017). *Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Lima, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima- Norte.
- Hernández, S., & Méndez, V. (2012). *Exploración factorial del clima y la cultura organizacional en el marco del modelo de los valores en competencia*. Celaya, México: Psiquemeg
- Hofstede, G. (2016). *La Cultura Laboral*. Santiago de Chile, Chile: MUN
- Ledesma, Z. (2016). *Satisfacción y compromiso laboral del personal de salud de la microred de San Juan Bautista-Ayacucho, 2014 (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de San Cristo Al de Huamanga, Ayacucho, Perú.

- Lino, D. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional Huacho – 2015 (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Huacho, Perú.
- Llanos, F. (2013). *Influencia de los factores de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del centro médico especializado en salud (Tesis de licenciatura)*. Universidad de Trujillo, Trujillo, Perú.
- López, G. (2016). *La cultura organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Colegio Médico Consejo Regional I La Libertad-Trujillo*. 2015. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Trujillo.
- Lorenzano, C. (1994). *La estructura del conocimiento científico (2da ed.)*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.
- Lunenburg, M. (2016). *Understanding organizational culture: A key leadership asset*. National. Houston, Estados Unidos: Wiley.
- Madrazo, P. (2015). *La cultura organizacional enfermera de la atención primaria de salud en Cantabria: dinámicas de integración (Tesis de doctorado)*. Universidad Complutense Madrid, Madrid, España.
- Marsollier, R. (2017). *Los valores y el compromiso laboral en el Empleo Público (Tesis de maestría)*. Universidad de Mendoza, Mendoza, Argentina
- Martínez, M. (2010). *Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas*. Colombia: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. Bogotá, Colombia: Los Andes.
- McShane, & Von Glinow. (2014). *Organizational Behavior*. London, Reino Unido: Prentice Hall.
- Meyer, & Allen. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Descargado en: https://books.google.com.pe/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*.1, 61- 98.

- Montealegre, G., & Calderón, H. (2007). *Relaciones entre actitud hacia el cambio y cultura organizacional*. Bogotá, Colombia: Tolima.
- Morales, M., & Villalobos, J. (2012). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado (Trabajo Especial de Grado)*. Descargado en: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-12-05469.pdf>
- Muñoz, & Nevado. (2016). *El desarrollo de las organizaciones del siglo xxi*. Madrid, España: Editorial Orense.
- Neri, A. (2017). *Cultura organizacional y justicia organizacional en el hospital la carlota de Montemorelos, Nuevo León (Tesis de maestría)*. Descargado en: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20lsmary%20Gissel%20Neri%20Aranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olivares, D. (2018). *Cultura organizacional y su incidencia con el desempeño laboral en las cajas municipales de ahorro y crédito en la etapa de expansión (Caso Cmac Tacna)*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa
- Omar, A. (2009). *El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional*. Bogotá, Colombia: Psychol.
- Peña, C., Díaz, D., Chávez, M., & Sánchez, E. (2016). *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. Saltillo, México: JEL.
- Pérez, M. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público (Tesis de maestría)*. Descargado en: <http://eprints.uanl.mx/3646/1/1080256660.pdf>
- Regalado, W. (2015). *Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de vizcarra y asociados (Tesis de posgrado)*. Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional (17 ed.)*. México: Pearson.

- Rodríguez. (2009). *La cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración*. Rosario, Argentina: Invenio.
- Ruiz, J. (2013). El Compromiso Organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número: 1, Páginas: 67 – 86. Universidad de Málaga.
- Sagástegui, M. (2017). *Cultura organizacional y compromiso laboral en el Hospital I La Esperanza – Essalud La Libertad, 2017*. Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Siegmar y Gomes (2020), *Influencia de la cultura organizacional en los entornos de innovación y desempeño organizacional*. Universidad de Blumenau- Brasil, Programa de Postgrado en Administración.
- Tamara, O., Manterola, C (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *Revista Morphol* N° 35(1) Pág: 227-232.
- Velásquez, E. (2017). *Cultura organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Zans, A. (2017), *Cultura 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*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

Anexos

ANEXO N° 1

Matriz de Consistencia

La cultura organizacional en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre - Ancash, 2021																																																						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables																																																			
¿En qué medida la cultura organizacional incide significativamente en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021?	Determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021.	La cultura organizacional incide significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021	Variable Independiente: Cultura organizacional (Denison (2013))																																																			
			Dimensiones	Indicadores																																																		
			Items	Escala y valores																																																		
			Niveles y rangos																																																			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos																																																				
¿En qué medida la cultura organizacional incide significativamente en el compromiso afectivo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021?	Determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso afectivo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021.	La cultura organizacional incide significativamente en el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;">1. Involucramiento</td> <td style="width: 15%;">Empoderamiento</td> <td style="width: 15%;">1 al 5</td> <td style="width: 15%;">Escala: Escala tipo Likert de 5 puntos; donde 1 indica muy inadecuado cultura organizacional</td> <td style="width: 40%;">0-75 Cultura organizacional en zona de riesgo</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Trabajo en equipo</td> <td>6 al 10</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Desarrollo de capacidades</td> <td>11 al 15</td> <td></td> <td>76-150 cultura organizacional que requiere atención</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2. Consistencia</td> <td>Valores centrales</td> <td>16 al 20</td> <td></td> <td>151-225 Oportunidades de fortalecimiento de la cultura</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Acuerdos</td> <td>21 al 25</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Coordinación e integración</td> <td>26 al 30</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3. Adaptabilidad</td> <td>Orientación al cambio</td> <td>31 al 35</td> <td></td> <td>>225 Cultura organizacional efectiva</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Orientación al cliente</td> <td>36 al 40</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Aprendizaje organizacional</td> <td>41 al 45</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4. Misión</td> <td>Dirección y propósito estratégico</td> <td>46 al 50</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		1. Involucramiento	Empoderamiento	1 al 5	Escala: Escala tipo Likert de 5 puntos; donde 1 indica muy inadecuado cultura organizacional	0-75 Cultura organizacional en zona de riesgo		Trabajo en equipo	6 al 10				Desarrollo de capacidades	11 al 15		76-150 cultura organizacional que requiere atención	2. Consistencia	Valores centrales	16 al 20		151-225 Oportunidades de fortalecimiento de la cultura		Acuerdos	21 al 25				Coordinación e integración	26 al 30			3. Adaptabilidad	Orientación al cambio	31 al 35		>225 Cultura organizacional efectiva		Orientación al cliente	36 al 40				Aprendizaje organizacional	41 al 45			4. Misión	Dirección y propósito estratégico	46 al 50		
1. Involucramiento	Empoderamiento	1 al 5			Escala: Escala tipo Likert de 5 puntos; donde 1 indica muy inadecuado cultura organizacional	0-75 Cultura organizacional en zona de riesgo																																																
	Trabajo en equipo	6 al 10																																																				
	Desarrollo de capacidades	11 al 15				76-150 cultura organizacional que requiere atención																																																
2. Consistencia	Valores centrales	16 al 20				151-225 Oportunidades de fortalecimiento de la cultura																																																
	Acuerdos	21 al 25																																																				
	Coordinación e integración	26 al 30																																																				
3. Adaptabilidad	Orientación al cambio	31 al 35				>225 Cultura organizacional efectiva																																																
	Orientación al cliente	36 al 40																																																				
	Aprendizaje organizacional	41 al 45																																																				
4. Misión	Dirección y propósito estratégico	46 al 50																																																				
¿En qué medida la cultura organizacional incide significativamente en el compromiso de continuación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021?	Determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso de continuación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021.	La cultura organizacional incide significativamente en el compromiso de continuación de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021																																																				

¿En qué medida la cultura organizacional incide significativamente en el compromiso normativo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021?	Determinar la incidencia significativa de la cultura organizacional en el compromiso normativo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021.	La cultura organizacional incide significativamente en el compromiso normativo de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Pueblo Libre, Ancash 2021	Metas y resultados	51 al 55	4 adecuada cultura organizacional 5 muy adecuado clima laboral	
			Visión	56 al 60		
Variable Dependiente. Compromiso laboral (Meyer y Allen, 2001)						
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos		
1.El compromiso afectivo (deseo)	Lazos emocionales.	6, 9	Escala: ordinal Nivel: politómica Escala tipo Likert de 7 puntos; 1=Totalmente en Desacuerdo 2= En Desacuerdo 3= Levemente en Desacuerdo 4= Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 5= Levemente de Acuerdo	Alto nivel de compromiso (90-126) Nivel promedio de compromiso (54-89) Bajo nivel de compromiso (18-53)		
	Satisfacción de necesidades psicológicas.	12,14				
2.El compromiso de continuación (necesidad)	Disfrutan de pertenecer a la organización	15,18				
	Vinculado a la organización.	2,7,8				
3.El compromiso normativo (deber)	Apego a la Institución	10,11,13				
	Lealtad a la Institución	1,3,4				
	Satisfacción con reconocimientos que brinda la institución	5,16,17				

							6= De Acuerdo	
							7= Totalmente de Acuerdo	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Enfoque: Cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Tipo: Aplicada, (Varas- Horna Arístides, 2012)</p> <p>Nivel o alcance: Correlacional causal o explicativa</p> <p>Diseño: no experimental de corte transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p> <p style="text-align: center;">$X_1 — X_2$</p> <p>Dónde: X_1= Cultura Organizacional (Variante independiente) r = relación X_2= Compromiso laboral (Variante dependiente)</p>	<p>Población 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Huaylas- Ancash</p> <p>Tipo de muestreo Dado el tamaño pequeño de la población, no se requiere diseñar un muestreo. El trabajo será exhaustivo o censal (Hernández et al., 2014)</p> <p>Tamaño de la muestra 53 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre, Ancash.</p>	<p>Cuestionario tipo Likert politómico, con puntuaciones de puntajes mínimos y máximos.</p> <p>Variable 1: Cultura organizacional Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Denison Organizational Culture Survey (DOCS) Autor: Denison, D. R. Año: 2001</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Compromiso organizacional Autor: Meyer y Allen Año: 1997</p>	<p>Para el análisis descriptivo se utilizará:</p> <p>Tabla de distribución de frecuencia</p> <p>Gráficos de distribución porcentual</p> <p>Para la contrastación de hipótesis, se aplicará el análisis inferencial con la prueba de regresión ordinal.</p>

ANEXO N° 2

Matriz de operacionalización de variable Cultura Organizacional.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Es un conjunto de significados que describen las estrategias de aceptación que tiene una organización y ha sido elegida para satisfacer necesidades en conflicto, así como las ideas y la información de los diversos factores organizacionales que a menudo compiten con las opiniones y coacciones de otras personas para imponer los puntos de vista de cada individuo y obligar a otros. Denison (2000).	La cultura organizacional son las manifestaciones y expresiones de una organización que implica un involucramiento por parte de sus integrantes, de manera consistente con los valores organizacionales. Involucra una adaptabilidad para responder a las necesidades de su entorno enmarcadas dentro de su misión institucional.	Involucramiento	Empoderamiento	Escala: Escala tipo Likert de 5 puntos; donde 1 indica muy inadecuado cultura organizacional 2 Inadecuada cultura organizacional 3. Ni adecuado ni inadecuado 4 adecuada cultura organizacional 5 muy adecuado clima laboral
				Trabajo en equipo	
				Desarrollo de capacidades	
			Consistencia	Valores centrales	
				Acuerdos	
				Coordinación e integración	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	
				Orientación al cliente	
				Aprendizaje organizacional	
			Misión	Dirección y propósito estratégico	
				Metas y resultados	
				Visión	

ANEXO N° 3

Matriz de operacionalización de variable Compromiso laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición			
Compromiso laboral	<p>Compromiso laboral, es un comportamiento personal que refleja la correspondencia entre el individuo y el grupo y afecta la disposición de seguir o salir de la organización.</p> <p>Los esfuerzos par a trabajar es un gran proceso que cuenta con tres dimensiones: el afectivo, el de continuidad y el normativo. Meyer y Allen (1991)</p>	<p>El compromiso laboral es la actitud que tienen las personas en una empresa, determinada por el compromiso afectivo o deseo de pertenencia a una organización. Un compromiso de continuación y de estar vinculado con la misión y visión institucional, resultando la necesidad de continuar participando laboralmente en ella y un compromiso normativo, relacionado con la satisfacción que brinda la institución por los logros y resultados que obtiene.</p>	Compromiso afectivo (deseo)	Lazos emocionales.	<p>Escala: ordinal Nivel: politómica</p> <p>Escala tipo Likert de 7 puntos;</p> <p>- (7) Totalmente de acuerdo</p>			
				Satisfacción de necesidades psicológicas.		- (6) De acuerdo		
				Disfrutan de pertenecer a la organización		- (5) Levemente de Acuerdo		
						Compromiso de continuación (necesidad)	Vinculado a la organización.	- (4) Ni de acuerdo Ni en desacuerdo
							Apego a la Institución	- (3) Levemente en desacuerdo
						Compromiso normativo (deber)	Lealtad a la Institución	- (2) En desacuerdo
				Satisfacción con reconocimientos que brinda la institución	- (1) Totalmente en desacuerdo			

ANEXO N° 4

Cuestionarios a aplicar

Cuestionario Cultura Organizacional

Estimado participante con el propósito de determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral, tenga a bien responder los siguientes cuestionarios que a continuación se presenta. La información será confidencial y anónima, se le agradece anticipadamente su participación.

Instrucciones:

Este cuestionario consta de dos secciones, las cuales deberás completar de acuerdo a las instrucciones indicadas en cada una de ellas.

Cabe resaltar, que NO hay respuestas correctas o incorrectas por lo que te agradezco responder con total sinceridad.

SECCIÓN I

Por favor, responda a las preguntas a continuación marcando con una "X" el número (del 1 al 5), según el grado en que considera que ésta describa mejor la REALIDAD de lo que se vive en la organización.

Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5

En esta organización.....		1	2	3	4	5
1	La mayoría de los colaboradores están muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones en general se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3	La empresa comparte la información a todos, para que esté disponible cuando la necesiten.					
4	Los colaboradores piensan que pueden generar un impacto positivo.					
5	La planificación empresarial es un proceso continuo que en cierto grado involucra a todos.					
6	La empresa fomenta activamente la cooperación entre todas las áreas.					
7	Las personas trabajan como parte de un equipo.					
8	Para realizar un trabajo se tiende a trabajar en equipo, en vez de ser jerárquicos.					
9	Los equipos de trabajo son nuestros componentes básicos.					

10	El trabajo se organiza de forma que cada colaborador puede ver la relación que existe entre sus funciones y objetivos organizacionales.					
11	La autoridad delega, por lo que los colaboradores puedan actuar por su propia cuenta.					
12	Las capacidades de los colaboradores están mejorando constantemente.					
13	La empresa invierte continuamente para mejorar las destrezas de los colaboradores.					
14	Las capacidades de los colaboradores son vistas como una importante fuente de ventaja competitiva.					
15	A menudo los problemas surgen porque no tenemos las habilidades necesarias para realizar el trabajo.					
16	Los líderes y gerentes hacen lo que dicen.					
17	Existe un estilo gerencial característico y un conjunto específico de prácticas gerenciales.					
18	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernan nuestras prácticas empresariales.					
19	Si hacemos caso omiso a nuestros valores fundamentales nos metemos en problemas.					
20	Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos y no debemos hacer.					
21	Cuando hay desacuerdos, trabajamos con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo.					
22	Existe una cultura sólida.					
23	Es fácil llegar a un consenso, incluso frente a problemas difíciles.					
24	A menudo tenemos problemas para llegar a un acuerdo sobre asuntos clave.					
25	Existe un acuerdo claro sobre la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26	La metodología que seguimos en nuestro negocio es consistente y predecible.					
27	Los colaboradores que están en diferentes partes de la organización comparten una perspectiva común.					
28	Es fácil coordinar proyectos entre las diferentes partes de la organización.					
29	El trabajar con una persona que está en otra área es como trabajar con una persona de otra organización.					
30	Las metas están alineadas en todos los niveles.					
31	La forma de hacer las cosas es muy flexible y se puede cambiar fácilmente.					
32	Respondemos bien a la competencia y a otros cambios en el entorno empresarial.					
33	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejores para realizar el trabajo.					
34	Generalmente hay resistencia a las iniciativas que surgen para realizar cambios.					
35	Las diferentes partes de la organización generalmente cooperan entre sí para realizar cambios.					

36	Los comentarios y recomendaciones de los clientes a menudo producen cambios.					
37	Las sugerencias de los clientes influyen en nuestras decisiones.					
38	Todos los miembros comprenden a fondo los deseos y las necesidades de los clientes.					
39	Nuestras decisiones generalmente ignoran los intereses de los clientes.					
40	Alentamos el contacto directo entre nuestra gente y los clientes.					
41	Vemos nuestras fallas como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42	Se alienta y recompensa el innovar y tomar riesgos.					
43	Muchos detalles importantes pasan desapercibidos.					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestras labores cotidianas.					
45	Nos aseguramos de que “la mano derecha sepa lo que hace la izquierda”.					
46	Existe dirección y un propósito a largo plazo.					
47	Nuestra estrategia obliga a otras organizaciones a cambiar su manera de trabajar en la industria.					
48	Existe una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.					
49	Existe una clara estrategia para el futuro.					
50	No es clara nuestra dirección estratégica.					
51	Existe un acuerdo generalizado sobre nuestras metas.					
52	Nuestros líderes fijan metas ambiciosas, pero realistas.					
53	Nuestros líderes han comunicado oficialmente los objetivos que intentamos alcanzar.					
54	Seguimos continuamente nuestro progreso en relación a las metas que hemos establecido.					
55	Los colaboradores comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56	Compartimos una visión común acerca de cómo será la organización en el futuro.					
57	Nuestros líderes tienen una visión a largo plazo.					
58	Las ideas a corto plazo a menudo comprometen nuestra visión a largo plazo.					
59	Nuestra visión estimula y motiva a nuestros colaboradores.					
60	Cumplimos nuestras exigencias a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

Autorizo el uso de esta información para efectos de la investigación

ANEXO N° 5

Ficha técnica: Instrumento Cultura Organizacional

Autor y año: Denison, 2001

Procedencia: Washington

Tipo de técnica: La encuesta, aplicada de forma individual.

Tipo de instrumento: Es un cuestionario que permite determinar los cuatro rasgos culturales de la participación, la consistencia, la adaptabilidad y la misión en las prácticas de gestión. Resultantes de 60 preguntas.

Escala de medición: Encuesta destinada a los profesionales de enfermería y obstetricia de una clínica privada, quienes fueron evaluadas a través de 60 ítems agrupados en 4 dimensiones: 1) Participación, 2) Consistencia, 3) Adaptabilidad, 4) Misión y cada una de las dimensiones se mide en tres índices de prácticas de gestión o comportamientos. Cuyas valoraciones fueron: 1= Completamente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 4= De acuerdo, 5= Completamente de acuerdo.

Baremación.

Para la baremización se consideraron las puntuaciones típicas transformadas a escalas,

Baremo de la Escala para medir la cultura organizacional

Nivel	Participación	Consistencia	Adaptabilidad	Misión
Efectiva	60 - 75	60 - 75	60 - 75	60 - 75
Oportunidades de fortalecimiento de la cultura	45 - 59	45 - 59	45 - 59	45 - 59
Requiere atención	30 - 44	30 - 44	30 - 44	30 - 44
Zona de riesgo	15 - 29	15 - 29	15 - 29	15 - 29

ANEXO N° 6

Cuestionario Compromiso Laboral

Por favor, responda a las preguntas a continuación marcando con una "X" el número (del 1 al 7), según el grado en que considera que ésta describa mejor la **REALIDAD** de lo que se vive en la organización.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Levemente en Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	Levemente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

		1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, consideraría trabar en otra parte							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora							
3	Si decidiera renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas							
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo							
5	Si renunciara a est organización pienso que tendría pocas opciones alternativas							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización							
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento							
8	Esta organización merece mi lealtad							
9	Realmente siento los problemas de la organización como propios							
10	No siento ninguna obligación de permanecer en esta organización							
11	Yo no renunciaría a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi organización							
12	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal							
13	Le debo mucho a mi organización							
14	No me siento como parte de la familia en mi organización							
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización							
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas							
17	Sería muy difícil para mí en este momento, dejar mi organización incluso si lo deseara							
18	No me siento emocionalmente vinculado con esta organización							

Autorizo el uso de esta información para efectos de la investigación

ANEXO N° 7

Ficha técnica: Compromiso laboral

Autor y año: Meyer y Allen, 1997

Procedencia: London

Tipo de instrumento: Es un cuestionario que permite conocer el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de una organización, en relación a tres dimensiones (afectivo, normativo y continuidad), y determinar si existe fuerte, poco o débil compromiso.

Escala de medición: Encuesta destinada a los profesionales de enfermería y obstetricia de una clínica privada, quienes fueron evaluadas a través de 18 ítems agrupados en 3 dimensiones: 1) Afectivo, 2) Normativo, 3) Continuidad y cada una de las dimensiones se mide en dos subíndices. Cuyas valoraciones fueron: 1=Totalmente en Desacuerdo, 2= En Desacuerdo, 3= Levemente en Desacuerdo, 4= Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo, 5= Levemente de Acuerdo, 6= De Acuerdo, 7= Totalmente de Acuerdo.

Baremación.

Para la baremización se consideraron las puntuaciones típicas transformadas a escalas, las que se presentan en la tabla 5.

Baremo de la Escala para medir el Compromiso Laboral

NIVELES	Afectivo	Normativo	Continuidad
Nivel alto de Compromiso	30 – 42	30 – 42	30 – 42
Nivel promedio de Compromiso	18 – 29	18 – 29	18 – 29
Nivel bajo de Compromiso	6 - 17	6 -17	6 - 17

ANEXO N° 8

Confiabilidad

Variable Cultura Organizacional - Cuestionario de Denison

Dimensiones	Alfa de Cronbach Versión española	Alfa de Cronbach	Guttman
Escala completa	0.97	,940	,880
Involucramiento	0.9	,718	,576
Consistencia	0.87	,775	,609
Adaptabilidad	0.87	,840	,767
Misión	0.93	,830	,715

Comparación de la fiabilidad del cuestionario Original y de su adaptación al castellano.

	α Cronbach (Adaptación)	α Cronbach (Original)
Implicación	0,90	0,90
Empowerment	0,79	0,77
Trabajo en equipo	0,80	0,83
Desarrollo de capacidades	0,72	0,70
Consistencia	0,87	0,88
Valores centrales	0,68	0,70
Acuerdo	0,80	0,75
Coordinación e integración	0,70	0,78
Adaptabilidad	0,87	0,87
Orientación al cambio	0,78	0,76
Orientación al cliente	0,78	0,73
Aprendizaje organizativo	0,70	0,75
Misión	0,93	0,92
Dirección y propósitos estratégicos	0,88	0,85
Metas y Objetivos	0,86	0,80
Visión	0,76	0,78

Variable Compromiso Laboral -Cuestionario de Meyer y Allen

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,916	,925	18

Estadísticos de fiabilidad dela sub escala de compromiso afectivo.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,889	,897	7

Estadísticos de fiabilidad dela sub escala de compromiso de continuidad.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,774	,774	5

Estadísticos de fiabilidad dela sub escala de compromiso normativo.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,812	,827	6

ANEXO N° 9

Validez

Variable Cultura Organizacional - Cuestionario de Denison

KMO y Prueba de Barlett

	Dimensiones			
	Implicación	Consistencia	Adaptabilidad	Misión
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	0.710	0.713	0.601	0.731
Prueba de esfericidad de Bartlett				
Chi-cuadrado aproximado	271.612	237.457	251.165	269.037
gl	105	105	105	105
Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000

Variable Compromiso Laboral -Cuestionario de Meyer y Allen

Compromiso organizacional	K-S de Kolgomorv Smirnov	<i>p</i>
Componente afectivo	0.138	0.000**
Componente de continuidad	0.170	0.000**
Componente normativo	0.145	0.000**
Compromiso organizacional	0.127	0.000**

ANEXO N° 10

Coraz, 25 de mayo de 2021

Carta N° 01-2021 GSC

Sr.

Emilio Alberto Justo Rondan

Alcalde del distrito de Pueblo Libre- Huaylas- Ancash

De mi especial consideración,

El que suscribe, Guillermo Eduardo Salcedo Canelo, alumno de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 19211102, con domicilio en Carretera antigua Punyan- Yungay (Referencia: Frente al colegio Señor de Pomallucay) ante Ud. Me presento y expongo.

Que estando cursando el último ciclo de dicha maestría y siendo un requisito indispensable para lograr la titulación la realización de un estudio de investigación, he presentado la propuesta a la Universidad antes señalada denominada, "La cultura organizacional en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre - Ancash, 2021", la misma que tiene como objetivo "Determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pueblo Libre, Ancash 2021",

Por lo expuesto, solicito a ud. Se me otorgue la autorización correspondiente para aplicar dicha investigación en la Municipalidad que Ud. Dignamente dirige, comprometiéndome a exponer los resultados de la misma una vez concluidos los estudios.

Agradezco anticipadamente vuestra atención y autorización para la realización de lo solicitado.



Guillermo Eduardo Salcedo Canelo

DNI 19211102



ANEXO N° 11



Municipalidad Distrital de Pueblo Libre Prov. Huaylas - Dep. Ancash

Pueblo Libre, 16 de junio de 2021.

Carta N° 014-2021-MDPL/JRRHH-WMTA.

Señor:

GUILLERMO EDUARDO SALCEDO CANELO

Ref. Carta N° 01-2021_GSC

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a Usted, a fin de saludarle cordialmente, y en atención al documento de la referencia, otorgarle la **AUTORIZACIÓN**, a fin de que se realice la aplicación de las encuestas de estudio para la investigación denominada "**La cultura organizacional en el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre - Ancash, 2021**", de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, que será aplicada a los trabajadores de la Municipalidad.

Sin otro particular me despido de usted

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PUEBLO LIBRE
Dr. Wilian Huayal Pardo Alarcón
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Servicio, Integridad y Progreso

Gestión
2019 - 2022

www.munipueblolibre.gob.pe
Municipalidad Distrital de Pueblo Libre
Municipalidad Distrital de Pueblo Libre

Plaza Independencia S/N - San Juan - Pueblo Libre
Prov. Huaylas - Ancash
munipueblolibre1922@gmail.com
975031884 - 953848898