



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Cultura organizacional, compromiso laboral y desempeño laboral
de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao en tiempo de
Covid-19, Callao 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Angulo Torres, Víctor Sendic (ORCID: 0000-0003-0925-451X)

ASESOR:

Dr. Escudero Vílchez, Fernando Emilio (ORCID: 0000-0002-3835-8740)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia y en especial a mi papá
que ahora me ve en el cielo.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por darnos la oportunidad de tener educación de calidad a un costo social

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA	29
3.1 Tipo y diseño de investigación	29
3.2 Variables y operacionalización	29
3.3 Población, muestra y muestreo	33
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.5 Procedimientos	38
3.6 Método de análisis de datos	39
3.7 Aspectos éticos	39
IV. RESULTADOS	40
V. DISCUSIÓN	51
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	60
PROPUESTA	61
Referencias	63
Anexo N° 1: Operacionalización de las Variables	78
Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos	81

Anexo N° 3: Calculo del tamaño de la muestra	88
Anexo N° 4: Instrumento de validación	90
Anexo N° 5: Confiabilidad del Instrumento	107
Anexo N° 6: Autorización de aplicar instrumento	108
Anexo N° 7: Consentimiento Informado	109
Anexo N° 8: Matriz de Consistencia	111
Anexo N° 9: Tabla de datos	114
Anexo N° 10: Prueba de Normalidad	123
Anexo N° 11: Cuantificador de Referencias	125

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de Operacionalización Cultura Organizacional	30
Tabla 2: Matriz de Operacionalización	31
Tabla 3: Matriz de Operacionalización	32
Tabla 4: Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos	36
Tabla 5: Estadísticos de fiabilidad del Instrumento de la variable “Cultura Organizacional”	37
Tabla 6: Estadísticos de fiabilidad del Instrumento de la variable “Compromiso Organizacional”	38
Tabla 7: Estadísticos de fiabilidad del Instrumento de la variable “Desempeño Laboral”	38
Tabla 8: Agrupación de las variables	40
Tabla 9: Agrupación de dimensiones de la variable “Cultura organizacional”	41
Tabla 10: Agrupación de dimensiones de la variable “Compromiso organizacional”	43
Tabla 11: Agrupación de dimensiones de la variable “Desempeño laboral”	44
Tabla 12: Información del ajuste del modelo	45
Tabla 13: Pseudo R-cuadrado	45
Tabla 14: Estimaciones de parámetro de las variables la cultura organizacional, compromiso organizacional y desempeño laboral	46
Tabla 15: Información del ajuste del modelo	46
Tabla 16: Pseudo R-cuadrado	47
Tabla 17: Estimaciones de parámetro de las variables la cultura organizacional, compromiso organizacional y rendimiento de la tarea	47
Tabla 18: Información del ajuste del modelo	48
Tabla 19: Pseudo R-cuadrado	48
Tabla 20: Estimaciones de parámetro de las variables la cultura organizacional, compromiso organizacional y rendimiento en el contexto	49
Tabla 21: Información del ajuste del modelo	49
Tabla 22: Pseudo R-cuadrado	50

Tabla 23: Estimaciones de parámetro de las variables la cultura organizacional, compromiso organizacional y comportamientos contraproducentes

50

Índice de figuras

Figura 1: Agrupación de las variables	41
Figura 2: Agrupación de dimensiones de la variable “Cultura organizacional”	42
Figura 3: Agrupación de dimensiones de la variable “Compromiso organizacional”	43
Figura 4: Agrupación de dimensiones de la variable “Desempeño laboral”	44

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo Determinar la influencia de la cultura y el compromiso organizacional con respecto al desempeño laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempos de Covid-19.

En este caso se consideró necesario el evaluar el estado de comodidad de los trabajadores y su sentimiento de apego y compromiso con la organización, de manera en la que a partir de sus opiniones se pueda formular estrategias que beneficien a la empresa de manera conjunta, impulsando su desarrollo como institución. Es así como este estudio se construyó bajo un enfoque cuantitativo tipo básico, de nivel correlacional, aplicando una encuesta dirigida a una muestra conformada por 165 colaboradores que trabajan bajo el régimen N°728 en el Gobierno Regional del Callao.

Los resultados obtenidos mostraron que las variables cultura y compromiso organizacional se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Del Callao, hipótesis que se pudo comprobar con un valor de 0.548 tras aplicar la correlación Nagelkerke.

Palabras clave: Gestión de servicio, responsabilidad social, eficiencia de servicio

Abstract

The present study aimed to determine the influence of culture and organizational commitment with respect to work performance in the Regional Government of Callao, 2021 in times of COVID-19.

For such purpose, the employees' state of comfort and feeling of attachment and commitment to the organization at the peak of the pandemic were evaluated, so that, based on their opinions, strategies that benefit the company and promote its development as an institution may be designed. It should be noted that State entities have been hit hardest by the pandemic while, at the same time, more have been expected from them. This study was conducted under a basic correlational quantitative approach through a survey directed to a sample of 165 employees working under regime No. 728 in the Regional Government of Callao, which is its labor regime having more benefits.

The results obtained showed that the variables *organizational culture* and *organizational commitment* are significantly related to job performance in the Regional Government of Callao, a hypothesis that was verified with a Nagelkerke R2 value of 0.548.

Keywords: Service management, social responsibility, service efficiency.

Resumo

O presente estudo teve como objetivo determinar a influência da cultura e do compromisso organizacional no desempenho laboral no Governo Regional de Callao, 2021 em tempos de COVID-19.

Para este fim, avaliou-se o estado de conforto e o sentimento de apego e comprometimento dos colaboradores com a organização no auge da pandemia, para que, a partir de suas opiniões, sejam formuladas estratégias que beneficiem a empresa e promovam seu desenvolvimento como instituição. Deve-se notar que as entidades estatais são as mais duramente atingidas pela pandemia, enquanto, ao mesmo tempo, mais se espera delas. Este estudo foi realizado sob uma abordagem quantitativa correlacional básica através de uma pesquisa dirigida a uma amostra de 165 trabalhadores sob regime n.º 728 do Governo Regional de Callao, sendo o seu regime de trabalho com mais benefícios.

Os resultados obtidos mostraram que as variáveis *cultura organizacional* e *comprometimento organizacional* estão significativamente relacionadas ao desempenho no trabalho no Governo Regional de Callao, hipótese que foi verificada com um valor de R² de Nagelkerke de 0,548.

Palavras-chave: Gestão de serviços, responsabilidade social, eficiência de serviços.

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional permite crear un compromiso en los colaboradores, esto mediante el compartir de creencias, valores y prácticas que están enfocadas al cumplimiento de las metas organizacionales, dicha cultura debe ser lo suficientemente flexible para poder ser adaptada al país donde se encuentra, gracias a ella se fortalecerá los lazos de identidad cooperativa entre los tres actores importantes, marca, equipo de trabajo y clientela (Solarte et al., 2019). Es entonces que la cultura organizacional se puede precisar como la forma cómo se conducen diferentes empresas, como a través de sus normas, valores y creencias buscan lograr el mejor funcionamiento de sus operaciones y a su vez impulsan el cumplimiento de sus objetivos los cuales tienen un fin comercial.

Actualmente, cada una de las entidades públicas peruanas siguen batallando contra la pandemia del Covid-19, esto dio origen a que se creen mejores herramientas y estrategias para poder brindar buenos servicios y sobrepasar esta crisis; por ejemplo, las empresas se han tenido que adecuar a las redes sociales, crear sus páginas o apps para patrocinar y vender sus productos (Flores, 2020). Por otro lado, el compromiso organizacional tiene relación con identificar emocionalmente la especialidad de cada persona, hecho que está vinculado de manera directa con la satisfacción y el rendimiento profesional; las empresas deben contar con colaboradores que sean comprometidos con los valores y metas establecidas por la organización, si los trabajadores carecen de esto pueden dañar la productividad debido a que no se cuenta con una misión convincente ni relaciones laborales con un nivel alto de confianza.

Asimismo, los trabajadores que se identifican con su área de trabajo se encuentran comprometidos y llevan a su empresa al éxito, son los que ayudarán a mejorar la organización, darán puntos ventajosos que permitirá una mayor tasa productiva interna y a su vez se evitarán los desempleos (Galicia et al., 2020). Un punto importante a señalar es que la empresa tiene la responsabilidad de brindar un buen ambiente laboral para una correcta gestión del compromiso positivo.

El presente estudio buscará dar solución al problema general que ocurre en estos momentos de pandemia: ¿De qué manera influyen la cultura y el compromiso organizacional con respecto al desempeño laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de covid-19?, de igual manera, se responderán los problemas específicos: a) ¿De qué manera influyen la cultura y el compromiso organizacional con respecto al rendimiento en la tarea en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de covid-19? b) ¿De qué manera influyen la cultura y el compromiso organizacional con respecto al rendimiento en el contexto en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de covid-19? c) ¿De qué manera influyen la cultura y el compromiso organizacional con respecto a los comportamientos contraproducentes en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de covid-19?.

La justificación sobre la indagación de esta investigación se basó en dar conocimiento sobre la problemática que padecen las instituciones del estado en especial el Gore Callao en épocas de pandemia, a su vez, se buscó y recopiló información sobre las variables “cultura organizacional”, “compromiso organizacional” y “desempeño laboral”, aquellos términos han sido definidas y explicadas por varios autores y se buscó información tanto nacional como internacional.

En el estudio presente se planteó como objetivo general empleando las tres variables de estudio, lo cual se formuló de la siguiente manera: Determinar la influencia de la cultura y el compromiso organizacional con respecto al desempeño laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de covid-19. Asimismo, se estructuraron los específicos: a) Determinar la influencia de la cultura y el compromiso organizacional en relación al rendimiento en la tarea en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de covid-19. b) Determinar la influencia de la cultura y el compromiso organizacional en relación al rendimiento en el contexto en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de covid-19. c) Determinar la influencia de la cultura y el compromiso organizacional en relación a los comportamientos contraproducentes en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de covid-19.

Finalmente, se formuló como hipótesis general: La cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con respecto al desempeño laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de covid-19, y las hipótesis específicas:

- a) La cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con el rendimiento en la tarea en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de covid-19.
- b) La cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con el rendimiento en el contexto en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de covid-19.
- c) La cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con los comportamientos contraproducentes en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de covid-19.

II. MARCO TEÓRICO

Ahora, desde una perspectiva internacional se tiene a la autora Romero (2017) que realizó su investigación con el propósito de determinar las modalidades de contrato ocasional y nombramiento y su influencia en relación al compromiso organizacional en los servidores públicos del Ministerio del Trabajo, se implementó el método exploratorio y/o descriptivo, contando con una población de 681 y una muestra conformada por 372 funcionarios y se les implementó la encuesta como estrategia para recolectar los datos, finalmente, los datos arrojaron que el comportamiento de los tres compromisos no varían significativamente y gracias a estos resultados se pudo elaborar un plan de fortalecimiento, el cual permite a futuro que estas actividades sean beneficiosas para los profesiones y la empresa pública. Generando mayor confianza y compromiso con los colaboradores para el desarrollo óptimo y efectivo de ellos, permitiendo que la empresa pública tenga un mejor servicio en el desarrollo de los trabajos. En la misma línea de pensamiento, la autora Manzano (2017) en su estudio preció como objetivo realizar un análisis acerca de la dinámica estudiantil en la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, la investigación tuvo un enfoque cualitativo y contó con una muestra de 50 docentes, a los cuales se les fue aplicada encuesta como estrategia para recoger los datos, los resultados evidenciaron que existen diferentes tipos de compromiso organizacional en un centro, esto en base a la variación de género, edad o año de estadía en la entidad, así, se concluyó que la propuesta puede lograr cambios en la dinámica de la institución y tener mejores perspectivas de las personas del área educativa.

Respecto al contexto internacional, en la investigación que realizó Chango (2021) sobre la cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas en la microempresa lelectric, planteó como objetivo definir la cultura organizacional actual y la cultura requerida por la institución en la empresa antes mencionada; de igual forma, este trabajo tomó un enfoque mixto y del tipo descriptiva, la muestra fue de 10 colaboradores de la compañía dentro del área administrativa y técnico, además se aplicó la encuesta para recoger la información, para concluir se impuso un modelamiento cultural, el cual se basa en la comprensión y aplicación de actividades

culturales, así como la identificación de brechas, alineado a la estrategia empresarial de la entidad que permita intensificar la presencia de atributos culturales; también, se creó un plan de acción para el modelo de la cultura organizacional dentro de la compañía Ielectric. El mismo caso pasa con el autor López (2020) que planteó en su estudio como fin determinar un diagnóstico de la relación entre la cultura organizacional y el nivel de desempeño laboral en la empresa INSELMED así que se utilizó una investigación del tipo descriptiva; también fue aplicado el muestreo censal a todos los trabajadores de la empresa y se aplicó la encuesta para recoger los datos, se concluyó que en la empresa no se presenta la cultura organizacional predominante; sin embargo, los trabajadores conceden valor al servicio hacia los usuarios y tienen innovación y creatividad.

Por último, se puede destacar a la autora Ortiz (2017) la cual tuvo como principal propósito determinar sobre la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en la compañía ENVAGRIF; dicho esto, la metodología fue un enfoque mixto y descriptiva, se usó la encuesta en un total de 47 trabajadores siendo esta un muestreo censal. Se obtuvo como resultado en la correlación de Pearson que el valor fue un vínculo medio-bajo e inversa entre psicosocial intralaboral y desempeño la laboral ya que el valor fue de -0.380 , concluyendo así que el nivel de relación entre las variables es débil e inversa, por lo tanto, es recomendable intervenir esta problemática mediante acciones de integración. Así mismo el autor, Benarroch (2016) señala que tuvo como objetivo llevar a cabo un análisis en torno a la influencia de la cultura organizacional integral en relación a las actitudes sobre la prevención de riesgos laborales y los comportamientos seguros de los trabajadores en una empresa de manufactura ubicada en España, teniendo como muestra para el análisis 110 trabajadores y 25 directivos y se llevó a cabo bajo un estudio exploratorio, el cual empleó como técnica la encuesta y contó con una muestra conformada por dos empresas en este contexto, los trabajadores deben mostrar comportamientos y sobretodo la importancia que le brindan a su trabajo y las actitudes a las que se enfrentan para formar una gestión de la prevención además ayuda en la formación y

diversos aspectos que se requieren. Obteniendo como resultado que es necesario un cambio dentro de la cultura organizacional, empezando por los directivos.

Así mismo, para la autora Melián (2017), indicó como principal fin realizar una propuesta y contrastación alrededor de un modelo que examinaría la relación indirecta presente en la cultura de mercado y el rendimiento en las unidades de trabajo, este presentó una metodología de enfoque cualitativo y contó con una muestra formada por 898 miembros de ambos sexos, a los cuales se les fue aplicada el instrumento de los cuestionarios. Dado que se busca precisar sobre el desenvolvimiento de la cultura organizacional y el rendimiento en un entorno laboral se estudia las actitudes de la muestra como su desempeño, decisiones, entre otros, se concluyó que existe un balance entre la cultura organizacional y el rendimiento de los equipos de trabajo. De igual manera para la autora Flores (2016), quien tuvo como objetivo el determinar los valores entorno a la cultura de la organización y la influencia de estos con respecto a la coordinación interdepartamental. La metodología empleada fue desarrollada en base a un enfoque cualitativo y se empleó el focus group como instrumento, se obtuvo como resultados que existen diversas y distintas características que constituyen la cultura organizacional, por lo que la influencia varía dependiendo del área, puesto, trabajador en el cual se presentó, mas su influencia acarrea mejoras en la productividad y eficiencia de los trabajos, por lo cual es necesario que dentro de los trabajos de equipo existo un coordinador líder que permita alcanzar logros, finalmente se concluyó que la relación entre los valores y la coordinación entre departamentos existe a diario, pero en base a esta se pueden tomar decisiones óptimas en favor de la organización.

Por otro lado, la autora Andachi (2015) quien señala que tuvo como objetivo analizar la influencia de la cultura organizacional en torno al desempeño laboral presente en los trabajadores de la empresa Vaud Confecciones. El estudio se llevó a cabo en base a un enfoque mixto, empleó como técnica la entrevista donde los trabajadores perteneciente a la empresa son la muestra, también se precisa que las empresas requieren de una mejor organización para así lograr resultados favorables con respecto al desempeño laboral de los colaboradores donde incluso se pueden determinar los fines o propósitos que tiene la empresa de manera individual como

grupal, además la eficacia forma parte de la cultura organizacional potenciando así su productividad, obteniendo como resultado que el 50% consideraba que existía un nivel alto en la organización. Así mismo para la autora Velázquez (2015) quien señala que tuvo como objetivo de indagar y describir la cultura organizacional existente, llevó a cabo un estudio en base a un enfoque cuantitativo, en el cual empleó la técnica del cuestionario, el que fue aplicado a 54 personas pertenecientes a la muestra. Así mismo explicar el ámbito bajo el cual trabaja la cultura organizacional a través de las actividades que se realizan de manera personal o colectiva que se debe tener en cuanto al momento de organizar los planes que poseen diferentes entidades también en su desempeño, obteniendo como resultado que el 43% tenía un buen nivel de organización.

Compartiendo la misma línea, el autor Zans (2017) quien tuvo como objetivo llevar a cabo un análisis sobre la incidencia del clima organizacional con respecto al desempeño de los trabajadores administrativos y docentes pertenecientes a la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa en Managua. Para reconocer ello se tomó a 59 empleado para realizarle encuestas sobre nuestro objetivo, lo que permitió determinar que existe una baja motivación y calidad en la institución, lo cual no permite un desempeño adecuado, además se precisa que es necesaria de la implementación de estrategias o herramientas que permitan una mayor motivación y aliento entre los colaboradores para lograr un mayor desarrollo en su jornada laboral. De igual manera, los autores Figueroa et al. (2018) precisaron que para un buen desempeño de los trabajadores en sus labores y en lo que respecta brindar calidad de servicio a los usuarios, influye el rendimiento que presenta cada uno de estos, así como la higiene y seguridad que deben brindar a los usuarios, lo cual permitirá un mayor arraigo de los clientes debido a la atención que se les encuentra brindando. El estado ecuatoriano reconoce la importancia de la implementación de capacitaciones y herramientas, así como la selección de personal idónea para mejorar el desempeño laboral y con ello brindar una atención eficiente.

Por otro lado, para el autor Cruz (2017) quien tuvo como objetivo realizar un análisis sobre el desarrollo del plan motivacional en torno al desempeño laboral del

recurso humano de la empresa, se señala que se ha implementado un plan motivacional que beneficia a los trabajadores de la empresa, mediante este se puede señalar que la empresa posee conocimiento sobre la importancia de otros factores con respecto al rendimiento que se presenta, para lo cual al motivarlos buscan aumentar este aspecto y consecuentemente que se brinde un mejor servicio a los clientes, es así que se concluye que a partir de la motivación se logra una jornada laboral óptima, con mayor eficiencia, por lo que el plan se puede concluir que ha sido un éxito y ha beneficiado tanto a la empresa como al personal. De igual manera, para los autores Qiñonez et al. (2018), quienes contaron con el propósito de definir la relación presente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de profesores pertenecientes a las instituciones educativas de la misión ecuatoriana del norte y sur, para ello llevaron a cabo estudios en 8 colegios, contando así con 157 profesores, lo cual les permitió señalar la relación entre ambas variables. Asimismo, mediante el estudio han podido precisar que estos como el clima organizacional y clima laboral al ser influyentes del desempeño de los docentes deben ser implementados a fin de mejorar las escuelas ecuatorianas; se concluyó que los profesores al contar con un clima laboral de óptimas condiciones lograrán un mayor desempeño laboral, así como desarrollará sus habilidades a favor de la institución y los estudiantes.

Por último, para los autores Medranda y Moreira (2020), quienes realizar el estudio en aras de mejorar la inteligencia emocional a favor del desempeño laboral en trabajadores que han presentado deficiencias. Para ello llevó a cabo entrevistas a fin de tener conocimiento de los problemas que aquejaban a los trabajadores deficientes en torno a su inteligencia emocional, ello a fin de descubrir cómo solucionarlos y conseguir un mejor desempeño de estos. Concluyendo, que el ambiente laboral contará con una eficiencia y efectividad de trabajo mínimo si es que no existe una mayor motivación en favor de los trabajadores, en busca de salvaguardar la salud emocional de estos deben ser implementadas herramientas que permitan su mejora, además los resultados positivos de estas intervenciones permitirán el brindar una atención de mayor calidad a los clientes.

Considerando en la investigación antecedentes nacionales contamos con los siguientes, según Sagástegui (2017) planteó en su artículo como finalidad llevar a cabo un análisis de la cultura organizacional y su incidencia en el compromiso laboral, con un tipo correlacional y diseño no experimental, así como estuvo presente una muestra de 80 trabajadores los cuales realizaron una encuesta como estrategia de recolección de datos, es así que como resultado que efectivamente hay una alta y significativa correlación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral. También, Fuentes (2018) en su artículo precisó como finalidad diagnosticar la relación del compromiso organizacional en torno al desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 01, localizada en San Juan de Miraflores, la investigación fue del tipo básica con un diseño no experimental; igualmente, fue un muestreo censal con un total de 60 profesional del área de recursos humanos y planillas aplicándole la técnica de la encuesta, cuya función es recolectar información de los individuos que forman parte del estudio y se encuentran sujetos a un instrumento, en este caso un cuestionario conformado por 38 ítems. Los resultados de la correlación de Spearman arrojaron un valor de 0.367, lo que permitió concluir sobre la existencia de una correlación significativa y positiva entre ambas variables.

De igual manera, Luján (2020) en su investigación doctoral, tuvo como objetivo inferir alrededor de la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral, con un enfoque mixto, del tipo aplicada y un diseño correlacional, a su vez, fue un muestreo probabilístico, cuyo objetivo se basa en la selección aleatorio de los sujetos pertenecientes a la población, por lo cual se requirió de la participación de 220 colaboradores que ejercen funciones en MYPES del ámbito de muebles, a quienes se les implementó la técnica de la encuesta, así, los resultados puntualizan que se obtuvo un valor de 0.442, concluyendo que si hay una relación existente y moderada entre las dos variables. Es así que, Portocarrero (2020) en su investigación de maestría presentó como propósito establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el ámbito administrativo de una institución educativa superior en Chimbote, se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, igual que contó con una muestra que fue compuesta por 70 trabajadores a quienes se les realizó

la encuesta. Los resultados evidenciaron que el 92% opinan que la cultura organizacional es poco favorable y el desempeño laboral es regular, también que el valor de Spearman fue de 0.467 siendo positiva y concluyendo que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

La autora Salazar (2017) en su investigación de magíster enfocada en la gestión pública, planteó como objetivo estudiar la relación existente entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en el lugar ya mencionado, para ello, el trabajo fue una investigación no experimental, de diseño descriptivo; además, fue un muestreo no probabilístico de 105 colaboradores que poseen cargos ocupacionales en el Gobierno Regional de Ancash y se les implementó la técnica de la encuesta, los resultados del valor de Chi cuadrado presentaron un valor de 95,411, por lo que se concluyó la existencia de una relación significativa entre ambas variables. Los autores Iparraguirre y Afan (2017), en su tesis explican la relación que tiene la cultura organizacional con el desempeño laboral, el fin de la cultura se basa en los valores y en transmitir un buen ambiente para los trabajadores, para que así las actividades o experiencias se desarrollen entre ellos. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo y la encuesta fue utilizada como técnica a una muestra de 37 personas que trabajan en la Biblioteca Nacional del Perú, obteniendo como resultado que de los encuestados el 59,5% señala que se presenta un nivel regular en cuanto a la cultura organizacional. Rojas (2017), en su estudio de maestría señaló que para contar con un eficiente manejo de recursos es necesario la implementación de distintas mejoras, así como la adaptación a las competencias nuevas que están presentes en el mercado, lo cual permitirá que la organización sufra un cambio positivo en aras de alcanzar objetivos. Se contó con una metodología en base a un enfoque cuantitativo, así como una muestra de 88 participantes, a los que se les fue aplicada la encuesta, obteniendo como resultado que un 40,9% señaló sobre la existencia de una oportunidad de mejora y fortalecimiento con respecto a la cultura organizacional.

Asimismo, la autora Quino (2015), en su tesis busca explicar la importancia de la cultura organizacional en el proceso para alcanzar los fines de una organización, además de ser un conjunto de valores también posee elementos importantes que

ayudaran a brindar una mejor percepción a la empresa y los que laboran en dicho lugar. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, así como aplicó la encuesta a una muestra de 60 trabajadores de la Universidad Nacional José María Arguedas, obteniendo como resultado que el 49,3% opina que siempre ha existido una cultura organizacional. Las autoras (Alvarado & Cánova Espinoza, 2017) en su tesis precisan que la cultura organizacional influye de buena manera en las empresas y actúan de acuerdo a la conducta que puede tener cada trabajador y así logra adaptarse con los demás para establecer una mejor organización que aporte a la empresa. Se utilizó un enfoque cuantitativo y fue aplicada la encuesta a una muestra de 122 trabajadores que laboran en diferentes sucursales de la cadena hotelera, teniendo así como resultado que el 62,3% opina que la cultura organizacional es regular.

La autora Delgado (2018), en su tesis busca precisar acerca de las necesarias y cuantiosas estrategias de organización con respecto a la formación académica, esto en base a la adaptabilidad que presentan los trabajadores ante distintos escenarios que se presenten en el entorno laboral, demostrando las capacidades que han obtenido mediante la cultura organizacional, bajo un enfoque cuantitativo y empleando la encuesta a una muestra conformada por 245 personas, se obtuvo como resultados que el 46,8% precisaba sobre el nivel moderado de la cultura organizacional. Del mismo modo, Linares (2017) en su investigación precisa como propósito estudiar la relación de la motivación laboral con respecto al desempeño, para ello empleó una serie de encuestas que permitan medir dichas variables, obteniendo así como resultado que existe una relación significativa entre ambos, por lo que precisó que la implementación de medidas, herramientas y estrategias que permitan mejorar la motivación de empleados en un entorno de trabajo permitirá desarrollar en estos un óptimo desempeño, precisándose como elemento relevante para el desempeño la capacitación.

El autor Rodríguez (2017) en su estudio precisó que estudia la prevalencia de otros factores que permitan un mejoramiento en el desempeño de los trabajadores de un centro de salud, los cuales son la gestión del talento humano y el desempeño laboral, a fin de lograrlo empleó una serie de encuestas a fin de determinar la incidencia

de estos factores, teniendo como participantes a personal administrativo y de salud del centro, se concluyó que existe una relación positiva entre ambas variables, mas otros factores como el ambiente laboral o motivación inciden también, por lo que es relevante implementar capacitaciones donde se ofrezcan medios para desarrollar una mejora en cuanto a la atención a los usuarios. Puma (2017) durante su investigación indicó que busca enfocarse en analizar la relación del estrés y el desempeño laboral en un centro de salud, para lograr ello empleó una serie de encuestas, las cuales fueron respondidas por todos los trabajadores del centro, se obtuvo como resultado que existe una relación entre ambas variables, ya que a un mayor nivel de estrés se podrá observar una disminución en el desempeño, por lo que se concluyó que el centro de salud debe implementar estrategias que permitan mejorar el factor estrés en el entorno de trabajo, ya que esto permitirá no solo mejorar el rendimiento que presentan los empleados en la institución, sino también se reflejará en el servicio que se brinda a los usuarios del servicio.

De la misma manera, los autores Rojas y Vilchez (2018) precisaron llevar a cabo un estudio enfoque en la conexión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en un centro de salud, para esto se contó con una muestra de 50 trabajadores a los cuales se les fue aplicado encuestas que permitieron obtener como resultado la existencia de una relación alta entre ambas variables, determinándose de esa manera que la implementación de herramientas como charlas motivacionales, capacitaciones, entre otros en el recurso humano permitirá una mayor agilización en el desempeño de las actividades o tareas encargadas.

Finalmente, Valerio (2017) en su tesis señala llevar a cabo un estudio sobre aspectos y sus mejoras en torno al desempeño laboral de trabajadores, siendo así que utilizó encuestas en 10 trabajadores del centro de salud, con lo cual se logró establecer que a una menor presencia de motivación y entusiasmo en el establecimiento el desempeño será bajo, brindándose así una atención no óptima a los pacientes que emplean el servicio, para ello precisa llevar a cabo estrategias de motivación que permitan que los trabajadores realizar sus labores de manera eficiente y logren cumplir con las expectativas de atención con la que cuentan los pacientes.

En el marco teórico, se tiene en primer lugar a la variable, Cultura organizacional según Felizzola & Anzola (2017) esta puede ser definida como las normas o pautas que sirven para dirigir una empresa, es decir que son principios que tienen relación con la estructura de la entidad o con los aspectos sobre el desempeño laboral como nos lo hace entender. Este término es agrupado entre ideas, valores o prácticas compartidas dentro de la empresa por lo que es un sistema operativo dinámico hecho para dar impulso a las organizaciones, un ejemplo claro es la empresa Mars (Paz et al., 2020) . Para Liu & Jo (2020) la cultura organizacional es la que gestiona de manera idónea ya que brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo a sus colaboradores además de preocuparse por el bienestar no solo físico sino mental de su gente. Fernandes et al. (2020) señalan que es importante promover el cuidado de la salud además del balance entre el trabajo y la familia mediante un horario flexible, posee una cultura empresarial abierta donde el colaborador puede hablar con los directores y gerentes cuando sea necesario. De tal manera que Balcazar (2018) señala además de manejar la filosofía de confianza, esta justamente radica en brindar las herramientas necesarias para que el colaborador pueda desarrollarse, crecer y encontrar una carrera dentro de la organización. Precisamente Bastos y Vieira (2016) señalan que una de las características de la cultura organizacional es la identidad a la compañía la cual se forma y refuerza mediante la organización interna, por otro lado, García y Forero (2018) identifican la relación entre los individuos, y plantea normas que ayudarán en el desarrollo de los trabajadores porque de esa forma pondrán aprender a interactuar entre ellos. Para García y Forero (2018) esta se identifica según los tipos de la cultura organizacional que existen, están aquellas están orientadas al poder, normar personas y también orientadas a los resultados. Finalmente, la cultura organizacional constituye un elemento importante ya que impulsa a la productividad y competitividad de la empresa reconociendo las capacidades intelectuales de cada uno de sus miembros, así como el intercambio de ideas y las entregas del trabajo a tiempo (Reyes y Moros, 2019).

Asimismo, las dimensiones de la Cultura Organizacional explicadas por Felizzola & Anzola (2017) son: (i) La implicación, es definida como algo esencial y así

lo explican, esta proviene de los gerentes líderes, son ellos los que deben ayudar a los colaboradores a que se puedan adecuar y sentirse identificados con la compañía. (ii) Consistencia, se encuentra referido a lograr organizaciones efectivas que logren alcanzar los objetivos que se establezcan, se requiere la instalación de estrategias empresariales que posibiliten mantener la organización en los procesos y funciones que posee la institución. (iii) La adaptabilidad es definida como la disposición por la cual los empleados se adecuan de manera rápida y perfecta a las actividades del puesto que proporciona la compañía, existen ocasiones donde la persona tiene la necesidad de tener un trabajo y por ello está obligado adaptarse ya sea bueno o malo el ambiente interno, inclusive esta habilidad destaca porque ayuda a superar los problemas u obstáculos que pueden ocurrir en un determinado tiempo, desde otra perspectiva. (iv) Misión, es definida como el motivo y/o la razón de una compañía, en la cual se especifica los objetivos fundamentales a cumplir durante la realización de sus actividades. Del mismo modo, el propósito de la implementación de la misión en una empresa, se basa en conseguir resultados fructíferos frente a la constitución de objetivos.

En segundo lugar, la variable Compromiso Organizacional teniendo en cuenta a Coronado et al. (2020) precisó que su nombre está relacionado con el vínculo entre la organización y los colaboradores de la entidad porque al relacionarlos se puede percibir el trabajo que realizan las personas dentro de su área. Asimismo, Peña et al. (2017) lo define que el compromiso organizacional es la actitud del colaborar por el cual exterioriza el orgullo y satisfacción que presenta al pertenecer a una organización, como comúnmente se escucha decir “se pone la camiseta de la empresa” esta actitud tiene un significado amplio, debido a que permite que se cuente con el compromiso de personas que no solo se enfocan en si mismas o sus objetivos, sino que dan todo de sí para lograr objetivos organizacionales en general. Por otro lado, Ruiz de Alba (2013) mencionó que el compromiso organizacional esta relacionada con la comunicación interna, interés de la dirección, entretenamiento y conciliación entre el trabajo y la familia, por lo cual el compromiso de los trabajadores es que se plactique la justicia, como el trato que presta y a la vez la recompensa que percibira por su esfuerzo y

trabajo que desempeñe dentro de la organización. Asimismo, Aldana et al. (2018) citando a Steers (1977) precisó que es la fuerza relativa de identificación, como la participación por parte del empleado en la organización, por lo tanto es la manera de cómo se identifica con ella. Igualmente, Edel et al. (2007) citado por Davis y Newston (1999) define como el grado en que el empleado se identifica con su propia organización y de esta manera es el deseo de participación activamente dentro de su organización. Para Zayas y Báez (2016) explicaron que la organización hace referencia a la motivación para realizar las actividades laborales, y su compromiso para un buen clima laboral, las gestiones o valores de la empresa. También, Hirschi y Spurk (2021) mencionaron que el compromiso organizacional, es el mayor apego de los colaboradores para lograr las metas establecidas, lograr una mejor eficacia para hacer sus tareas aumentando la productividad, lo que lleva a un mejor clima laboral y a su vez fomenta el trabajo en equipo. Igualmente, Jaros et al. (2017) detallaron que compromiso organizacional dentro de una empresa, tiene los siguientes aspectos los cuales son el afectivo, referido a la sensación de pertenencia a una institución; el continuo; relacionado al tiempo invertido y apego material a una institución; y por último el normativo o moral, relacionado a la lealtad y responsabilidad que se mantiene con la institución, son pilares para el funcionamiento de toda entidad pública o privada.

Las dimensiones del Compromiso Organizacional explicadas por Peña et al. (2016) son: (i) Afectivo, es la pertenencia que el trabajador siente en torno a la organización, básicamente se identifica cuando se crean vínculos emocionales entre los empleados y la empresa ya que estos mismos cumplieron con sus necesidades laborales, de tal manera que se dará una buena y gran satisfacción a la entidad. (ii) Continuo, hace referencia a que los colaboradores pertenecientes a la organización, mantienen un sentimiento de apego a sus funciones laborales, acorde al tiempo invertido en la empresa, es decir existe la presencia de un apego de índole material de parte de los trabajadores en relación a sus funciones y el lugar donde las realiza, esto se transforma en el deseo de permanecer un mayor tiempo en la institución (iii) Normativo, es cuando el colaborador toma la realización de su trabajo como parte de su rutina y posee la necesidad u obligación de quedarse y permanecer en la institución,

en este afán de retribuir los logros u enseñanzas obtenidos durante su tiempo laborando en la empresa.

Por último, la variable Desempeño Laboral, de acuerdo a Xue et al. (2021) es una evaluación individual que faculta identificar la eficacia de los empleados durante su jornada laboral en su centro de trabajo, se puede observar el uso de capacidades, destrezas, habilidades, aptitudes, entre otros, que presentan los empleados a fin de cumplir con lo designado con respecto a sus funciones, asimismo se precisa que un desempeño laboral idóneo y alto se refleja en la obtención de mayores beneficios en un periodo de largo plazo. Asimismo, Bautista et al. (2020) citando a Milkovich & Boudreau (1994) mencionaron el desempeño laboral esta relacionada con las características de cada individuo que trabaja en la organización, las cuales están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos, por lo que se contribuye con esto a la competitividad de las empresas. Para, Xueron et al. (2020) señalaron que el desempeño laboral es lo percibido por los empleados por parte de la identificación de la organización, acerca de los comportamientos en su participación positiva por las actividades que realiza acerca de su rendimiento dentro de la empresa. Por otro lado, Bayona et al (2020) indicaron que es el papel que tiene el trabajador con la organización acerca de su compromiso laboral en base a su resolución de problemas, procesamiento de información con la empresa. Igualmente, Torcatt (2020) explica algunos aspectos que se pueden evaluar en el desempeño laboral y garantizar que es una correcta medición, productividad y de calidad, los colaboradores deben establecer sus objetivos o metas a lograr en un tiempo determinado, cuando se trabaja en equipo o si sabe coordinarse con los demás para obtener buenos resultados. Asimismo, Sanín y Salanova (2014) consideran que la evaluación del desempeño tiene muchas justificaciones en el momento de ser realizada, como lo son los ascensos, transferencias e incluso el término de la relación laboral, aparte, menciona que su importancia de este tipo de evaluaciones es que la misma empresa recibe retroalimentación que servirán para futuras tomas de decisiones y que sean acertadas para que sean beneficiosas en el entorno laboral; incluso esto dará una idea para poder crear planes o estrategias que incentivarán a los empleados, obtener un buen

desempeño laboral guiará a otros a seguir los mismos paso. De acuerdo a Echeverría (2018) puntualiza que el desempeño laboral es valioso y fundamental dentro de las instituciones, ya que además de permitir lograr y cumplir metas y objetivos, proporciona el posicionamiento y reputación de la institución, lo cual se logra en base al servicio de calidad que es brindado en base al rendimiento que llevan a cabo los trabajadores. Según Wolter et al. (2021) resaltan la importancia sobre la presencia e imagen en el mercado de una empresa, la cual se logra en base a la calidad y eficiencia que demuestran los trabajadores con respecto a los productos o servicios que se ofrecen por parte de la empresa, siendo así que en base de un efectivo desempeño se logra resultados favorables para la empresa o institución.

Las dimensiones del Desempeño Laboral, según Cruzado et al. (2020) explican que son las siguientes: (i) Rendimiento en la tarea, hace referencia con la productividad y cuál es la calidad con la que se labora cuando realizan las laboras a fin de lograr alcanzar los objetivos organizacionales.(ii) Rendimiento en el contexto, hace referencia en la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores, entre estos podemos mencionar la falta de preparación o estudios previos, dado que la carencia de estos no permite que el empleado provea un buen desempeño y por lo tanto no alcanzará los objetivos y metas que plantee la organización. (iii) Comportamientos contraproducentes, son tipos de comportamientos que resultan perjudiciales al entorno laboral, ya que no solo afecta al trabajador, sino también al desempeño, imagen y reputación de la empresa, debido a que este tipo de accionar vulnera las normas de una organización, como la misión y visión por ello es importante señalar también que este tipo de comportamientos se realizan de forma voluntaria, discrecional y consciente, atentando de manera negativa los intereses de la empresa o institución.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación tendrá un enfoque cuantitativo y según Galeano (2020) define a este método como aquel que se centra en mediciones objetivas y para análisis estadístico; es decir, que su finalidad es recopilar y generalizar los datos numéricos en grupos o dar explicaciones sobre un tema específico. Además, esto da entender que su objetivo es encontrar la relación entre las variables dentro de la población.

Asimismo, el trabajo será del tipo básica porque según Aguirre (2019) explica que este tipo de investigación se plantea porque se interesa en la búsqueda de nueva información y así incrementar los conocimientos de los principios fundamentales para la ciencia.

De igual forma, será un diseño no experimental, la cual se medirá las tres variables, las cuales no serán manipuladas ni se presentará intervención alguna, solo serán observadas durante la intervención del fenómeno en su ambiente natural (Carrasco Diaz, 2019).

Asimismo, se realizará una evaluación sobre la relación de influencia que presentan las variables del presente estudio, estas podrán incluso ser manipuladas, ello a fin de demostrar la existencia de una relación entre estas (Sánchez, 2021).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura Organizacional

Definición conceptual: La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y principios importantes que los miembros comparten; también, se puede relacionar con el registro de los éxitos y fracasos que tiene la institución desde el inicio y durante el desarrollo del mismo, obligando que se tomen decisiones de omitir o crear un comportamiento favorable o desfavorable para el desarrollo de la institución (Yopan et al., 2020)

Operacionalidad: Se realizará la operacionalidad de la variable mediante su desintegración en dimensiones e indicadores, lo cual permitirá su observación y medición (Cejas, 2009). Las dimensiones de la presente variable son implicación, consistencia y adaptabilidad.

Escala de medición: Escala Ordinal de tipo Likert

Tabla 1: Matriz de Operacionalización Cultura Organizacional

Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala	Niveles de rango
Implicación	Empowerment	1, 2	Cuestionario	Escala Likert	Mala 8 - 18 Regular 19 - 29 Buena 30 - 40
	Trabajo en equipo	3, 4			
	Desarrollo de capacidades	5,6	Cuestionario		
Consistencia	Valores Centrales	7, 8	Cuestionario		
	Acuerdo	9, 10	Cuestionario		
	Coordinación e integración	11, 12	Cuestionario		
Adaptabilidad	Orientación al cambio	13, 14	Cuestionario		
	Orientación al Cliente	15, 16			
	Aprendizaje organizativo	17,18	Cuestionario		
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	19,20	Cuestionario		
	Metas y Objetivos	21,22	Cuestionario		
	Visión	23,24	Cuestionario		

Fuente: *Elaboración propia*

Variables 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: El compromiso organizacional como su mismo nombre lo menciona es el vínculo entre la organización y los colaboradores de la entidad porque al relacionarlos se puede percibir el trabajo que realizan las personas dentro de su área; asimismo, este término se divide en tres dimensiones:

El compromiso afectivo, definido como la sensación de integración en el ambiente laboral, por otro lado, el compromiso normativo, denominado como la acción de retribución y el compromiso continuo, el cual se enfoca en la relación integral con las funciones ejecutadas en el puesto laboral (Coronado et al., 2020).

Operacionalidad: Se realizará la operacionalización de la variable mediante su desintegración en dimensiones e indicadores, lo cual permitirá su observación y medición (Cejas, 2009). Las dimensiones de la presente variable son afectivo, continuo, normativo.

Escala de medición: Escala Ordinal de tipo Likert

Tabla 2: Matriz de Operacionalización

Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala	Niveles de rango
Afectivo	Pertinencia	1	Cuestionario		
	Lealtad	2			
	Satisfacción	3	Cuestionario	(1) Totalmente de acuerdo (2) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (4) en desacuerdo (5) Totalmente desacuerdo	Mala 8 - 18 Regular 19 - 29 Buena 30 - 40
Continuo	Costo económico	4	Cuestionario		
	Necesidad económica	5	Cuestionario		
	Comodidad	6	Cuestionario		

Normativo	Obligación moral	7	Cuestionario
	Lealtad	8	
	Deber	9	Cuestionario
	Reciprocidad	10	

Fuente: *Elaboración propia*

Variables 3: Desempeño laboral

Definición conceptual: Según Peña y Durán (2016) comentan que el desempeño laboral hace referencia a la calidad del servicio o el trabajo que se está realizando dentro de la organización mediante los trabajadores, este factor servirá para que ellos muestren sus habilidades y competencias profesionales para obtener buenos resultados, es decir, esto mide el comportamiento, desarrollo y como realiza las actividades del empleado.

Operacionalidad: Se realizará la operacionalidad de la variable mediante su desintegración en dimensiones e indicadores, lo cual permitirá su observación y medición (Cejas, 2009). Las dimensiones de la presente variable son rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes.

Escala de medición: Escala Ordinal de tipo Likert

Tabla 3: Matriz de Operacionalización

Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala	Niveles de rango
Rendimiento en la tarea	Planeamiento y organización del trabajo	1	Cuestionario	(1) Totalmente de acuerdo (2) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (4) en desacuerdo (5) Totalmente desacuerdo	Mala 8 - 18 Regular 19 - 29 Buena 30 - 40
	Orientación a resultados	2			
	Priorización al trabajo	3			
	Eficiencia laboral	4, 5			
Rendimiento en el Contexto	Iniciativa	6	Cuestionario		

	Tareas Laborales desafiantes	7	
	Actualización de conocimiento s y habilidades laborales	8, 9	Cuestionari o
	Soluciones creativas	10,11,1 2,13	Cuestionari o
Comportamiento s contraproducent es	Excesiva negatividad	14, 15,16	Cuestionari o
	Acciones que dañan a la organización	17, 18	Cuestionari o

Fuente: *Elaboración propia*

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población hace referencia al universo o el total de los elementos sobre los que se está investigando, aquellos se encuentran en un espacio sociodemográfico semejante y poseen características que posiblemente sean de sumo interés en el desarrollo de una investigación (Hernandez et al., 2014). Por otro lado, para Ventura (2017) expone que es un grupo de elementos que contienen determinadas cualidades esenciales para un estudio, así también es el total de individuos que realizan acciones comunes y observables en un periodo determinado.

Del mismo modo, diversos autores presentan un concepto semejante referente a la población. Para Carrillo (2015) se basa en la totalidad de análisis del conjunto a estudiar. Sin embargo, para Saravia (2016) identifica que la población es la conjunción de elementos que se decide analizar. Para Arias et al. (2016) se encuentra conformado por un número finito y accesible de casos, lo cual permitirá tomar un referente para la muestra. Por el contrario, para Jansen (2013), la población cumple con una serie de criterios predeterminados.

Por lo tanto, se contó con una población conformada por 286 colaboradores que trabajan bajo el régimen laboral N°728 en el Gobierno Regional del Callao, que es el régimen laboral de mayor cantidad dentro de la institución.

Muestra

El autor Carrasco (2019) manifiesta que la muestra es el valor sumamente representativo de los elementos o sujetos expuestos en la población, aquello resulta funcional para la realización de procesos estadísticos

El tamaño de la muestra se obtuvo mediante la siguiente formula:

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

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
Z= Nivel de confianza deseado
p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la población

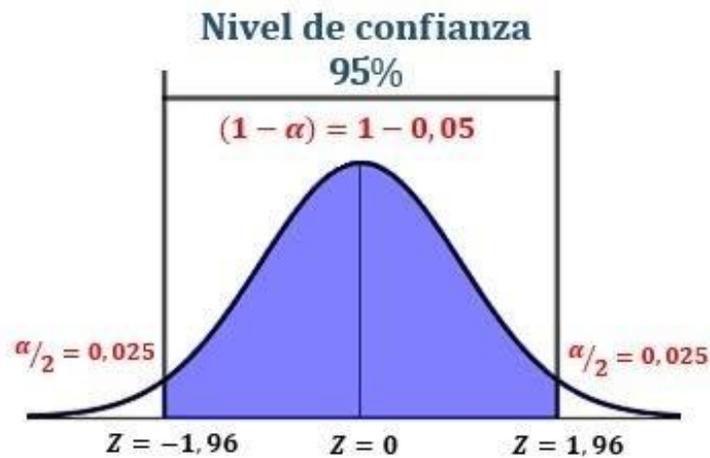
Donde:

N: tamaño de la población, 286

z: Nivel de confianza deseado = 1.96

e: Error de tolerancia en estimación= 5 %

p: proporción estimada o esperada de la variable (p= 0.5, q =0.5)



Ejecutada la fórmula a la población de 286 colaboradores, se obtuvo como muestra a 165 personas basada en los trabajadores que se encuentran bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N°728 y se desempeñaron en el Gobierno Regional del Callao durante tiempo de pandemia en el año 2021.

Muestreo

El muestreo no probabilístico se basa en el criterio de distinción y clasificación empleado por el investigador, aquello recurre a un proceso de categorización subjetiva, asimismo refleja que la totalidad de sujetos u objetos pertenecientes a la población no poseen la misma oportunidad de formar parte de la investigación, debido a que cierto elementos poseen cualidades específicas que son consideradas como factores fundamentales con una relevancia suficiente para incidir en el estudio (Gutiérrez, 2016).

El estudio decidió utilizar un muestreo no probabilístico acorde a la muestra y población designada.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es ampliamente utilizada para las investigaciones por ser una técnica de excelencia, esto en base a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad con respecto a la obtención de datos (Carrasco, 2019).

El cuestionario es el instrumento más usado en los trabajos de investigación, se estudia un número de personas y al aplicar este instrumento se permite obtener una respuesta directa a las preguntas en torno al fenómeno estudiado (Carrasco, 2019).

El desarrollo de la investigación se implementó los cuestionarios como instrumento para la recolección de datos, aquella herramienta muestra una relación de preguntas que servirán para recopilar los datos que validarán la hipótesis general. Cabe mencionar que se puso en contacto con las personas mediante el WhatsApp que es una aplicación de mensajería y llamadas muy popular en la actualidad y lograr de esa manera hacerles llegar el cuestionario o formulario del Google Forms, que es una herramienta digital que nos permite crear cuestionarios, hacer preguntas y recopilar información rápido y precisa, es completamente gratis, pueden usar varios usuarios a la vez, es de fácil acceso desde cualquier celular y no es necesario tener otra aplicación extra para ingresar los datos .

Validez del instrumento

La validez de expertos es aplicada al instrumento empleado durante la investigación, esto es realizado para supervisar, revisar y certificar la fiabilidad del estudio, así como permite que la información obtenida del instrumento sea válida para realizar juicios o valoraciones, según sea pertinente (Hernández y Coello, 2020).

En la presente investigación se empleó el instrumento del cuestionario, el cual estuvo compuesto por la representación de las variables estudiadas. Este instrumento fue validado mediante juicio de expertos.

Tabla 4: Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos

Experto	Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado
Experto 01	Escudero Vílchez Fernando Emilio	Doctor	Aceptable
Experto 02	Salazar Llerena Silvia	Doctora	Aceptable

Experto 03	Luján Cabrera Micaela	Doctora	Aceptable
------------	-----------------------	---------	-----------

Fuente: Elaboración propia

Por medio de la validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos, se evidenció que el resultado expuesto por cada especialista designado para la evaluación y análisis de ítems que conforman cada cuestionario, ante ello se pudo visualizar que la totalidad de los expertos consideran que los interrogatorios se encuentran en un estado aceptable y favorable para su utilización en el presente estudio.

Análisis de fiabilidad del instrumento

Se señala que el alfa de Cronbach es aquel componente que permite evidenciar si el instrumento es factible o no de ser empleado durante la investigación (Hernández et al., 2014).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Donde:

α Coeficiente de confiabilidad

S_i^2 Es la varianza del ítem

i ,

S_r^2 Es la varianza de la suma de todos los ítems

k : Es el número de preguntas o ítems.

Es así que en la Investigación

Tabla 5: Estadísticos de la variable “Cultura Organizacional”

de la variable “Cultura Organizacional”

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	24

Al aplicar el análisis de confiabilidad del instrumento, se obtuvo como resultado 0,964, como se visualiza en la tabla 5, esta cifra posee una característica positiva para

el desarrollo continuo del trabajo, siendo muy alto por lo que podemos afirmar y validar que el instrumento aplicado que cuenta con 24 preguntas, es fiable.

Tabla 6: Estadísticos de fiabilidad del Instrumento de la variable “Compromiso Organizacional”

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	10

Al aplicar el análisis de confiabilidad del instrumento, se obtuvo como resultado 0,804, generando así la representación de un valor alto y viable para la representación del cuestionario establecido.

Tabla 7: Estadísticos de fiabilidad del Instrumento de la variable “Desempeño Laboral”

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	18

Al aplicar el análisis de confiabilidad del instrumento, se obtuvo como resultado 0,724, generando así la representación de un valor alto y viable para la representación del cuestionario establecido.

3.5 Procedimientos

La investigación constará del apoyo colaborativo de los trabajadores pertenecientes al régimen laboral N° 728 e identificados como el grupo muestrario, quienes fueron contactados mediante el Whatsapp para que llevarán a cabo la aplicación de 3 cuestionarios y lo respondan de manera pertinente y objetiva, aquellos instrumentos están conformados por preguntas básicas, claras y precisas, referentes a las variables: Cultura organizacional con un cuestionario de 24 preguntas, compromiso organizacional con un cuestionario de 10 preguntas y desempeño laboral

con un cuestionario de 18 preguntas, como segundo paso se conformara una guía de acciones iniciales en la que se indicaran y describirán los procedimientos a utilizar como son los instrumentos para la recolección de información, así también para la indagación la lista de preguntas, En tal sentido, lo datos obtenido pasaran por un riguroso análisis, contrastando la información con investigaciones y teorías previas para poder arribar a una conclusión que responda a las preguntas planteadas al inicio de la investigación y a los objetivos de la misma.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis es distribuido mediante el software, denominado SPSS V26, el cual procesa los datos sistemáticamente, brindando resultados adaptados al estudio que se está trabajando en conjunto con diversos aspectos, a manera de obtener la distribución de frecuencias, las tablas y gráficos.

Los autores Stehlik y Babinec (2017) señalaron que el software estadístico SPSS es muy utilizado para adquirir análisis digitales mediante la recolección de datos, el cual expone resultados de una diversificación expandible, relacionado a las tablas, a los gráficos, mediante herramientas estadísticas de sistematización de elementos y formatos compuestos.

La muestra de los resultados estuvo adecuada por las distribuciones y correlaciones.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación se desarrolló respetando los derechos de autor, para ello se ha citado y colocado las referencias conforme a la última versión de las normas APA y la Ley N°882 – Ley de Derechos de Autor, así como también, se ha seguido los parámetros establecidos por la Universidad César Vallejo para el desarrollo de la misma. En ese mismo sentido, con la finalidad de evitar algún tipo de plagio, el trabajo de investigación pasará por la revisión del programa Turnitin. Por otra parte, la guía de entrevista será validada por expertos en la materia para su aplicación. Igualmente,

debido a la pandemia la investigación se llevará a cabo conforme a los protocolos y las normativas dispuestas por el gobierno.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos:

Tabla 8: Agrupación de las variables

	Cultura organizacional		Compromiso organizacional		Desempeño laboral	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
Bajo	12	7,3	0	0	2	1,2
Medio	86	52,1	9	5,5	21	12,7
Alto	67	40,6	156	94,5	142	86,1
Total	165	100,0	165	100,0	165	100,0

Fuente: Elaboración propia – SPSS

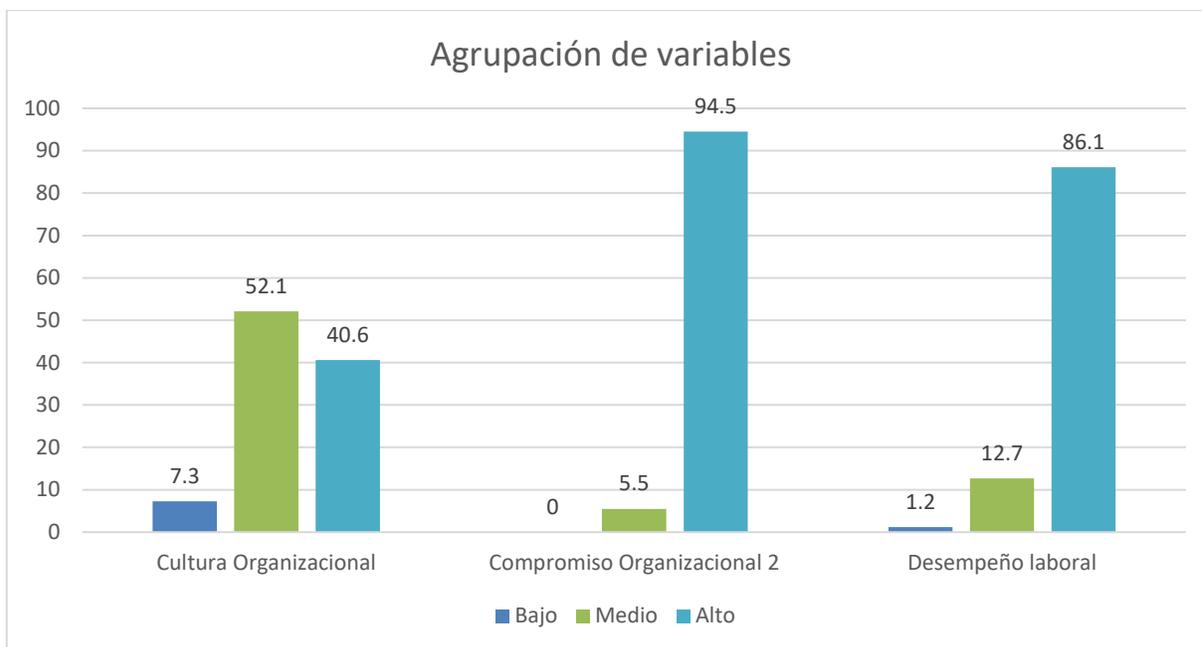


Figura 1: Agrupación de las variables

En la tabla 8, se evidenció que respecto a la variable “Cultura Organizacional”, un 52,1 % de los participantes se encuentran en un nivel medio, comparado al 40,6% que se encuentra establecido en un nivel alto y un 7,3% en un nivel bajo. Por otro lado, a la variable “Compromiso Organizacional”, se observó que un 5,5% de los participantes se encuentran en un nivel medio, comparado al 94,5% que se encuentra establecido en un nivel alto. Por último, en la variable “Desempeño Laboral” se visualizó que un 12,7% de los participantes se encuentran en un nivel medio, comparado al 86.1% que se encuentra establecido en un nivel alto y un 1.2% en un nivel bajo.

Tabla 9: Agrupación de dimensiones de la variable “Cultura organizacional”

	Implicación		Consistencia		Adaptabilidad		Misión	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Bajo	24	14,5	12	7,3	19	11,5	31	18,8
Medio	68	41,2	92	55,8	67	40,6	73	44,2
Alto	73	44,2	61	37,0	79	47,9	61	37,0
Total	165	100,0	165	100,0	165	100,0	165	100,0

Fuente: Elaboración propia – SPSS

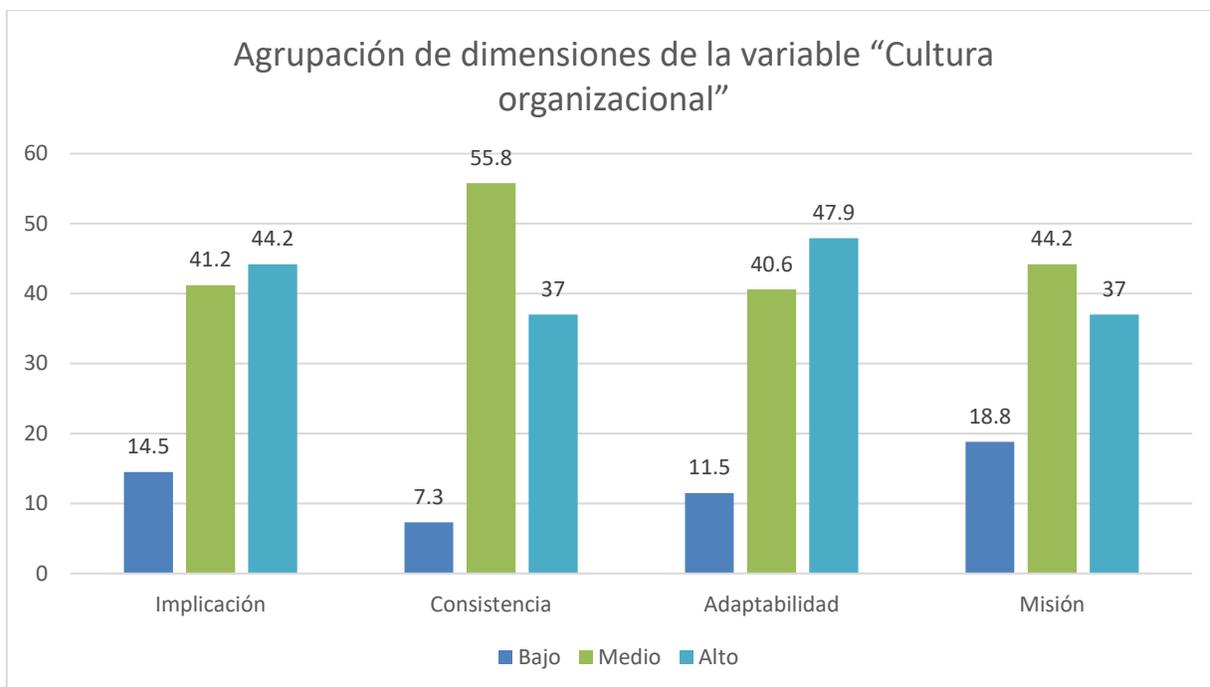


Figura 2: Agrupación de dimensiones de la variable “Cultura organizacional”

En la dimensión “Implicación” se observó que un 41,2% de los participantes se encuentran en un nivel medio, comparado al 44,2% que se encuentra establecido en un nivel alto y un 14,5% en un nivel bajo. Por otro lado, la dimensión “Constancia” se evidenció que un 55,8% de los participantes se encuentran en un nivel medio, comparado al 37% que se encuentra establecido en un nivel alto y un 7,3% en un nivel bajo. Asimismo, en la dimensión “Adaptabilidad” se visualizó que un 40,6% de los participantes se encuentran en un nivel medio, comparado al 47,9% que se encuentra establecido en un nivel alto y un 11,5% en un nivel bajo. Finalmente, en la dimensión “Misión” se detalló que un 44,2% de los participantes se encuentran en un nivel medio, comparado al 37% que se encuentra establecido en un nivel alto y un 18,8% en un nivel bajo.

Tabla 10: Agrupación de dimensiones de la variable “Compromiso organizacional”

	Afectivo		Continuo		Normativo	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Bajo	0	0	0	0	0	0
Medio	16	9,7	25	15,2	22	13,3
Alto	149	90,3	140	84,8	143	86,7
Total	165	100,0	165	100,0	165	100,0

Fuente: Elaboración propia – SPSS

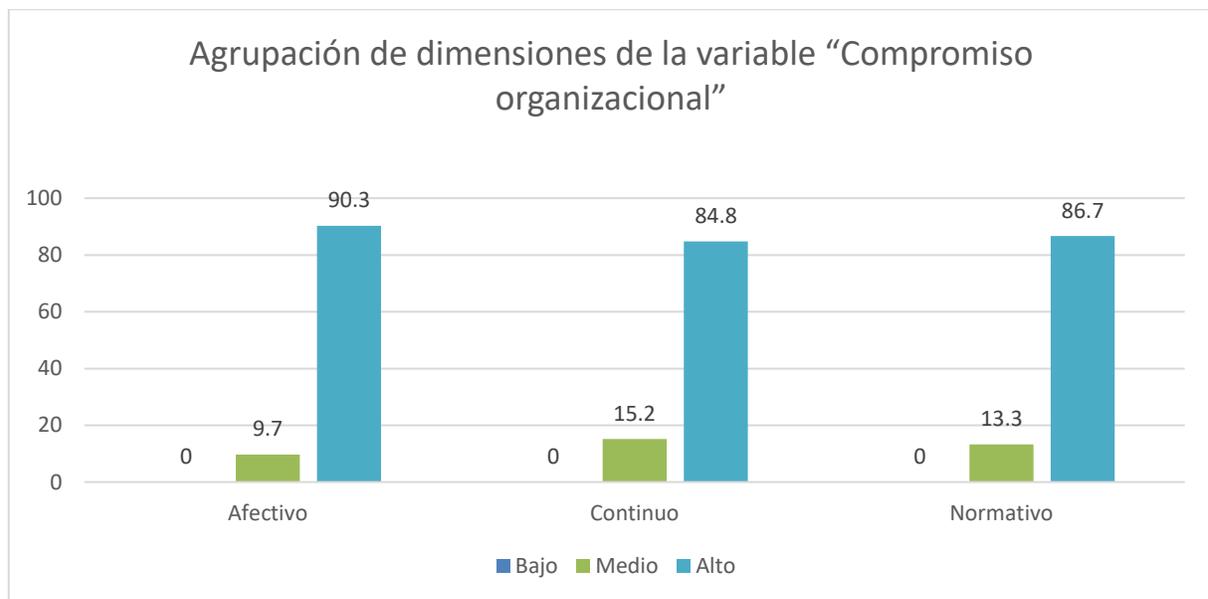


Figura 3: Agrupación de dimensiones de la variable “Compromiso organizacional”

En la dimensión “Afectivo” se observó que un 9,7% de los participantes se encuentran en un nivel medio, comparado al 90,3% que se encuentra establecido en un nivel. Por otro lado, en la dimensión “Continuo” se evidenció que un 15,2% de los participantes se encuentran en un nivel medio, comparado al 84,8% que se encuentra establecido en un nivel. Finalmente, en la dimensión “Normativo” se determinó que un 13,3% de los participantes se encuentran en un nivel medio, comparado al 86,7% que se encuentra establecido en un nivel.

Tabla 11: Agrupación de dimensiones de la variable “Desempeño laboral”

	Rendimiento de la tarea		Rendimiento en el contexto		Comportamientos contraproducentes	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Bajo	3	1,8	75	45,5	4	2,4
Medio	12	7,3	10	6,1	103	62,4
Alto	150	90,9	80	48,5	58	35,2
Total	165	100,0	165	100,0	165	100,0

Fuente: Elaboración propia – SPSS

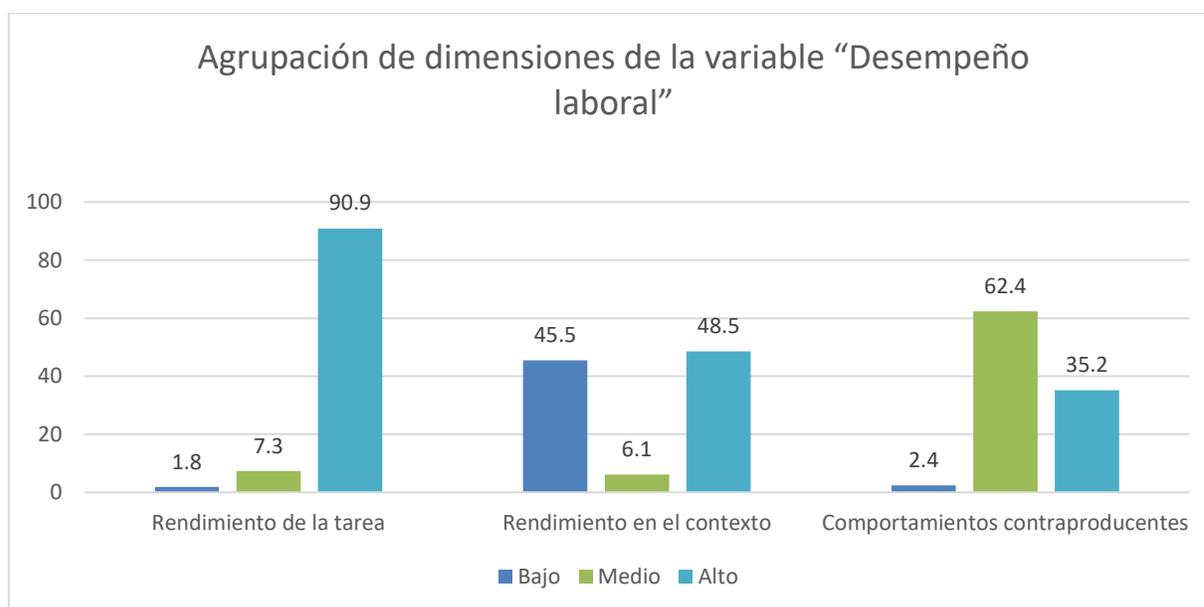


Figura 4: Agrupación de dimensiones de la variable “Desempeño laboral”

En la dimensión “Rendimiento en la tarea” se evidenció que un 7,3% de los participantes se encuentran en un nivel medio, comparado al 90,9% que se encuentra establecido en un nivel alto. Por otro lado, en la dimensión “Rendimiento en el Contexto” se visualizó que un 6,1% de los participantes se encuentran en un nivel medio, comparado al 48,5% que se encuentra establecido en un nivel alto. Finalmente, en la dimensión “Comportamientos contraproducentes” se determinó que un 29,7% de los participantes se encuentran en un nivel medio, comparado al 70,3% que se encuentra establecido en un nivel.

4.2 Correlaciones

Análisis de la hipótesis general

H1: La cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con respecto al desempeño laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempos de Covid-19.

H0: La cultura y el compromiso no influyen significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempos de Covid-19.

Tabla 12: Información del ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo			Contrastes de la razón de verosimilitud		
	AIC	BIC	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo la intersección	625,186	665,563	599,186			
Final	550,708	671,840	472,708	126,478	26	,000

Fuente: Elaboración propia – SPSS

Se aprecia en la tabla 12, de la bondad de ajuste del modelo que posee un nivel de significancia de ,000 el cual es menor a 0.05 por lo que se acopla adecuadamente al modelo de regresión logística multinomial y es aceptable para la investigación.

Tabla 13: Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell ,546

Nagelkerke ,548

McFadden ,190

Fuente: Elaboración propia – SPSS

Se observa en la tabla de Nagelkerke quien señala que un 54,8% de influencia entre las variables (Cultura organizacional, Compromiso organizacional, Desempeño laboral), el cual es un nivel medio por la cercanía que posee con el número 1.

Tabla 14: Estimaciones de parámetro de las variables la cultura organizacional, compromiso organizacional y desempeño laboral

		B	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
								Límite inferior	Límite superior
Desempeño laboral	Intersección	-	3,044	374,333	1	,000			
medio		58,895							
	Cultura organizacional	1,081	,825	1,718	1	,000	2,947	,586	14,837
	Compromiso organizacional	12,972	,000	3,480	1	,000	43,509	4,509	19,509

Fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 14, que se tiene el nivel de significancia de ,000 siendo menor a 0.05 y teniendo como resultado estadístico de Wald 374,333 el cual es superior a 4, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada por el investigador H₁: La cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con respecto al desempeño laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempos de Covid-19.

Análisis de la hipótesis específicas 1

H₁: La cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con el rendimiento en la tarea en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempos de Covid-19.

H₀: La cultura y el compromiso organizacional no influyen significativamente con el rendimiento en la tarea en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempos de Covid-19.

Tabla 15: Información del ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo			Contrastes de la razón de verosimilitud		
	AIC	BIC	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.

Sólo la intersección	625,186	665,563	599,186			
Final	550,708	671,840	472,708	126,478	26	,000

Fuente: Elaboración propia – SPSS

Se observa en la tabla 15 que la bondad de ajuste del modelo posee un nivel de significancia de ,000 siendo menor a 0,05 por lo que se acoplan los datos al modelo de regresión logística multinomial y es aceptable para el estudio.

Tabla 16: Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,535
Nagelkerke	,595
McFadden	,190

Fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 16, según Nagelkerke quien señala que un 59,5% de influencia entre las variables (Cultura organizacional, Compromiso organizacional, Rendimiento de la tarea), el cual es un nivel medio por la cercanía que tiene con el 1.

Tabla 17: Estimaciones de parámetro de las variables la cultura organizacional, compromiso organizacional y rendimiento de la tarea

Rendimiento de la tarea	B	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
							Límite inferior	Límite superior
medio Intersección	6,083	3,235	15,536	1	,000			
Cultura organizacional	,235	,491	2,230	1	,000	1,265	,483	3,313
Compromiso organizacional	2,364	,742	10,151	1	,001	,094	,022	,403

Fuente: Elaboración propia – SPSS

Según la tabla 17 se observa que tiene un nivel de significancia es de ,000 el cual es menor a 0.05 y los datos estadísticos de Wald 15, 536 siendo mayor a 4, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada por el investigador H1: La cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con el rendimiento en la tarea en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempos de Covid-19.

Análisis de la hipótesis específicas 2

H1: La cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con el rendimiento en el contexto en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempos de Covid-19.

H0: La cultura y el compromiso organizacional no influyen significativamente con el rendimiento en el contexto en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempos de Covid-19.

Tabla 18: Información del ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo			Contrastes de la razón de verosimilitud		
	AIC	BIC	-2 log verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo la intersección	748,365	798,061	716,365			
Final	604,070	753,156	508,070	208,295	32	,000

Fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 18 se aprecia que la bondad de ajuste del modelo posee un nivel de significancia de ,000, el cual es menor a 0.05 por lo que se acopla adecuadamente los datos al modelo de regresión logística multinomial.

Tabla 19: Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,717
Nagelkerke	,723
McFadden	,264

Fuente: Elaboración propia – SPSS

Como se observa en la tabla 19, según Nagelkerke señala que un 72,3% de influencia entre las variables (Cultura organizacional, Compromiso organizacional, Rendimiento en el contexto) el cual es un nivel moderado por la cercanía que tiene con el 1.

Tabla 20: Estimaciones de parámetro de las variables la cultura organizacional, compromiso organizacional y rendimiento en el contexto

Rendimiento en el contexto	B	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
							Límite inferior	Límite superior
Intersección	44,297	1,313	30,494	1	,000			
Cultura organizacional	,209	,394	,289	1	,001	1,233	,569	2,670
Compromiso organizacional	-	,000	.	1	,000	1,756	,216	,506
	11,254							

Fuente: Elaboración propia – SPSS

En la tabla 20, se aprecia que el nivel de significancia es de ,000, siendo menor a 0.05, así mismo con los datos estadísticos de Wald 30,494 es superior a 4, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada por el investigador H1: La cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con el rendimiento en el contexto en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempos de Covid-19.

Análisis de la hipótesis específicas 3

H1: La cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con los comportamientos contraproducentes en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempos de Covid-19.

H0: La cultura y el compromiso organizacional no influyen significativamente con los comportamientos contraproducentes en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempos de Covid-19.

Tabla 21: Información del ajuste del modelo

Modelo	Criterio de ajuste del modelo	Contrastes de la razón de verosimilitud
--------	-------------------------------	---

	AIC	BIC	-2 log verosimilitud	Chi- cuadrado	gl	Sig.
Sólo la intersección	631,418	662,477	611,418			
Final	521,506	614,684	461,506	149,912	20	,000

Fuente: *Elaboración propia – SPSS*

En la tabla 21, se logra apreciar que la bondad de ajuste del modelo posee un nivel de significancia de ,000 el cual es menor a 0.05 por lo que se acoplan efectivamente los datos al modelo de regresión logística multinomial.

Tabla 22: Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,597
Nagelkerke	,606
McFadden	,219

Fuente: *Elaboración propia – SPSS*

En la tabla 22, según Nagelkerke, quien señala que existe un 60,6% de influencia entre las variables (Cultura organizacional, Compromiso organizacional, Comportamiento contraproducentes), el cual es un nivel moderado por la cercanía que tiene con el número 1.

Tabla 23: Estimaciones de parámetro de las variables la cultura organizacional, compromiso organizacional y comportamientos contraproducentes

Comportamientos contraproducentes	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% de intervalo de confianza para Exp(B)	
						Límite inferior	Límite superior
medio Intersección	54,297	1,313	1709,557	1	,000		
Cultura organizacional	,209	,394	,283	1	,595	1,233	,569 2,670
Compromiso organizacional	-	,000	.	1	.	1,754E- 6	1,754E- 6 1,754E- 6

Fuente: *Elaboración propia – SPSS*

Se aprecia en la tabla 23 que posee un nivel de significancia de ,000 el cual es menor a 0.05, además el dato estadístico de Wald 1709, 557 siendo superior a 4, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada por el investigador H1: La cultura y

el compromiso organizacional influyen significativamente con los comportamientos contraproducentes en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempos de Covid-19.

V. DISCUSIÓN

En el presente se obtuvo como resultado que la cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con respecto al desempeño laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempos de COVID-19, con un valor de la significancia de $,000 < 0.05$ y el valor de Nagelkerke fue de 0.548 el cual se encuentra dentro de las correlaciones de los resultados del capítulo 4, considerando que existe una influencia significativamente moderada, en contraste el autor Lujan (2020) pudo determinar que la cultura organizacional y el desempeño laboral mantienen una relación bastante estrecha en una pequeña empresa en Chimbote. Esto se pudo demostrar tras obtener un valor 0,442 en la correlación de Pearson, la cual confirmó que las acciones y costumbres tomadas por cada integrante de las empresas repercuten en su rendimiento en sus áreas encargadas.

Esto nos quiere decir que las actividades desarrolladas de manera personal por los colaboradores terminan repercutiendo en la obtención de resultados en torno al cumplimiento de sus labores, lo que dependerá de qué tan efectivas y positivas sean estos métodos para que los beneficios sean notorios y mutuos. El autor precisó que sobrecargar a los colaboradores también puede ser negativo ya que en lugar de impulsar un supuesto comportamiento donde cada uno responda mejor bajo presión, estos pueden llegar a desconfiar de sus capacidades ante la imposibilidad de encontrarse a si mismo por lo demandante que puede ser el trabajo, es así como se resalta la importancia de actividades que también refuercen tanto la integración entre participantes facilitando sus tareas, como también los conocimientos adquiridos para que estos respondan de manera correcta a la demanda que puede presentarse en diversas ocasiones.

Por otro lado, la investigación obtuvo como resultado que la cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con el rendimiento en la tarea en el Gobierno

Regional del Callao, 2021 en tiempo de COVID-19, debido a que la significancia es $,000 < 0.05$ y el valor de Nagelkerke fue de 0.595 el cual se encuentra dentro de las correlaciones de los resultados del capítulo 4, considerando que existe una influencia significativamente moderada. Ante ello, la autora Fuentes (2018) identificó la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en una institución escolar de un distrito de Lima, donde se evidenció que el rendimiento de los trabajadores mayormente se rige con sus ganas de superación y colaboración con sus compañeros.

Reflejando que, si los trabajadores mantienen un compromiso total y estos tomen acciones por mejorar sus capacidades para desempeñar mejor sus labores, su rendimiento será mucho mayor en la organización, lo que finalmente derivará en beneficios para ambas partes. Esto se notará en tareas donde los trabajadores tengan la posibilidad de demostrar la efectividad en la resolución de tareas, como también en momentos de presión, ya que el reconocimiento que estos reciban posteriormente se verá traducido en la comodidad de cada uno con su puesto, ya que, al considerarse como piezas fundamentales en la organización, estos sentirán mayor responsabilidad al momento de desempeñar sus labores.

De igual modo, en la presente investigación se determinó que la cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con el rendimiento en el contexto en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de COVID-19. Por medio de la significancia de $,000 < 0.05$ y el valor de Nagelkerke 0.723 el cual se encuentra dentro de las correlaciones de los resultados del capítulo 4, se pudo corroborar la incidencia en la presente variables. Frente a ello, la autora Portocarrero (2020) pudo determinar la influencia de la cultura organizacional sobre el desempeño laboral en una institución de educación superior de la ciudad de Chimbote. La muestra encuestada ayudó a obtener como resultado que la relación entre las variables es significativa, siendo el valor en la correlación de Spearman de 0,467 el que la clasifica como una correlación positiva moderada.

Esto permite resaltar la importancia de ambas variables en el entorno laboral, donde ambas juegan un valor relevante para lograr cumplir las metas de la empresa, por lo

que la manera de reaccionar frente a situaciones de mucha presión o de alta exigencia, son factores que determinan el éxito de la empresa en sobreponerse a las adversidades que se presenten. Su efectividad también irá relacionada con los conocimientos y valores que la organización promueva, siendo las capacitaciones ofrecidas, las tareas realizadas anteriormente, el tipo de trato recibido y la confianza que ellos sientan, será muy importante dotarlos de herramientas de calidad para sus tareas, como ofrecerles capacitaciones que los pongan a la altura de las tareas a desarrollar en sus áreas de trabajo, donde será importante obtener los resultados esperados.

Por otra parte, en el estudio se pudo identificar que la cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con el rendimiento en el contexto en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de COVID-19. A través del proceso de regresión multinomial, se evidenció que la significancia es $,000 < 0.05$, así como Nagelkerke brindó como resultado 0.606 el cual se encuentra dentro de las correlaciones de los resultados del capítulo 4. Del mismo modo, el autor Ortiz (2017) buscó identificar la relación entre el desempeño laboral y los factores de riesgo psicosocial en una empresa alimentaria. La muestra encuestada permitió encontrar si existe un vínculo medio bajo e inverso entre el desempeño laboral y factores psicosociales intralaborales, obteniendo un valor de -0,380 en la escala de Pearson. Este resultado señaló la importancia de idear acciones de integración y establecer protocolos de soporte psicológico que permitan identificar los problemas entre los colaboradores y ofrecer ayuda que les sirva para superar la presión que estos pueden llegar a sentir, asimismo como brindar apoyo emocional a los trabajadores que han tenido familiares fallecidos o contagiados con COVID para poder brindarles un buen ambiente laboral de apoyo. De esta manera se puede concluir con una idea similar a lo señalado por el autor.

Ante ello, se encontró que un mal accionar en sus actividades o la falta de claridad al momento de realizarlas es negativo para el crecimiento de la empresa, debido a ello se señaló que es necesario trabajar de la mano con el área de recursos humanos para poder identificar qué tipo de factores limitan el rendimiento de los trabajadores y

poder ir mejorándolos progresivamente. De igual manera, las herramientas ofrecidas son factores que muchas veces condicionan el rendimiento ofrecido, y a esto se le suma la dificultad de manejarla porque existen casos donde no se tienen los conocimientos totales para manipular correctamente la maquinaria o algún tipo de dispositivo con la intención de facilitar el trabajo. Es importante que se ofrezcan capacitaciones y también charlas que complementen los planes de la empresa, así estos serán conseguidos con mayor facilidad ya que tanto el trabajador como la gerencia tendrán disponible y verán claro a donde quieren llegar.

De la misma forma, en la investigación se obtuvo el resultado ubicado en la distribución de frecuencias en el anexo 09 de que un 47,9% señaló estar de acuerdo con que la organización posee una misión clara que otorga sentido y rumbo a su trabajo, por lo que la integración al personal es una característica para resaltar en esta entidad, siendo esta la clave del rendimiento encontrado en los trabajadores, ello se refleja a lo obtenido por el autor Salazar (2017), quien señala que es importante el ambiente generando en las organizaciones. Su investigación tomó como lugar de análisis una sede del Gobierno Regional de Ancash en Huaraz, de donde pudo obtener que la relación entre las variables estudiadas es significativa, lo que quiere decir que muchos trabajadores ven reflejado su comodidad con su ambiente laboral en su trabajo.

Esto determina su rendimiento en las actividades que este tome, por lo que mientras estos se encuentren rodeados de compañeros con una mentalidad optimista o similar a la suya, y de igual manera tanto el líder de área como la directiva demuestren confianza y comunicación con ellos, su productividad se verá potenciada. Además, significa que en ocasiones donde el reconocimiento o los logros sean solo celebrados por el área administrativa, por los líderes jefes de área, cada trabajador verá su trabajo olvidado o como si fuera omitido ya que no han recibido algún tipo de mención ya que gracias a ellos se lograron conseguir, por lo que es importante comunicar a cada uno de estos tanto los logros como decisiones. Hacerlos partícipes de cualquier cambio o implementación a la empresa, resultará creando lazos de compañerismo, identidad y representación, ya que, al ser consultados, los trabajadores sentirán que su opinión representa la posibilidad de cambio, por lo que será mucho más frecuente su

intervención. Esto fomentará la retroalimentación como la autocrítica, elevando la calidad del trabajo o servicio ya que en su momento este pasó un proceso de calidad interno.

Por otro lado, en el estudio ubicado en la distribución de frecuencias en el anexo 09 un 59,4%, señaló que el mayor número de los miembros de este grupo se encuentran comprometidos con su trabajo, por lo que se puede concluir señalando que la entidad ha estado tomando acciones adecuadas para que cada integrante pueda mantener la pertenencia a la organización. Igualmente, Sagástegui (2017) pudo identificar la influencia de la cultura organizacional y el compromiso laboral en un centro de salud de La Libertad, donde los encuestados señalaron que en su opinión estas variables son determinantes para fomentar el apego y sentido de responsabilidad con los trabajadores. Esto nos quiere decir que las estrategias tomadas por la organización pueden ser efectivas si son aplicadas adecuadamente para las características de los trabajadores y el contexto al que se enfrentan. Su participación e integración son los factores que determinaran el rendimiento de cada colaborador, por lo que es importante escuchar a todos y preocuparse por hacer que cada uno de estos sea capaz de emitir su opinión para tomar decisiones acertadas.

Es importante conocer que tan efectivas son estas acciones, ya que muchas veces el hecho de tomarlas no termina causando el impacto esperado e incluso pueden ser contraproducentes si no se comunican correctamente, por lo que es ahí donde ingresan variables como la relación entre los líderes, personal administrativo o área de recursos humanos. Omitir opiniones entre cada uno de estos terminará generando conflictos que frustrarán cada acción considerada positiva que se implemente. Los canales de comunicación entre cada uno de estos cargos deben ser tanto claros como abiertos en todo momento, la disponibilidad al dialogo generará confianza y sucesivamente mayor participación, por lo que mientras más se promueva el intercambio de opiniones y la posibilidad de escuchar, las acciones a implementar serán mucho más efectivas o incluso menores ya que se tendría un sistema mucho más armonioso.

En la presente investigación ubicada en la distribución de frecuencias en el anexo 09 se evidenció que el 48,5, que señala que se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización, por lo que este tipo de comportamientos se ven reflejados en el nivel alto encontrado en la variable Compromiso Organizacional. Asimismo, el autor Romero (2017) encontró entre las modalidades que fomentan el compromiso organizacional este tipo de entidades son en su mayoría el reconocimiento de cada trabajador con el correcto desempeño en su área a cargo. La elaboración de planes de fortalecimiento toma un rol importante en este tipo de intenciones, donde tener la posibilidad de comunicar a cada trabajador que tan beneficioso es su participación en el crecimiento de la organización.

El compromiso conseguido es fruto de la integración de cada parte de la empresa. Crear lazos estrechos tanto de relación y compañerismo como de respeto y reconocimiento puede ser difícil ya que existe una visión entre cargos donde se considera uno mayor que el otro por el peso de las decisiones del que mantiene una posición mayor, pero es ahí donde transmitir la confianza y la posibilidad de que sus opiniones causen cambios, hace la diferencia. Integrar a los trabajadores puede ser confuso y tal vez contraproducente si no se mantiene un correcto orden y consideración, por lo que realizar este proceso de la mano con representantes de determinadas áreas y también con mesas de diálogo y reuniones que demuestren importancia en la presencia de cada uno es crucial.

Adicionalmente, el 47,9%, señala estar de acuerdo con que en la empresa el trabajo se organiza de manera que cada persona pueda entender la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización, Esto se encuentra en la distribución de frecuencias en el anexo 09, lo cual nos quiere decir que el grupo de personas que trabajan con la organización son gente capacitada y que respeta la filosofía de la empresa, por lo que permite generar armonía entre las decisiones y comportamientos impulsados por la empresa, obteniendo resultados mucho más efectivos ya que todos los integrantes apuntan hacia la misma dirección y con la misma intención. Del mismo modo el autor Manzano (2017) señaló una estrategia que fomenta el fortalecimiento del compromiso organizacional. Este fue desarrollado tras analizar la dinámica empleada en una

institución educativa. Los resultados permitieron identificar ciertas diferencias con los tipos de compromiso organizacional, los cuales iban variando según características como edad, género o tiempo de antigüedad, por lo que se considera importante analizar las variables que identifiquen a los trabajadores y sus principales cualidades.

Por lo que compartir los pensamientos y aspiraciones de la organización es importante, ya que al considerar estas como tuyas, el trabajador se sentirá representado tanto en el momento de planificación, como también en el camino o al conseguirlas, ya que considerará estos logros como tuyos al haber sido parte de la construcción para obtenerlos. Ese sentimiento de representación es beneficioso, ya que demuestra la importancia que estos le dan y la capacidad de esforzarse por un objetivo en común. Mantener a esos trabajadores no solo les demostrará confianza, si no también respeto porque gracias a su esfuerzo es que se logró conseguir lo que se planteó en un inicio, por lo que hacer que las metas sean compartidas ayudará a determinar quiénes son las personas comprometidas con las metas y quienes solo cumplen con lo propuesto sin involucrarse más allá

Igualmente se pudo identificar en este estudio tras aplicar el instrumento a la población analizada que estuvo ubicado en la distribución de frecuencias en el anexo 09, que el 37%, considera que las capacidades del “banquillo” (futuros líderes del grupo) se mejoran constantemente, lo que nos señala que las actividades de planificación se realizan desde los grados bajos hasta los cargos más altos, donde estos participan activamente por mantener un nivel adecuado para el rendimiento esperado frente a la realidad a la que se enfrenta la empresa. Si bien es difícil que un mensaje sea comunicado y entendido en su totalidad al ser dirigido de cargo superior a subalterno, las maneras de hacerlo deber procurarse que sea a través de medios lo más considerados posibles, haciendo un llamado más que al compromiso, al respeto y lealtad de cada trabajador. De igual manera, el autor Chango (2021) comparte algunos pensamientos en su investigación, donde analizó la cultura organizacional y el modelamiento de las prácticas realizadas en una empresa electrónica. Se planteó que las acciones de modelamiento cultural deben mantenerse alineadas a la filosofía de la empresa para que sea mucho más sencillo plasmar nuevas estrategias en la búsqueda

de los objetivos planteados. Mantener a los trabajadores que demuestren compromiso y responsabilidad y de igual manera fomentar este tipo de comportamientos a través de reconocimientos o premios es importantes para que el crecimiento organizacional sea efectivo y mucho más equilibrado

Por lo que reconocer su trabajo es tratarlo con respeto, considerarlo como una labor que ofrece beneficio para ambas partes, por lo que otorgarles una serie de bonificaciones o premios que fomenten su compromiso resulta una manera de hacerles llegar que su esfuerzo es valorado y al traer beneficios a la empresa, este también se le ofrece al trabajador como parte de un reconocimiento.

Finalmente, en los resultados ubicados en la distribución de frecuencias en el anexo 09 se observó que el 47,9%, señaló que se cuenta con un conjunto de valores claros que rigen la forma en que nos conducimos en el trabajo. Esto nos permite identificar que, por iniciativa de los trabajadores, estos mantienen un comportamiento basado en la filosofía de la empresa, siguiendo los pensamientos impulsados por la organización. Mantener este tipo ideales es positivo, puesto que se trabaja de manera conjunta, optimizando las acciones ya que todos los integrantes del grupo aspiran a llegar a un mismo lugar, por lo que promover este tipo de comportamientos será beneficioso tanto para entidades consagradas en su rubro, como también a empresas con un público mucho menor. Esto se ve en mayor volumen cuando la comunicación entre los integrantes de la organización es constante, puesto que la confianza y lazos generados facilitarán mucho más que se siga con la misma intención de obtener los mismos resultados. De igual manera, López (2020) analizó la cultura organizacional y el desempeño laboral en la empresa INSELMED, en el cual se obtuvo un diagnóstico que evaluaba en qué nivel se encontraba cada variable. Uno de los resultados más resaltantes fue la falta de presencia de una cultura organizacional efectiva, pero que a pesar de esta característica los trabajadores mantenían cualidades aceptables para el tipo de trabajo que realizan, impulsando las acciones innovadoras y creativas de cada uno de estos.

CONCLUSIONES

Primera. - Se evidenció que existe una relación entre la cultura y el compromiso organizacional con el desempeño laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de COVID-19. El valor $r= 0,548$ obtenido en la escala de Nagelkerke permitió validar esta hipótesis.

Segunda. - Se presenció una correlación positiva respecto a la cultura y el compromiso organizacional su relación con el rendimiento en la tarea en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de COVID-19, el cual es equivalente al 0,595 en la escala de Nagelkerke.

Tercera. - Por otro lado, la tercera conclusión identifica la cultura y el compromiso organizacional y su relación con el rendimiento en el contexto en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de COVID-19 como positiva. El valor 0,723 obtenido tras aplicar la correlación de Nagelkerke permite validar esta hipótesis

Cuarta. - Se percibió al nivel alto a cultura y el compromiso organizacional se relacionan positivamente con los comportamientos contraproducentes en el Gobierno Regional del Callao, 2021 en tiempo de COVID-19, siendo el valor obtenido en la escala de Nagelkerke 0,606, y este por su posición toma esta denominación.

RECOMENDACIONES

Primera. - Ante las conclusiones obtenidas se considera apropiado implementar una serie de capacitaciones periódicas que ayuden a plasmar la misión y visión de la empresa, motivando a sus trabajadores a trabajar en armonía por las mismas metas, ya que es importante que el trabajo en equipo sea en la misma dirección y con los mismos objetivos.

Segunda. - Siguiendo con lo mencionado anteriormente se cree importante que los trabajadores puedan rendir de manera eficiente en su área de labores, pero para esto se debe considerar sus aptitudes y conocimientos para encontrar el lugar donde estos se desenvolverán correctamente. Ante esto se propone realizar una evaluación periódica que considere sus aptitudes y habilidades con el fin de clasificarlos según estos puedan obtener mejores resultados, apoyándose en capacitaciones que refuercen sus acciones.

Tercera. - Por otra parte, se propone que los trabajadores puedan recibir soporte psicológico que les permita saber responder de manera eficiente frente a la presión que se puede recibir en momentos donde la carga de trabajo sea excesiva, para que estos puedan rendir y mantengan una salud mental correcta, además de poder incrementar la seguridad laboral con la ayuda de protocolos COVID para que se pueda contar con un mayor control dentro de las instalaciones sin perjudicar a sus empleados.

Cuarta. - Finalmente, ante posibles actitudes inadecuadas en el centro de trabajo se propone promover sanciones ejemplares que inciten el buen comportamiento de los trabajadores, y de la misma manera se premien los mejores resultados y propuestas. Con esto se busca motivar la iniciativa y ganas de superación de cada colaborador para obtener tanto mejores resultados a nivel organizacional, como también a nivel personal.

PROPUESTA

Denominación de la Propuesta

Plan de capacitación, consideración y seguridad laboral hacia los trabajadores del Gobierno Regional del Callao.

Descripción de la Propuesta

La propuesta parte como una manera de enfrentar la constante presión a nivel laboral en los trabajadores, donde muchas veces no se considera su situación personal ni su estado emocional, por lo que se cree apropiado que cada uno pueda expresar algunas observaciones con su área de trabajo, las tareas a cargo y propuestas que faciliten sus labores.

Justificación de la Propuesta

La propuesta se considera relevante ya que es importante mantener la comodidad y correcto estado de los trabajadores ya que son el motor principal de cada organización, por lo que su buen estado derivaría en un mejor rendimiento, por consiguiente, se obtendrían resultados mucho mejores.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Crear un ambiente laboral agradable a fin de que los colaboradores puedan desarrollar sus respectivas labores con comodidad y con una efectividad mucho mayor.

Objetivos Específicos

Ofrecer productos y servicios de calidad para atraer cada vez más al público que aún no confía en las entidades del estado.

Ser una alternativa con un nivel adecuado para la competencia presente en las entidades privadas.

Plan de actividades

ACTIVIDADES	TIEMPO DE DURACIÓN											
	ENERO				FEBRERO				MARZO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración de temáticas de conversación en las sesiones de capacitación	■	■	■									
Contratación de profesionales adecuados para los aspectos indicados	■	■	■	■								
Recolección de opiniones			■	■	■	■	■	■				
Realización de las reuniones					■	■	■	■	■	■	■	■
Propuesta de mejoras						■	■	■	■	■	■	■

Recursos y presupuesto

Gasto	Cantidad	Precio unitario	Precio total
Contratación del profesional a cargo de las reuniones	1	2500	2500
Mobiliario y elementos necesarios para la realización de reuniones	1	300	300
		Total	2800

El financiamiento de estas actividades será realizado tras una consulta con el encargado del área administrativa del Gobierno Regional del Callao, para que este pueda proponer la destinación del monto indicado al cargo del presupuesto asignado.

Evaluación y control

La revisión a las opiniones y propuestas serán consultadas tanto con el área administrativa como también con un representante de cada área, para que cada uno de estos reciba la retroalimentación por parte de los colaboradores pertenecientes a su grupo, de esta manera se podrán tomar decisiones correctas y efectivas considerando la opinión de todos.

Referencias

- Adhikari, K., & Lawson, C. (2018). *Biodiversity, Genetic Resources and Intellectual Property: Developments in Access and Benefit Sharing*. Routledge.
<https://books.google.com.pe/books?id=qHhQDwAAQBAJ&dq=The+mark+is+instead+intended+to+represent+an+ongoing+and+externally+verified+%27commitment%27+by+companies+to+biodiversity+and+acting+in+a+fair+and+equitable+way+with+respect+to+sourcing.+It+is+intended>
- Aguirre Fernández, B. (2019). *Propuesta del Área de Investigación e Investigación Científica en la Educación Básica Peruana*. Yopublico.
<https://books.google.com.pe/books?id=p-ykDwAAQBAJ&pg=PT133&dq=investigaci%C3%B3n+b%C3%A1sica&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj20N30jaXzAhX4rJUCHVaUCDUQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica&f=false>
- Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., & Leal Guerra, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia. *Revista Espacios*, 39(11), 13.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Alvarado, M. A., & Cánova Espinoza, F. A. (2017). La Cultura Organizacional como factor influyente en la motivación laboral en los colaboradores de las sucursales de Miraflores de la cadena de hoteles Casa Andina, Lima, 2017. Repositorio Academico UPC.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623794/Becerra_AM_Canova_EF..pdf?sequence=12&isAllowed=y
- Alvarez Aros, E. L., & Álvarez Herrera, M. (2018). Estrategias y prácticas de la innovación abierta en el rendimiento empresarial: Una revisión y análisis bibliométrico. *Investigación Administrativa*.
<https://www.redalyc.org/journal/4560/456054552005/456054552005.pdf>

- Andachi, J. J. (2015). La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa VAUD Confecciones. *Para optar el título de Psicóloga Industrial*. Quito, Ecuador: Dspace.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7848/1/T-UCE-0007-335i.pdf>
- Arboleda Arango, A. M. (2016). El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. *Cuadernos de Administración*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20548869001>
- Arias Gomez, J., Villasis Keever, M. A., & Mirando Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III la población de estudio. *Revista alergia Mexico*, 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Balcazar Guerra, C. (2018). Estrategias para la mejora de la cultura organizacional de Servicios Analíticos Generales S.A.C. aplicando el modelo de Denison. *Industrial Data*, 21(1), 101-111.
<https://www.redalyc.org/journal/816/81658059015/html/>
- Bastos Monteiro, R., & Vieira, V. A. (2016). Team Potency and Its Impact on Performance via Self-efficacy and Adaptability. *Brazilian Administration Review*, 98-119. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84145311007>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2020). The Relationship between Knowledge Characteristics' Fit and Job Satisfaction and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *MDPI*, 12(6). doi:<https://doi.org/10.3390/su12062336>
- Benarroch, A. Z. (2016). Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España. *Para optar*

el grado de doctor. España: Repositorio Institucional de Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/37679/1/T37220.pdf>

Carrasco Diaz, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica : Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (9 ed.). http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761

Carrillo Flores, L. A. (2015). *Metodos de la Investigacion*. *uaemex*. <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>

Cejas, A. (2009). *Gestión Educativa*. *Revista Integra Educativa*. Bolivia. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1997-40432009000300010&script=sci_arttext&tlng=en

Chango Saavedra, E. F. (2021). *La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas: Caso microempresa Ielectric, de la ciudad de Quito. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]*. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7842/1/T3382-MDTH-Chango-La%20cultura.pdf>

Coronado Guzmán, G., Valdivia Velasco, M., Aguilera Dávila, A., & Alvarado Carrillo, A. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*. *Conciencia Tecnológica*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>

Cruz Cruz, P. S. (Marzo de 2017). *Plan motivacional y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa Klinnas S.A. distribuidora de claro, Catón Guayaquil, provincia de Guayas, año 2016. Para obtener el título de Ingeniero en administración de empresas*. La Libertad, Ecuador: Repositorio UPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4308/1/UPSE-TAE-2018-0001.pdf>

Cruzado Malaver, L. Y., & Alomia Lozano, D. L. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31-36. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1414>

Delgado, M. d. (2018). Aprendizaje experiencial y cultura organizacional desde la visión de estudiantes del X ciclo de Enfermería de la Universidad Nacional del Callao. Repositorio UNE.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2772/TM%20CE-Du%204292%20S1%20-%20Sanchez%20Delgado%20Mar%C3%ADa%20del%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Echeverría Ríos, O. M., Abrego Almazán, D., & Medina Quintero, J. M. (2018). La responsabilidad social empresarial en la imagen de marca afectiva y reputación. *Innovar*, 133-147.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81856556010>

Edel Navarro, R., García Santillán, A., & Casino Bustamante, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf

Farfán T., E. (2017). Pérdidas en el capital contable por un desempeño deficiente de la misión de la empresa. *Actualidad Contable Faces*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25749951005>

Felizzola Cruz, Y. M., & Anzola Morales, O. L. (2017). Proposal of an organizational culture model for innovation. *Cuadernos de Administración*, 20-31.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225057026003>

Fernandes, A., Moll Brandao, M., Lopes, E. L., & Quevedo-Silva, F. (2020). Satisfaction and attitudinal responses: indirect effects of involvement and reputation. *Management Journal*, 20-85.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553862552006>

- Figuroa Cañarte, F., Santos Zambrano, E., Acebo Delgado, A., Espinel García, J., Cerón Mendoza, E., & Solórzano, H. (20 de Agosto de 2018). Seguridad e Higiene en los Hospitales Públicos y su incidencia en el Desempeño Laboral. Ecuador: Revista Científica Dominio de Las Ciencias.
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es>
- Flores, C. G. (2016). Valores de la cultura organizacional y su influencia en la coordinación del trabajo en la Dirección de Talento Humano y las Coordinaciones jurídica y de planificación del Ministerio del Trabajo. *Para optar el grado de Maestría*. Quito, Ecuador: Repositorio Institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5436/1/T2148-MDTH-Galarza-Valores.pdf>
- Flores, H. (2020). Empresas peruanas se reinventan para afrontar crisis generada por coronavirus. *Forbes*.
<https://forbescentroamerica.com/2020/05/21/empresas-peruanas-se-reinventan-para-afrontar-crisis-generada-por-coronavirus/>
- Fuentes Torres, K. J. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018. *[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19480>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Revista Peruana de Psicología*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68662655005>
- Galeano M., M. E. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Universidad Eafit.
<https://books.google.com.pe/books?id=Xkb78OSRMI8C&pg=PA13&dq=enfoque+cuantitativo&hl=es->

419&sa=X&ved=2ahUKEwiV5faliqXzAhWMJ7kGHTSfBfQQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=enfoque%20cuantitativo&f=false

Galicia Anaya, S. A., Rivas Tovar, L. A., & Cárdenas Tapia, M. (2020). Evolución y perdurabilidad de empresas bursátiles de la bolsa mexicana de valores de 1895-2016. *Universidad & Empresa*, 183-210.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/1872/187263780009/187263780009.pdf>

Galvis Ardila, Y., & Silva Agudelo, M. (2016). Comunicación: reputación y crecimiento empresarial. *Pensamiento & Gestión*, 194-239.

<https://www.redalyc.org/pdf/646/64650087009.pdf>

García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional *. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 149-162.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67957684012>

García Tejada, M. L., & Flores Mamani, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa - Perú. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 137-147.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449854118007>

Gastelu Dorado, E., & Arce Duran, P. (2021). Compromiso Organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza. *Scielo*, 20-58.

http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v19n1/v19n1_a02.pdf

Gutiérrez Rojas, A. (2016). *Estrategias de muestreo: Diseño de encuestas y estimación de parámetros*. Ediciones de la U.

https://books.google.com.pe/books?id=zzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=muestreo&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=muestreo&f=false

- Hernández Leon, R., & Coello González, S. (2012). *El proceso de investigación científica (2 edición)*. Editorial Universitaria.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Bautista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hirschi, A., & Spurk, D. (2021). Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879121000488>
- Iparraguirre, L. M., & Afan Bustamante, K. T. (2017). Cultura Organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, 2016. Repositorio Usil.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf
- Jansen, H. (2013). La logica de la Investigacion por encuesta cualitativa y su posicion en el campo de los metodos de investigacion social. *Paradigmas Revista Disciplinar de Investigacion*, 5(1), 39-72.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4531575>
- Jaros, S., Jermier, John, K. J., & Sincich, T. (2017). Effects of Continuance, Affective, and Moral Commitment on the Withdrawal Process: an Evaluation of Eight Structural Equation Models. *Academy of Management Journal*, 951-995.
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256642>
- Linares Marín, J. S. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJ_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Littlewood Zimmerman, H. F. (2020). La paradoja del Compromiso. *Investigación Administrativa*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456063405001>

- López Mera, C. A. (2020). Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral, Caso: INSELMED . [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB.
[https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7761/1/T3350-MAE-L%
L%c3%b3pez-Diagnostico.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7761/1/T3350-MAE-L%c3%b3pez-Diagnostico.pdf)
- Luckhaupt, S., Alterman, T., Li, J., & Calvert, G. (2017). Job Characteristics Associated With Self-Rated Fair or Poor Health Among U.S. Workers. *American Journal of Preventive Medicine*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0749379717302982>
- Lui, J., & Jo, W. (2020). Value co-creation behaviors and hotel loyalty program member satisfaction based on engagement and involvement: Moderating effect of company support. *Journal of Hospitality and Tourism Management*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S144767701930169X>
- Luján Torres, J. A. (2020). Cultura organizacional y desempeño laboral, en los colaboradores de las MYPES, sector mueblerías de Chimbote, 2019. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44420>
- Maldonado Guzmán, G., Pinzón Castro, S. Y., Alvarado Carrillo, A., & Vivanco Florido, S. (2019). Innovación Abierta en la Eco-Innovación y el Rendimiento Empresarial de Empresas Manufactureras. *Revista Venezolana de Gerencia*.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29063446009/29063446009.pdf>
- Manzano Díaz, A. (2017). Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB.
[https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-
Manzano-Estrategia.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5615/1/T2268-MDTH-Manzano-Estrategia.pdf)

- Martinez, I., Salanova, M., & Cruz Ortiz, V. (2020). Our Boss is a Good Boss! Cross-level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 87-94.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2313/231364008001/231364008001.pdf>
- Medranda Moreira, J. L., & Moreira Palacios, G. J. (Julio de 2020). Diagnóstico de la inteligencia emocional interpersonal en el desempeño laboral de los Servidores Públicos del Centro de Salud Tipo C del cantón Chone. Ecuador: Repositorio ESPAM.
<http://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1263/1/TTAP09D.pdf>
- Melián, V. (2017). La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: El papel mediador del clima y la reflexividad. *Doctorado en Psicología de los recursos humanos*. Valencia, España: Repositorio Institucional de la Universidad de Valencia.
<https://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/61014/TESIS%20DEFINITIVA.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Mercurio, Z. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389-414.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1534484315603612>
- Ortiz Armas, S. K. (2017). Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF C.A. . [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5878/1/T2445-MDTH-Ortiz-Influencia.pdf>
- Paz, M., Fernandes, S., Carneiro, L., & Melo, E. (2020). Personal organizational well-being and quality of organizational life: The mediating role of organizational culture. *Revista de Administração Mackenzie*, 3-12.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195462948005>

- Peña Acuña, B., Caldevilla Domínguez, D., & Batalla Navarro, P. (2017). Tres casos de empresas internacionales con éxito: estudio de las estrategias de comunicación interna. *Chasqui. Revista Latinoamericana de Comunicación*, 315-330.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjV1rGi7Yb1AhVBGbkGHf1HB2QQFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5974552.pdf&usg=AOvVaw2KA_dLWvrvwH52ZiiCxvL7F
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, G., Chávez Macías, A. G., & Sánchez Esparza, C. E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Peña Ochoa, M., & Durán Palacio, N. M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 201-222.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175(12), 480-487.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815012860>
- Portocarrero Gallo, L. L. (2020). Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote – 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/59004>
- Puma Chombo, J. E. (2017). Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, 2017. *Tesis para optar el grado de magíster*. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJ E.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Qiñonez Villegas, C., & Peralta Quisirumbay, M. F. (01 de Julio de 2018). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016. Ecuador: Revista de Investigación Universitaria. doi:<https://doi.org/10.17162/riu.v6i1.1042>
- Quino, F. L. (2015). Cultura Organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015. Repositorio UNAJMA. <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/229/19-2015-EPAE-Llacchua%20Quino-Cultura%20organizacional%20y%20bienestar%20laboral%20e%20los%20trabajadores%20administrativos%20de%20la%20UNAJMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reyes Hernández, J., & Moros Fernández, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201
- Rojas Reyes, R. R., & Vilchez Paz, S. B. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús - Lima, enero 2018. Repositorio Universidad Norbert Wiener. <http://190.187.227.76/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%20Vilchez%20Paz%2c%20Stefany%20Bernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, G. G. (2017). Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017. *Tesis para optar el grado de magister*. Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21334/Angulo_RGG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero Muñoz, P. E. (2017). Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales. [*Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar*]. Repositorio UASB.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5568/1/T2254-MDTH-Romero-Compromiso.pdf>

Ruiz de Alba Robledo, J. L. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales, Segunda Época, (1), 67-86.*

<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>

Sagástegui Baca, M. d. (2017). Cultura organizacional y compromiso laboral en el Hospital I La Esperanza – Essalud La Libertad, 2017. [*Tesis de maestría, Universidad César Vallejo*]. Repositorio UCV.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/29959>

Salazar Blanco, R. Y. (2017). Clima organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash – Sede Huaraz, 2016. [*Tesis de maestría, Universidad César Vallejo*]. Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12034/salazar_br.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez Ochoa, S. A. (2021). *Diseño, implementación y evaluación de proyectos en Desarrollo Humano*. Universidad Iberoamericana A.C.

<https://books.google.com.pe/books?id=hGA9EAAQBAJ&pg=PT74&dq=dise%C3%B1o+correlacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwio0enHj6XzAhXDGbkGHbJLBzsQ6wF6BAgKEAE#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20correlacional&f=false>

- Sanín Posada, J. A., & Salanova Soria, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64730432009>
- Saravia Gallardo, M. A. (2016). Orientacion Metodologica para la elaboracion de proyectos e informes de investigacion. *files mytis Webnode*.
<http://files.mytis.webnode.cl/200000025-532cf5522d/Saravia,%20M.A.%3B%20Metodolog%C3%ADa%20de%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.%20Orientaci%C3%B3n%20metodol%C3%B3gica%20para%20la%20elaboraci%C3%B3n%20de%20proyectos%20e%20informes%20de%20investigaci%>
- Segredo Perez, A. M., García Milian, A. J., León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2016). Desarrollo Organizacional, Cultura Organizacional y Clima Organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información Científica para la Dirección en Salud*, 24, 86-99.
<http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>
- Solarte Solarte, C., Solarte Solarte, M., & Barahona Vinasco, J. (2020). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). *Scielo*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422020000100103
- Stehlik-Barry, K., & Babinec, A. (2017). *Data Analysis with IBM SPSS Statistics*. Packt Publishing Ltd,. https://books.google.com.pe/books?id=-JIGDwAAQBAJ&dq=SPSS&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Torcatt González, T. J. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28064146003/28064146003.pdf>

- Valentín Rodríguez, H. A. (2017). Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Repositorio UIGV.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%c3%8dN%20RODR%c3%8dGUEZ%2c%20HUGO%20AM%c3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Valerio Alejos, G. C. (Agosto de 2017). La influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del Centro Nacional de Salud Intercultural - INS 2017. Lima, Perú: Repositorio Universidad Peruana de las Américas.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/298/LA%20INFLUENCIA%20DE%20LA%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20DEL%20CENTRO%20NACIONAL%20DE%20SALUD%20INTERCULTURAL%20-%20INS%202017..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velázquez, M. R. (2015). Cultura organizacional en la Administración Pública: El caso MAGyP. *Para optar el grado de Maestría*. Argentina: Repositorio Institucional de la Universidad de Buenos Aires.
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1005_VelazquezMR.pdf
- Ventura León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Perú: Universidad Privada del Norte.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>
- Vicente Herrero, M., Iñiguez de la Torre, V., Reinoso Barbero, L., & Ruiz de la Torre, E. (2021). Aspectos preventivos en migraña y trabajo. *Scielo*.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492021000100020&lang=es
- Wolter, J., Donovan, T., & Giebelhausen, M. (2021). The corporate reputation and consumer-company identification link as a sensemaking process: A cross-level

- interaction analysis. *Journal of Business Research*, 289-300.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296321002526>
- Xue, M., Al-Turjman, F., & Saravanan, V. (2021). A labor safety performance and involvement of workers in accident reduction and prevention. *Aggression and Violent Behavior*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1359178921000148>
- Xueron , P., Seoki, L., & Zhenglan, L. (2020). Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *ELSEVIER*, 90.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431920301845>
- Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 263-279.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>
- Zans Castellón, A. J. (Febrero de 2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016. *Para optar el grado de magister*. Nicaragua: Repositorio Institucional UNAN. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zayas Agüero, P. M., & Báez Santana, R. A. (2016). Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Ciencias Holguín*, 1-12.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181545579004>

Anexo N° 1: Operacionalización de las Variables

Tabla 16: Operacionalización de las Variables

VARIABLES	CONCEPTO CONCEPTUAL	CONCEPTO OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO
V.1: Cultura Organizacional	Se considera como los principios y valores por los que la empresa se rige. Entre estas características se valora las actividades internas, los métodos para la resolución de tareas y cómo los colaboradores se relacionan (Segredo et al., 2016).	Es la filosofía que rige el comportamiento tanto de trabajadores como también de la empresa, donde las propuestas y las actividades realizadas por cada integrante cumplen un rol importante para la obtención de objetivos organizacionales.	Implicación	Empowerment	1,2	Escala de Likert 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente desacuerdo	Bajo 24-56 Moderado 56-88 Alto 88-120
				Trabajo en equipo	3,4		
				Desarrollo de capacidades	5,6		
			Consistencia	Valores centrales	7,8		
				Acuerdo	9,10		
				Coordinación e integración.	11,12		
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	13,14		
				Orientación al cliente	15,16		
				Aprendizaje organizativo	17,18		
			Misión	Dirección y propósitos estratégicos	19,20		
				Metas y objetivos	21,22		
				Visión	23,24		

V.2: Compromiso Organizacional	Es la relación y apego del trabajador con su centro de labores y la capacidad de ejercer el esfuerzo necesario para cumplir con las metas y visiones de la empresa tras realizar un trabajo en conjunto con los compañeros de área (Mercurio, 2015).	Es la relación entre el trabajadores y la organización a la que este pertenece, donde sus actitudes y relaciones son las que determinan su apego con la empresa.	Afectivo	Pertenencia	25	Escala de Likert 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente desacuerdo	Bajo 10-23 Moderado 24-37 Alto 38-50
				Lealtad	26		
				Satisfacción	27		
			Continuo	Costo económico	28		
				Necesidad económica	29		
				Comodidad	30		
			Normativo	Obligación moral	31		
				Lealtad	32		
				Deber	33		
				Reciprocidad	34		

V.3: Desempeño Laboral	Es el rendimiento demostrado por el trabajador a la hora de realizar las actividades del área a cargo. Los resultados obtenidos y la efectividad de las acciones tomadas por este, junto con los beneficios identificados son los factores que determinan la aptitud de este para su puesto (Platis et al., 2015).	Es la eficacia identificada tras la resolución de actividades por parte de los trabajadores, donde sus aptitudes son las que se evalúan para poder valorar los resultados obtenidos.	Rendimiento en la tarea	Planeamiento y organización del trabajo	35	Escala de Likert 5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente desacuerdo	Bajo 18-42 Moderado 42-66 Alto 66-90
				Orientación a resultados	36		
				Priorización al trabajo	37		
				Eficiencia laboral	38,39		
			Rendimiento en el contexto	Iniciativa	40		
				Tareas laborales desafiantes	41		
				Actualización de conocimientos y habilidades laborales	42,43		
				Soluciones creativas	44,45,46,47		
			Comportamientos Contraproducentes	Excesiva negatividad	48,49,50		
				Acciones que dañan a la organización	51,52		

Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre Cultura Organizacional

El presente cuestionario está enmarcado en una investigación académica. Se le solicita responder a las preguntas con sinceridad, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas. Se tratará la información con total confidencialidad. Se agradece su tiempo y participación.

Instrucciones: Marque la casilla que considere oportuna según el postulado dado.

1	2	3	4	5
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO

N°	ITEM	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	IMPLICACIÓN					
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	x		x		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	x		x		
3	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	x		x		
4	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	x		x		
5	Las capacidades del "banquillo" (futuros líderes del grupo) se mejoran constantemente.	x		x		
6	La entidad invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	x		x		

7	Existe un conjunto de valores claros que rigen la forma en que nos conducimos en el trabajo.	x		x		
8	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	x		x		
9	Trabajamos intensamente para llegar a un acuerdo y encontrar soluciones donde todos ganen.	x		x		
10	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	x		x		
11	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	x		x		
12	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	x		x		
13	Respondemos bien a los cambios del entorno.	x		x		
14	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	x		x		
15	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios conducen a menudo a introducir cambios.	x		x		
16	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	x		x		
17	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	x		x		
18	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	x		x		
19	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	x		x		

20	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.	x		x		
21	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a seguir.	x		x		
22	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	x		x		
23	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	x		x		
24	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	x		x		

Cuestionario sobre Compromiso Organizacional

El presente cuestionario está enmarcado en una investigación académica. Se le solicita responder a las preguntas con sinceridad, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas. Se tratará la información con total confidencialidad. Se agradece su tiempo y participación.

Instrucciones: Marque la casilla que considere oportuna según el postulado dado.

1	2	3	4	5
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO

N°	ITEM	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	AFFECTIVO					
1	Los trabajadores mantienen un sentido de pertenencia en sus funciones laborales.	x		x		x
2	La lealtad y compromiso laboral se la base del desarrollo de actividades.	x		x		x
3	La institución dentro de sus objetivos institucionales toma en cuenta al capital humano.	x		x		x
4	Los ingresos económicos obtenidos por los colaboradores motivan a continuar sus actividades laborales.	x		x		x
5	Las necesidades económicas de los trabajadores son resueltas con el sueldo o incentivos laborales.	x		x		x
Comodidad						
6	La comodidad laboral es priorizada por los empleadores y trabajadores.	x		x		x
Obligación moral						

7	Considera necesario e importante que los colaboradores sientan una obligación de carácter moral, debido a la oportunidad de trabajar en esta institución.	x		x		x
Lealtad						
8	La lealtad hacia la institución puede medirse en base a las precisiones del entorno por los beneficios recibidos en algún momento.	x		x		x
Deber						
9	Los colaboradores cumplen sus deberes laborales en agradecimiento por el beneficio, ya sea de índole económico o académico obtenido hasta saldarla.	x		x		x
Reciprocidad						
10	Las situaciones de reciprocidad entre empleado y empleador motivan al desarrollo y funcionamiento laboral.	x		x		x

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

El presente cuestionario está enmarcado en una investigación académica. Se le solicita responder a las preguntas con sinceridad, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas. Se tratará la información con total confidencialidad. Se agradece su tiempo y participación.

Instrucciones: Marque la casilla que considere oportuna según el postulado dado.

1	2	3	4	5
COMPLETAMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	COMPLETAMENTE DE ACUERDO

N°	ITEM	PERTINENCIA RELEVANCIA				
		1	2	3	4	5
	RENDIMIENTO EN LA TAREA					
1	Logré planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo.	x		x		x
2	Tenía en cuenta los objetivos en mi trabajo para lograr el resultado deseado.	x		x		x
3	Pude establecer prioridades en relación con mis actividades.	x		x		x
4	Pude llevar a cabo mi trabajo de manera eficiente.	x		x		x
5	Manejé bien mi tiempo.	x		x		x
6	Por mi propia iniciativa inicié una nueva tarea cuando mis tareas anteriores fueron terminadas.	x		x		x
7	Asumí una tarea desafiante cuando estaban disponibles.	x		x		x
8	Me capacité para tener actualizado mi conocimiento relacionado con el trabajo.	x		x		x
9	Trabaje para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	x		x		x

10	Se me ocurrieron soluciones creativas para nuevos problemas.	x		x		x
11	Asumí responsabilidades adicionales a las mías.	x		x		x
12	Busqué continuamente nuevos desafíos en mi trabajo.	x		x		x
13	Participé activamente en reuniones y/o capacitaciones.	x		x		x
14	Me quejé por problemas menores relacionados con el trabajo.	x		x		x
15	Hice los problemas en el trabajo más grande de lo que eran.	x		x		x
16	Me concentré más en los aspectos negativos en el trabajo que en los positivos.	x		x		x
17	Hablé con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	x		x		x
18	Hablé con personas externas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	x		x		x

Anexo N° 3: Calculo del tamaño de la muestra

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Poblacion: 286

Tamaño de muestra: 165

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)

q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la poblacion

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



Gobierno Regional del Callao
 "Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
 "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
 Oficina de Recursos Humanos

011962

MEMORANDUM N° 692-2021-GRC/GA-ORH

A : LIC. LORENZO JOSE ROCHA ARISTA
 Funcionario Responsable de Entregar la Información de Transparencia

DE : ABOG. MILAGROS MERCEDES RIVAS BELOTTI
 Jefa de la Oficina de Recursos Humanos

ASUNTO : ACCESO DE INFORMACIÓN PÚBLICA

REF : a) MEMORANDO N° 137-2021-GRC-GGR-OIIP/FREI
 b) CARTA S/N de fecha 14 de Julio de 2021

FECHA : Callao, 16 JUL. 2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y manifestarle que, en mérito al documento de la referencia a), informa que el Sr. VICTOR SENDIC ANGULO TORRES solicita la cantidad del personal activo suscritos en los TRES (03) regímenes del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728 – Actividad Privada y N° 1057 – Contratación Administrativa de Servicios, para el estudio que viene realizando de la Cultura Organizacional, compromiso laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao en tiempo de COVID CALLAO 2021.

Al respecto, precisarle que conforme a nuestro acervo documentario se brinda la cantidad de trabajadores, suscritos bajo los TRES regímenes laborales:

CANTIDAD	REGIMEN LABORAL
29	DECRETO LEGISLATIVO N° 276
286	DECRETO LEGISLATIVO N° 728
183	DECRETO LEGISLATIVO N° 1057

En ese sentido, nuestro despacho procede a remitir la información solicitada para los fines correspondientes.

Atentamente,


 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 ABOG. MILAGROS MERCEDES RIVAS BELOTTI
 JEFA DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



Cc. Administración

Anexo N° 4: Instrumento de validación**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor(a):

Dr. Fernando Escudero Vílchez

Presente

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

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la UCV, en la sede Los Olivos, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Doctor.

El título de mi proyecto de investigación es: **Cultura organizacional, compromiso laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao en tiempo de Covid-19, Callao 2021**, siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Mag. Víctor Sendic Angulo Torres

D.N.I: 40220012

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

I. **Variable: Cultura Organizacional**

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y principios importantes que los miembros tienen en común; también, se puede relacionar con el registro de los éxitos y fracasos que tiene la institución desde el inicio y durante el desarrollo del mismo, obligando que se tomen decisiones de omitir o crear un comportamiento favorable o desfavorable para el desarrollo de la organización (Yopan et al., 2020)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Implicación

En una organización existen los líderes de cada equipo que dirigen a los miembros, ellos son los responsables que hacer que los colaboradores se sientan implicados en cada actividad para que demuestren sus destrezas y aptitudes a la hora que hacer su trabajo, esto será con el fin de obtener su máximo rendimiento de cada uno y logras el éxito (Ossa, 2018)

Dimensión 2: Consistencia

Es una cualidad destacable dentro de la empresa y está relacionado con diferentes variables tales como la fiabilidad, seguridad y confianza, aquellas son transmitidas por la entidad hacia su entorno y los mercados con los que opera; incluso, se puede agregar como la imagen corporativa o la coherencia en las gestiones internas (Peláez, 2018).

Dimensión 3: Adaptabilidad

La adaptabilidad es un factor importante tanto para el colaborador como para la empresa por el hecho de que va más allá de las destrezas que uno tiene porque uno debe adaptarse a las tareas o puesto que te dan, igualmente, si hay un ambiente interno que es duro de tratar, debes de adaptarte si conservar el trabajo es de necesidad (Castillo, 2015).

Dimensión 4: Misión

La misión dentro de una empresa es el conjunto de objetivos generales y principios

internos para avanzar y lograr los objetivos propuestos, básicamente hace referencia a que dentro de cada agrupación se les dice a los colaboradores cual es la misión que ellos deben cumplir, esta sería el motivo o razón se la creación de la entidad (Farfán, 2017).

II. Variable Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional como su mismo nombre lo menciona es el vínculo entre la organización y los colaboradores de la entidad porque al relacionarlos se puede percibir el trabajo que realizan las personas dentro de su área; asimismo, este término se divide en tres dimensiones, compromiso afectivo, normativo y continuo (Coronado et al., 2020).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Afectivo

Desde esta perspectiva, es cuando el trabajador tiene un sentimiento de pertenencia dentro de la empresa ya que al trabajar durante un tiempo nace la pertenencia y afecto con la organización mediante los aportes que da, los lazos que se crean en los trabajos en equipo, un clima laboral agradable crea la satisfacción al hacer sus actividades y por lo tanto hacen ese vínculo (Ochoa et al., 2018).

Dimensión 2: Continuo

Hace referencia a que es algo rutinario para el realizar sus actividades en la compañía y siente la obligación de quedarse ahí porque de lo contrario al ir a una nueva entidad sería empezar de cero, volver aprender las costumbres de ahí, perder toda la experiencia ya lo adquirido anteriormente; además, puede estar relacionado como la motivación de ese lugar o la necesidad que la persona tiene (Arboleda, 2016).

Dimensión 3: Normativo

Parte desde el lado psicológico porque el empleado tiene la idea de estar obligado a seguir trabajando en la empresa ya que se ganó el lugar de permanecer ahí mediante sus logros obtenidos o proponerse algo dentro de la agrupación. Cabe recalcar que también está relacionado con la fidelidad que tiene el empleado por la

entidad ya sea por lealtad o agradecimiento (García y Flores, 2017).

III. Variable: Desempeño laboral.

Según Peña y Durán (2016) comentan que el desempeño laboral hace referencia a la calidad del servicio o el trabajo que se está realizando dentro de la organización mediante los trabajadores, este factor servirá para que ellos muestren sus habilidades y competencias profesionales para obtener buenos resultados, es decir, esto mide el comportamiento, desarrollo y como realiza las actividades el empleado.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Rendimiento en la tarea

Es cuando se evidencia el nivel de competencia de los empleados cuando realizan sus actividades, aquellas deben contribuir y dar buenos resultados para empresa ya sea directa o indirectamente (Moccia, 2016).

Dimensión 2: Rendimiento en el contexto

El rendimiento en el contexto hace referencia a como el trabajador se desenvuelve en las realizaciones en las tareas otorgadas en su área de trabajo, incluso, mediante este proceso se podrá conocer los puntos fuertes y débiles para dar soluciones o estrategias y obtener resultados exitosos (Maldonado et al., 2019).

Dimensión 3: Comportamientos contraproducentes

Este tipo de comportamiento internos en la empresa son producidas por los mismos empleados que topa con los intereses de la compañía, estas mayormente ocasionan pérdidas o daños en los resultados finales, en ocasiones hay costos de reparación por los daños causados; aparte, no solo son pérdidas económicas, sino que también ponen en riesgo la imagen y reputación de la entidad (Raman et al., 2016).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Cultura Orgnizacional						
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Niveles y rangos		
Implicación	Empowermet	1,2	Escala de Lickert (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	Bajo Medio Alto		
	Trabajo en equipo	3,4				
Consistencia	Desarrollo de capacidades	5,6				
	Valores centrales	7,8				
Adaptabilidad	Acuerdo	9,10				
	Coordinación e integración	11,12				
Misión	Orientación al cambio	13,14				
	Orientación al cliente	15,16				
	Aprendizaje organizativo	17,18				
	Dirección y propósitos estratégicos	19,20				
	Metas y objetivos	21,22				
	Visión	23,24				

Fuente: Elaboración propia

Variable: Compromiso Organizacional				
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Niveles y rangos
Afectivo	Pertenencia	1	Escala de Likert (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	Bajo Medio Alto
	Lealtad	2		
	Satisfacción	3		
Continuo	Costo económico	4		
	Necesidad económica	5		
	Comodidad	6		
Normativo	Obligación moral	7		
	Lealtad	8		
	Deber	9		
	Reciprocidad	10		

Fuente: Elaboración propia

Variable: Desempeño laboral				
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición	Niveles y rangos
Rendimiento en la tarea	Planeamiento y organización del trabajo Orientación a resultados Priorización al trabajo Eficiencia laboral	1 2 3 4-5	Escala de Lickert (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	Bajo Medio Alto
Rendimiento en el contexto	Iniciativa Tareas laborales desafiantes Actualización de conocimientos y habilidades laborales Soluciones creativas	6 7 8-9 10-11-12-13		
Comportamientos contraproducentes	Excesiva negatividad Acciones que dañan a la organización	14-15-16 17-18		

Fuente: Elaboración propia

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
CULTURA ORGANIZACIONAL**

		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
	IMPLICACIÓN						
	EMPOWERMENT						
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	x		x		x	
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	x		x		x	
	TRABAJO EN EQUIPO						
3	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	x		x		x	
4	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	x		x		x	
	DESARROLLO DE CAPACIDADES						
5	Las capacidades del “banquillo” (futuros líderes del grupo) se mejoran constantemente.	x		x		x	
6	La entidad invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	x		x		x	
	CONSISTENCIA						

VALORES CENTRALES							
7	Existe un conjunto de valores claros que rigen la forma en que nos conducimos en el trabajo.	x		x		x	
8	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	x		x		x	
ACUERDO							
9	Trabajamos intensamente para llegar a un acuerdo y encontrar soluciones donde todos ganen.	x		x		x	
10	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	x		x		x	
COORDINACION E INTEGRACIÓN							
11	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	x		x		x	
12	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	x		x		x	
ADAPTABILIDAD							
ORIENTACIÓN AL CAMBIO							
13	Respondemos bien a los cambios del entorno.	x		x		x	
14	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	x		x		x	
ORIENTACIÓN AL CLIENTE							

15	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios conducen a menudo a introducir cambios.	x		x		x	
16	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	x		x		x	
APRENDIZAJE ORGANIZATIVO							
17	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	x		x		x	
18	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	x		x		x	
MISIÓN							
DIRECCIÓN Y PROPOSITOS ESTRATEGICOS							
19	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	x		x		x	
20	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.	x		x		x	
METAS Y OBJETIVOS							
21	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a seguir.	x		x		x	
22	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	x		x		x	
VISIÓN							
23	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	x		x		x	
24	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Fernando Emilio Escudero Vilchez

DNI: 03695876

Especialidad del validador: Metodólogo

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de SETIEMBRE del 2021



Dr. Fernando Escudero Vilchez
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
AFFECTIVO		SI	NO	SI	NO	SI	NO
Pertenencia							
1	Los trabajadores mantienen un sentido de pertenencia en sus funciones laborales.	x		x		x	
Lealtad							
2	La lealtad y compromiso laboral se la base del desarrollo de actividades.	x		x		x	
Satisfacción							
3	La institución dentro de sus objetivos institucionales toma en cuenta al capital humano.	x		x		x	
CONTINUO							
Costo económico							
4	Los ingresos económicos obtenidos por los colaboradores motivan a continuar sus actividades laboral.	x		x		x	
Necesidad económica							

5	Las necesidades económicas de los trabajadores son resueltas con el sueldo o incentivos laborales.	x		x		x	
Comodidad							
6	La comodidad laboral es priorizada por los empleadores y trabajadores.	x		x		x	
NORMATIVO							
Obligación moral							
7	Considera necesario e importante que los colaboradores sientan una obligación de carácter moral, debido a la oportunidad de trabajar en esta institución.	x		x		x	
Lealtad							
8	La lealtad hacia la institución puede medirse en base a las precisiones del entorno por los beneficios recibidos en algún momento.	x		x		x	
Deber							
9	Los colaboradores cumplen sus deberes laborales en agradecimiento por el beneficio, ya sea de índole económico o académico obtenido hasta saldarla.	x		x		x	
Reciprocidad							
10	Las situaciones de reciprocidad entre empleado y empleador motivan al desarrollo y funcionamiento laboral.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Silvia Liliana Salazar Llerena

DNI: 10139161

Especialidad del validador: Metodóloga

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de SETIEMBRE del 2021



Dra. Silvia Liliana Salazar Llerena
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:
DESEMPEÑO LABORAL**

		PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
RENDIMIENTO EN LA TAREA		SI	NO	SI	NO	SI	NO
PLANEAMIENTO Y ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO							
1	Logré planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo.	x		x		x	
ORIENTACIÓN A RESULTADOS							
2	Tenía en cuenta los objetivos en mi trabajo para lograr el resultado deseado.	x		x		x	
PRIORIZACION DEL TRABAJO							
3	Pude establecer prioridades en relación a mis actividades.	x		x		x	
EFICIENCIA LABORAL							
4	Pude llevar a cabo mi trabajo de manera eficiente.	x		x		x	
5	Manejé bien mi tiempo.	x		x		x	
RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO							
INICIATIVA							
6	Por mi propia iniciativa inicié una nueva tarea cuando mis tareas anteriores fueron terminadas.	x		x		x	
TAREAS LABORALES DESAFIANTES							
7	Asumí una tarea desafiante cuando estaban disponibles.	x		x		x	

ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES LABORALES							
8	Me capacité para tener actualizado mi conocimiento relacionado con el trabajo.	x		x		x	
9	Trabaje para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	x		x		x	
SOLUCIONES CREATIVAS							
10	Se me ocurrieron soluciones creativas para nuevos problemas.	x		x		x	
11	Asumí responsabilidades adicionales a las mías.	x		x		x	
12	Busqué continuamente nuevos desafíos en mi trabajo.	x		x		x	
13	Participé activamente en reuniones y/o capacitaciones.	x		x		x	
COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES							
EXCESIVA NEGATIVIDAD							
14	Me quejé por problemas menores relacionados con el trabajo.	x		x		x	
15	Hice los problemas en el trabajo más grande de lo que eran.	x		x		x	
16	Me concentré más en los aspectos negativos en el trabajo que en los positivos.	x		x		x	
ACCIONES QUE DAÑAN A LA ORGANIZACIÓN							
17	Hablé con colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	x		x		x	
18	Hablé con personas externas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Micaela Lujan Cabrera

DNI: 41691632

Especialidad del validador: Administración

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



10 de SETIEMBRE del 2021

Dr. Micaela Lujan Cabrera
Firma del Experto Informante.

Anexo N° 5: Confiabilidad del Instrumento

Fiabilidad por Variables

Tabla 17: Variable "X"

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	24

Fuente: Elaboración propia – SPSS

Al aplicar el análisis de confiabilidad del instrumento, se obtuvo como resultado 0,964, generando así la representación de un valor alto y viable para la representación del cuestionario establecido.

Tabla18: Variable "X"

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	10

Fuente: Elaboración propia – SPSS

Al aplicar el análisis de confiabilidad del instrumento, se obtuvo como resultado 0,804, generando así la representación de un valor alto y viable para la representación del cuestionario establecido.

Tabla19: Variable "X"

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	18

Fuente: Elaboración propia – SPSS

Al aplicar el análisis de confiabilidad del instrumento, se obtuvo como resultado 0,724, generando así la representación de un valor alto y viable para la representación del cuestionario establecido.

Anexo N° 6: Autorización de aplicar instrumento



**GOBIERNO
REGIONAL
CALLAO**

CARGO

Administración

... "Decenio de la Igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Callao, 14 OCT. 2021

CARTA N° 259 2021 -GRC/GA

Doctor
CARLOS VENTURO ORBEGOSO
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo-Filial Lima
Campus- Lima Norte
Atención
Mag. Víctor Sendic Angulo Torres
Presente

Referencia: Carta P.0922-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

De mi mayor consideración.

Tengo a bien dirigirme a Usted, a fin de comunicarle que en atención al documento de la referencia, nuestra institución ha determinado procedente otorgar la autorización del caso al Magister en Gestión Pública **Víctor Sendic Angulo Torres**, para que pueda desarrollar el trabajo de investigación denominado "Cultura organizacional, compromiso laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao en tiempo de Covid-19, Callao 2021", en el marco de su tesis conducente a la obtención del grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

De igual manera, entendemos que el trabajo que realice permitirá obtener una valiosa información que nos servirá para una toma de decisiones sobre los aspectos investigados.

Quedo de Usted,

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
EGO. RODOLFO RAUL CASTRO RETES
GERENTE DE ADMINISTRACION



Anexo N° 7: Consentimiento Informado



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
 “Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 9 de septiembre de 2021
 Carta P. 0922-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Mag. Víctor Sendic Angulo Torres

SR. Dante José Mandriotti Castro
 Gobernador Regional del Callao

Atención,
 Abog. Milagros Mercedes Rivas Belotti
 Jefa de la Oficina de Recursos Humanos del Gore Callao

Gobierno Regional del Callao

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ANGULO TORRES, VICTOR SENDIC; identificado con DNI N° 40220012 y con código de matrícula N° 7001153512; estudiante del programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTOR, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Cultura organizacional, compromiso laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao en tiempo de Covid-19, Callao 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador ANGULO TORRES, VICTOR SENDIC asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Somos la universidad de los
 que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo N° 8: Matriz de Consistencia

Tabla 20: Información del ajuste del modelo

Título: CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2021									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
¿De qué manera influyen la cultura y el compromiso organizacional con respecto al desempeño laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2021, en tiempos de covid-19?	Determinar la influencia de la cultura y el compromiso organizacional con respecto al desempeño laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2021, en tiempos de covid-19	La cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con respecto al desempeño laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2021, en tiempos de covid-19	VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL						
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	NIVELES			
PROBLEMAS SECUNDARIOS ¿De qué manera influyen la cultura y el compromiso organizacional con respecto al rendimiento en la tarea en el Gobierno Regional del Callao, 2021, en tiempos de covid-19?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la influencia de la cultura y el compromiso organizacional en relación al rendimiento en la tarea en el Gobierno Regional del Callao, 2021, en tiempos de covid-19	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS La cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con el rendimiento en la tarea en el Gobierno Regional del Callao, 2021, en tiempos de covid-19	Implicación	Empowerment	1,2				
				Trabajo en equipo	3,4				
				Desarrollo de capacidades	5,6				
			Consistencia	Valores centrales	7,8				
				Acuerdo	9,10				
				Coordinación e integración.	11,12				
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	13,14				
				Orientación al cliente	15,16				
				Aprendizaje organizativo	17,18				
			Misión	Dirección y propósitos estratégicos	19,20				
				Metas y objetivos	21,22				
				Visión	23,24				
							VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
							DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM

			Afectivo	Pertenencia	25				
				Lealtad	26				
				Satisfacción	27				
¿De qué manera influyen la cultura y el compromiso organizacional con respecto al rendimiento en el contexto en el Gobierno Regional del Callao, 2021, en tiempos de covid-19?	Determinar la influencia de la cultura y el compromiso organizacional en relación al rendimiento en el contexto en el Gobierno Regional del Callao, 2021, en tiempos de covid-19	la La cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con el rendimiento en el contexto en el Gobierno Regional del Callao, 2021, en tiempos de covid-19.	Continuo	Costo económico	28				
				Necesidad económica	29				
				Comodidad	30				
			Normativo	Obligación moral	31				
				Lealtad	32				
				Deber	33				
				Reciprocidad	34				
			VARIABLE 3: DESEMPEÑO LABORAL						
			¿De qué manera influyen la cultura y el compromiso organizacional con respecto a los comportamientos contraproducentes en el Gobierno Regional del Callao, 2021, en tiempos de covid-19?	Determinar la influencia de la cultura y el compromiso organizacional en relación a los comportamientos contraproducentes en el Gobierno Regional del Callao, 2021, en tiempos de covid-19	la La cultura y el compromiso organizacional influyen significativamente con los comportamientos contraproducentes en el Gobierno Regional del Callao, 2021, en tiempos de covid-19.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	NIVELES
						Rendimiento en la tarea	Planeamiento y organización del trabajo	35	
Orientación a resultados	36								
Priorización al trabajo	37								
Eficiencia laboral	38,39								
Rendimiento en el contexto	Iniciativa	40							
	Tareas laborales desafiantes	41							

			Actualización de conocimientos y habilidades laborales	42,43	
			Soluciones creativas	44,45,46,47	
		Comportamientos contraproducentes	Excesiva negatividad	48,49,50	
			Acciones que dañan a la organización	51,52	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL	
Tipo de investigación básica y de nivel correlacional Enfoque cuantitativo	Población: 286 colaboradores que trabajan bajo el régimen N°728 en el Gobierno Regional del Callao Muestra: 165 colaboradores que trabajan bajo el régimen N°728 en el Gobierno Regional del Callao Muestreo: No probabilístico		TÉCNICA: Encuesta Instrumento: Cuestionario	SPSS	

e97	4	1	3	4	1	3	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	2	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	
e98	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	1	1	1	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	
e99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
e100	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4			
e101	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4		
e102	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5			
e103	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4			
e104	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5				
e105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5			
e106	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4				
e107	5	5	4	4	3	1	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4				
e108	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4			
e109	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	5	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4		
e110	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4			
e111	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5		
e112	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5		
e113	3	2	3	2	2	1	4	1	1	2	1	1	3	1	3	4	3	5	3	1	1	1	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4

e11 4	4	4	4	3	1	1	5	5	5	3	2	2	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4			
e11 5	3	4	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4				
e11 6	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4						
e11 7	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4			
e11 8	4	4	3	4	2	1	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	5	5	2	2	2	2	3	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
e11 9	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4					
e12 0	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5				
e12 1	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4				
e12 2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	
e12 3	5	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	2	4	2	4	4	5	5	5	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4		
e12 4	4	1	3	4	1	3	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	2	1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
e12 5	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	1	1	1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5			
e12 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4				
e12 7	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4		
e12 8	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
e12 9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4		

e16 2	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	4	5	3	3	5	3	3		
e16 3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	5	2	1	2	2	2	4	5	4	3	3	5	5	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	3	4	5	3	5	3	3	3	5	5	3	3		
e16 4	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	5	5	3	4	5	3	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	4	5		
e16 5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	5	5	4	3	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4

Anexo N° 10: Prueba de Normalidad

Tabla 86

Pruebas de normalidad de la variable Cultura Organizacional

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	,127	166	,000	,938	166	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

P-Valor <0,05: Se acepta la H1 (La Variable Aleatoria no tiene distribución normal)

Ante la aplicación de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que la cantidad de datos analizados son menores a 50, se evidenció que existe una distribución no normal ya que el valor obtenido es menor a 0,05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se validó la hipótesis planteada en la investigación.

Tabla 87

Pruebas de normalidad de la variable Compromiso Organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,177	166	,000	,636	166	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

P-Valor <0,05: Se acepta la H1 (La Variable Aleatoria no tiene distribución normal)

Ante la aplicación de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que la cantidad de datos analizados son menores a 50, se evidenció que existe una distribución no normal ya que el valor obtenido es menor a 0,05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se validó la hipótesis planteada en la investigación.

Tabla 88

Pruebas de normalidad de la variable Desempeño Laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral.	,170	166	,000	,601	166	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

P-Valor <0,05: Se acepta la H1 (La Variable Aleatoria no tiene distribución normal)

Ante la aplicación de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido a que la cantidad de datos analizados son menores a 50, se evidenció que existe una distribución no normal ya que el valor obtenido es menor a 0,05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se validó la hipótesis planteada en la investigación.

Anexo N° 11: Cuantificador de Referencias

Tipo	Cant	%
artículo	36	70.59%
libro	5	9.80%
tesis	10	19.61%
otros	0	0.00%
TOTAL	51	100.00%

Idioma	Cant	%
inglés	13	25.49%
otros	38	74.51%
TOTAL	51	100.00%

años	Cant	%
>=2014	50	98.04%
<2014	1	1.96%
TOTAL	51	100.00%