



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de
la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Valderrama Leon, Fanny (ORCID: 0000-0003-2504-9743)

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, África (ORCID: 0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios, ya que gracias a él pude concluir mi carrera profesional, a mi padre, hermanos, familiares, a mis docentes porque siempre estuvieron brindándome su apoyo y sus consejos para ser de mí una mejor persona, a mi madre, aunque no esté físicamente con nosotros, sé que desde el cielo siempre me cuida y me guía para que todo salga bien.

Fanny Valderrama León

Agradecimiento

En primera instancia agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro. Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas de transmitirme sus conocimientos y dedicación que los ha regido, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi tesis.

Fanny Valderrama León

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos:.....	27
3.6. Método de análisis de datos:.....	27
3.7. Aspectos éticos:	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	46
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1 Escala de medición para el instrumento de recolección de datos.	26
Tabla 2 Validez de expertos de los resultados del cuestionario cultura organizacional y compromiso laboral.	26
Tabla 3 Resultados obtenidos para cultura organizacional en datos grupados	28
Tabla 4 Valores de frecuencias y porcentajes de la dimensión artefactos	29
Tabla 5 Resultado de la dimensión creencias / valores.	30
Tabla 6 Resultados de la dimensión supuestos básicos subyacentes.	31
Tabla 7 Resultados de la variable compromiso laboral	32
Tabla 8 Resultados de la dimensión compromiso afectivo.....	33
Tabla 9 Resultados de la dimensión compromiso de continuación	34
Tabla 10 Resultados de la dimensión compromiso normativo	35
Tabla 11 Prueba de Normalidad de Variables y Dimensiones	36
Tabla 12 Correlación entre cultura organizacional y compromiso laboral	37
Tabla 13 Correlación Entre artefactos y compromiso laboral	38
Tabla 14 Correlación entre creencia y valores y compromiso laboral	39
Tabla 15 Correlación entre supuestos básicos subyacentes y compromiso laboral	40

Índice de figuras

Figura 1 Resultados obtenidos para cultura organizacional en datos grupados	28
Figura 2 Valores de frecuencias y porcentajes de la dimensión artefactos	29
Figura 3 Resultado de la dimensión creencias / valores.	30
Figura 4 Resultados de la dimensión supuestos básicos subyacentes.....	31
Figura 5 Resultados de la variable compromiso laboral.....	32
Figura 6 Resultados de la dimensión compromiso afectivo.	33
Figura 7 Resultados de la dimensión compromiso de continuación.....	34
Figura 8 Resultados de la dimensión compromiso normativo	35

Resumen

Con respecto al objetivo del estudio fue determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022. Tuvo como método cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, el diseño fue no experimental transversal, la población fue de 35 trabajadores al igual que la muestra, para la obtención de datos se empleó la encuesta y el cuestionario con escala tipo Likert, para la medición se aplicó 35 encuestas. Se efectuó con el coeficiente Alfa Cronbach para medir la confiabilidad, a través de la aplicación del programa estadístico SPSS. Para la prueba de hipótesis se ha utilizado la correlación Rho de Spearman. Los resultados a nivel descriptivo de la cultura organizacional indican que 40,0% de encuestados están totalmente de acuerdo con la cultura organizacional, mientras que el 40,0% de los encuestados indican estar totalmente de acuerdo con el compromiso laboral, como los valores más resaltantes. Los resultados inferenciales, indican un coeficiente de correlación de 0,955 con un grado de significancia del $p=0.000$, menor que $p<0.05$, lo que indica que existe una correlación positiva alta entre estas variables. Concluyendo que la cultura organizacional se relaciona positivamente en un rango alto con el compromiso laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac.

Palabras clave: Cultura organizacional, compromiso laboral, municipalidad, trabajadores.

Abstract

With respect to the objective of the study, it was to determine how the organizational culture and work commitment are related in the workers of the district municipality of Curahuasi, Apurímac 2022. It had as quantitative method, correlational descriptive level, the design was non-experimental cross-sectional, the The population was 35 workers, as was the sample. To obtain data, the survey and the questionnaire with a Likert-type scale were used, for the measurement, 35 surveys were applied. It was carried out with the Alpha Cronbach coefficient to measure reliability, through the application of the statistical program SPSS. Spearman's Rho correlation was used for the hypothesis test. The results at the descriptive level of the organizational culture indicate that 40.0% of respondents are totally in agreement with the organizational culture, while 40.0% of the respondents indicate that they are totally in agreement with work commitment, as the most important values. highlights. The inferential results indicate a correlation coefficient of 0.955 with a degree of significance of $p=0.000$, less than $p<0.05$, which indicates that there is a high positive correlation between these variables. Concluding that the organizational culture is positively related in a high range with the labor commitment in the workers of the district municipality of Curahuasi, Apurímac.

Keywords: Organizational culture, labor commitment, municipality, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú se tiene una mala imagen de las instituciones públicas, se dice que los servicios que prestan son deficientes, que tratan mal a los ciudadanos, demoras en la atención de los procedimientos, demasiada burocracia, son acusadas de prácticas de actos de corrupción por parte de los funcionarios, lo que les ha vuelto poco creíbles Luciano et al., (2021). Dar un giro a nuevas prácticas se hace complicado debido a que tienen culturas muy arraigadas, que los vuelve lentas y poco orientadas a los nuevos contextos. Involucra a personas por lo que se debe trabajar en cambiar las actitudes de los servidores a fin de mejorar la imagen negativa que se tiene. Por lo tanto, será necesaria una adecuada cultura organizacional para diseñar una visión en la que cada institución pública debe guiarse y así poder cumplir con la tarea que le encomienda la sociedad, además de alcanzar las metas y objetivos planteados.

La gestión pública es un asunto recurrente, que se viene revisando permanentemente, priorizando de manera primordial la prestación de servicios públicos de calidad, estos servicios por lo tanto deben estar enmarcados de principios fundamentales de la gestión como son la economía, eficiencia y calidad, que en un inicio fueron aplicados en los temas privados y ahora se lleva al campo público. Con la finalidad de lograr estos propósitos se debe enfocar en los recursos humanos con los que cuentan las organizaciones, para ello se debe incorporar a los más idóneos, capacitarlos y formarlos adecuadamente, de tal manera que se desempeñen de manera eficaz y contribuyan con lograr productividad dentro de la organización que las acoge Hecklau et al., (2017). Lograr un adecuado desempeño, hoy es fundamental no solo a nivel organizacional, o dentro de los equipos de trabajo, sino también dentro y a nivel de las organizacionales Azizollah et al., (2015); Delery & Roumpi, (2017).

A nivel internacional Bernardi et al., (2018), en América Latina, la cultura en las organizaciones se prioriza por los gerentes en todo tipo de organizaciones, pero la sociedad las exige más en las públicas, debido a que se cuenta con más experiencias y exigencias debido a la transformación digital. O por el contrario optan por incorporar nuevos elementos que sean

diferenciadores para de este modo lograr el éxito que se proponen. En este contexto, las culturas se vuelven más complejas y en muchos aspectos nebulosas, que no son fáciles de entender o que poco se logra asimilar. Por lo general la cultura tiene sus raíces en comportamientos, patrones sociales e ideas no escritos.

Diversos estudios se han realizado con la finalidad de conocer la cultura en las organizaciones. Una encuesta realizada a líderes de empresas de Sudamérica, en el año 2017, en la cual se ha incluido 120 directivos, entre gerentes y directores que manejan los recursos humanos en sus respectivos países, quienes dan a conocer sus puntos de vista en relación a la cultura dentro de sus organizaciones asociado al desempeño, obteniendo resultados diversos, pero en general que la cultura condiciona el desempeño de las organizaciones que manejan.

Para los profesionales que manejan el recurso humano tienen un mensaje que es claro, mostrando que la cultura se convierte en el factor que distingue de manera importante sus operaciones a nivel comercial. Cuando se alinea con la estrategia y el liderazgo, una cultura sólida conduce a resultados organizacionales positivos. Una cultura sólida y saludable también atrae grandes talentos, lo que ayuda a las organizaciones a atraer y retener empleados de alto rendimiento.

A nivel nacional Lozada (2022), señala que el compromiso laboral es el compromiso del trabajador con las metas de su organización refleja un mayor compromiso, logrando así la eficiencia en su trabajo y las actividades que le son asignadas, así como el interés por la cooperación. o ayudar a la organización a funcionar correctamente y mejorar la organización, de manera que tenga Los empleados o colaboradores de la empresa analizada tengan un fuerte compromiso con su organización y sus intereses emocionales, afectivos, funcionales y económicos, un alto grado de lealtad hacia la organización , todo ello bajo las condiciones y asociaciones que son dadas por la organización y ofrecidas a todos los integrantes que conforman parte de la organización, pues de estos valores dependen la importancia y los beneficios que la empresa aporta a los colaboradores.

De igual forma, podemos observar que es necesario adoptar una cultura organizacional en la municipalidad, pues si compartimos los mismos valores, creencias y comportamientos, seremos más productivos. más alto, de igual forma si fortalecemos el compromiso de trabajar efectivamente en las instituciones públicas conducirá a mejores resultados en el logro de metas a largo, mediano y corto plazos.

Referente a los valores compartidos se ha observado un comportamiento inadecuado; asimismo la interacción entre los grupos de trabajo, respecto a los valores compartidos, creencias y conducta en la Municipalidad Distrital de Curahuasi. Es necesario investigar el desempeño que tiene lugar aquella cultura propia de la organización como el compromiso laboral que se logra por parte del trabajador de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac, 2022, para así dar a conocer a los trabajadores de la institución así mismo recomendar el cambio y la mejora de las conductas inapropiadas.

En tal sentido, surge la pregunta del **problema general** de estudio: ¿cómo se relacionan la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022? De esta manera, también se plantearon los siguientes **temas específicos**: a) ¿Como se relacionan los Artefactos con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022?; b) ¿De qué manera se relaciona las creencias y valores con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022?; c) ¿ De qué forma se relaciona los supuestos básicos subyacentes con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022?.

La presente investigación teóricamente, contribuirá a ampliar el caudal de conocimientos sobre las variables en estudio, específicamente en el sector público, la relevancia **metodológica** de la investigación es fundamental en la utilización del método científico para representar los procedimientos de investigación. En lo **práctico** se respalda al proponer soluciones a los problemas planteados y de acuerdo a las necesidades encontradas para llegar a conclusiones y recomendaciones pertinentes. Además, se basa en la

conveniencia, ya que permite establecer la relación entre las variables de investigación aplicada a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac. Del mismo modo, es de trascendencia **social**, puesto que se puede implementar mejoras en las variables de estudio al aplicar a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac; teniendo un impacto significativo en la institución.

Los objetivos que se plantearon durante la investigación se consideraron a manera de **objetivo general**: Determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022. Los **objetivos específicos**: a) Describir cómo se relacionan los **Artefactos** con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022; b) Identificar como las **Creencias / valores** se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022; c) Demostrar como los **Supuestos básicos subyacentes** se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

Por lo tanto, **la hipótesis general de investigación** pretende dar respuesta a la relación entre las variables, nos dice si existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022 y la otra hipótesis es que no existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022. Las **hipótesis específicas**: a) Los Artefactos se relacionan positivamente con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022; b) Las Creencias / valores se relacionan positivamente con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022; c) Los Supuestos básicos subyacentes se relacionan positivamente con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Existe una importante literatura que describe la relación entre las variables que se ha estudiado, los cuales son parte de los antecedentes a tomar en cuenta. Entre ellos se puede mencionar a **nivel internacional** Azizollah et al., (2015), en su estudio “titulado la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la universidad de ciencias médicas de Zahedan”. Buscaba fue conocer si hay relación de la cultura organizacional y el compromiso a nivel de organización en los trabajadores universitarios. El método de investigación que utilizo es descriptivo, tomaron las muestras al azar y así prefirieron 165 muestras. La técnica que utilizaron, en esta oportunidad optaron por la encuesta y aplicaron un cuestionario como instrumento; concluyeron en la existencia de la relación significativa las dos variables investigadas, obteniendo además un valor alto para correlación además de ser positiva.

Según Com & Nikpour (2017), en su investigación sobre el “impacto de la cultura organizacional en el desempeño organizacional: papel mediador del compromiso organizacional de los trabajadores”. El propósito fue investigar la mediación de la variable compromiso a nivel organizacional de los personales en la relación de cultura organizacional y desempeño organizacional. Los métodos de investigación que utilizaron son descriptivos y correlacional. La población en la que incluyeron fue a todo el personal de la oficina regional de educación de Kerman, en ese sentido seleccionaron a 190 trabajadores. Los instrumentos de recopilación de datos que utilizaron fue el cuestionario. Los resultados al que llegaron indican la cultura organizacional no solo tiene una secuela directo, sino que también tiene un valor positivo en el desempeño organizacional.

De igual forma Aranki et al., (2019), en su publicación la cultura y el compromiso organizacional. La finalidad de dicha búsqueda fue determinar qué relación hay entre cultura organizacional y compromiso organizacional en empresas de TI en Jordania. Por lo que seleccionaron una muestra conveniente de 24 trabajadores en activo y distribuyeron un total 711 cuestionarios. Esta investigación concluye en la relación entre cultura y compromiso a nivel organizacional, además de ser significativa. Por lo tanto, concluyeron en la

investigación que las compañías de TI en Jordania deben centrarse en cimentar una excelente cultura para lograr un extraordinario nivel de compromiso organizacional.

Otro estudio realizado por Suryadi & Aima, (2019), la incidencia de cultura organizacional y formación en el compromiso organizacional y también sus implicaciones en el desempeño de los trabajadores de salud del distrito de Puskesmas Johar Baru. El objetivo fue comprender y explicar el fin de la cultura organizacional y la capacitación en el compromiso organizacional y su efecto en el desempeño de los trabajadores. El método de investigación fue cuantitativo, en ese sentido su grupo de estudio incluyó a 170 trabajadores del centro de salud del distrito. La herramienta que utilizaron para la recolección de información fue el cuestionario por lo que distribuyeron al azar a los trabajadores Puskesmas en el distrito de Johor Barrow. Por consiguiente, la cultura organizacional, capacitación y el compromiso organizacional tiene un impacto positivo expresivo en el desempeño de los trabajadores.

De manera similar Prinsloo et al., (2022), en su estudio titulado Cultura organizacional, supervisión de primera línea, compromiso y responsabilidad como impulsores de la seguridad comportamiento en una minera de platino. El objetivo del estudio fue tratar de contribuir al cuerpo de investigación sobre cultura organizacional, compromiso de supervisión de primera línea y rendición de cuentas como palancas para aumentar el desempeño de la organización y crear una ventaja competitiva la cual sea sostenible. Los métodos de investigación que utilizaron son del tipo cuantitativo. En los resultados afirman que muestra una influencia significativa entre la cultura organizacional, el ambiente de seguridad, la responsabilidad de supervisión y el comportamiento seguro

A nivel nacional, se encuentra la indagación hecha por Mamani (2018), en su trabajo de investigación titulada “Cultura organizacional y compromiso organizacional de la municipalidad del centro poblado de San Antonio, Moquegua”. El fin fue establecer si se relacionan tanto la cultura como el compromiso de nivel organizacional en servidores del gobierno local. La metodología de investigación que aplico es descriptiva – correlacional, de

diseño no experimental. Cabe resaltar que manejo la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que empleo a una muestra de 22 trabajadores. En conclusión, afirma el investigador que si existe una reciprocidad directa y positiva de la cultura y el compromiso en las organizaciones como la municipalidad estudiada en Moquegua.

Según Velásquez (2017), en su tesis “cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores en la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad provincial del Santa, 2017”. El objetivo fue conocer la relación que existe entre cultura y compromiso de tipo laboral en colaboradores municipales; se tomó como población 65 colaboradores y la muestra se seleccionó a 20, para ello utilizo dos cuestionarios de 20 interrogantes como recolección de información para ambas variables; concluyo que si existe una relación muy importante al determinar en qué medida se establece la correspondencia a través de las variables compromiso laboral y cultura organizacional, manifestando que la correlación es firme y objetiva porque consiguió un valor de 0.544 xyr, al fijar, muestra que cuanto mejor es la cultura organizacional, mejor es el compromiso con el trabajo.

De igual manera, el estudio realizado por Mondragón & Tasilla (2020), en su tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Municipalidad provincial de Chepén – 2020”. El propósito fue fijar si existe relación de la cultura y el desempeño de los trabajadores. La metodología de investigación es fue aplicada con alcance correlacional simple de un enfoque cuántico con diseño transversal no experimental. Tomo a una población de 199 colaboradores y muestra selecciono a 120. Por último, concluyeron que se da un excelente manejo en el gobierno local estudiado.

Según Arenas & Loli (2020), en su tesis titulada Compromiso y cultura organizacional en la Municipalidad distrital de Yaucatán, 2020. El fin del trabajo fue conocer si existe relación entre compromiso y cultura dentro de una organización. La metodología de investigación que desarrollaron fue el método cuantitativo nivel descriptivo, correlación con diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo manifestada por 40 trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Yaucatán. En el presente trabajo

concluyeron que existe una relación positiva y frágil entre las dos variables, tomando un nivel de significancia de 0.306 y 0.049, es pertinente resaltar que el compromiso tuvo una incidencia significativa en la cultura organizacional.

Por otro lado Córdova (2020), en su tesis titulada “Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de San Martín, 2020”. El objetivo fue identificar si hay relación entre cultura y satisfacción de los trabajadores en la comuna. La metodología seguida es tipo descriptivo- correlacional. Sin embargo, la población y la muestra estuvieron establecidos de 50 trabajadores, en ese aspecto se valieron de las encuestas para recoger datos, además del cuestionario como instrumento. En las conclusiones señala que la cultura organizacional se armoniza efectivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la comuna investigada.

Por su parte Castro (2020), en su investigación “Cultura y compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Satipo, 2018”. Su propósito estuvo centrado en identificar la relación entre cultura y compromiso en trabajadores administrativos municipales. La investigación es de enfoque cuantitativo de corte transversal. La técnica que empleo es la encuesta y el instrumento cuestionario. En sus conclusiones afirma que si existe una correlación media entre cultura y compromiso en este gobierno local abordado, específicamente en sus trabajadores de índole administrativo.

Finalmente Góngora (2017), en su investigación titulada “Cultura y compromiso organizacional de los trabajadores del centro materno infantil Juan pablo II en villa el Salvador en el periodo 2017”. El propósito de dicha investigación fue medir la relación que existe entre las variables investigadas dentro el contexto del centro materno de tipo infantil estudiado. La indagación estuvo enfocada cuantitativamente, además fue básica utilizando las correlaciones para probar sus hipótesis, no se experimentó y se recogió los datos en un solo momento. La población de estudio que considero es 180 servidores, seleccionado a 123 personales para conformar la muestra. Asimismo, recurrió a la encuesta de técnica y de instrumento el cuestionario. Finalmente concluyo en la existencia de correlación de nivel significativo entre

las variables de su investigación, específicamente en el contexto estudiado por el investigador.

De acuerdo a los estudios que se han mencionado anteriormente que sirven de base de la presente investigación, sirvieron para poder precisar adecuadamente la primera **variable cultura organizacional**, se tiene como apoyo al investigador Schein & Schein (2017), quien define como un patrón de diversos supuestos que son básicos y que se comparte en grupo, que son utilizados por los miembros para dar solución a sus problemas, principalmente de adaptación al contexto externo y para integrarse internamente, que además, ha funcionado muy bien y que deben ser considerados como válidos, por lo que deben ser perennizados y enseñados a los nuevos trabajadores que se vayan integrando de una manera correcta de pensar, percibir y de sentimiento en relación a los problemas que se les presente.

Por su parte Deal & Kennedy (1983), quien da a conocer que la cultura organizacional tiene seis elementos relacionados entre sí: la historia, los valores, rituales y ceremonias, figuras heroicas y la red cultural informal (chismosos, contadores de cuentos, espías y sacerdotes). Asimismo, distingue cuatro tipos de cultura organizacional basados en la velocidad de retroalimentación y el grado de riesgo. El modelo planteado según estos autores es: el tipo macho/ tipo dudo, tipo trabajo duro/ juego duro, de proceso y de compromiso.

Otro concepto realizado por Segredo et al., (2017), la variable cultura en la organización está conformada por valores, normas y diversas formas de pensar que caracterizan el comportamiento de los trabajadores en todos los horizontes de la organización, a la vez también representa como la cara exterior e imagen de la institución. Las organizaciones tienen lo que se conoce como cultura organizacional, se especifica los valores, principios, tradiciones y maneras de trabajo que afectan la forma en que laboran los miembros de la organización. Los recursos humanos aprenden sobre la cultura organizacional de varios modos, más comúnmente a través de las historias, rituales, símbolos físicos y lengua. Asimismo, esto ayuda y facilita la forma en como los gerentes planifican, organizan, dirigen y controlan la organización.

Por su parte Navarro & Navarro (2020), en el que indicó que la cultura organizacional es el conjunto de normas, ideas y valores que determinan el comportamiento de los trabajadores en todos los ámbitos de la organización, y que además favorecen a la imagen que se refleja en el exterior creando un gran impacto, de ese modo también resaltar entre las demás organizaciones y/o instituciones gracias a la cultura generada por sus trabajadores. Entre los componentes que ayudan a la definición mencionada se tiene en cuenta las creencias y valores básicos que van a determinar el comportamiento de la persona a través de lo que está bien o mal en la organización.

Por su parte, García y Reyes et al. (2015) citado por Rivas & Cornejo (2020), para ellos la cultura organizacional está compuesto de creencias y significados adoptados naturalmente por los miembros de la organización dentro de una sociedad despótico, convirtiéndose en símbolo de interpretación y orientación de la conducta y la práctica. La cultura lo conforman las características que están establecidas dentro de la organización que suelen influir en los comportamientos y desenvolvimientos de los trabajadores siendo así las creencias, normas, principios y un conjunto de valores que van a intervenir en los logros resultantes de la organización.

Por lo que, se recopilan información en relación a las **dimensiones** de la **primera variable cultura organizacional**, en ese sentido se señalan **a) Artefactos:** en la cual se pueden identificar aquellos fenómenos que son fáciles de observar y difíciles de describir, como el entorno físico, las costumbres, lenguas, mitos, rituales, el comportamiento, los esquemas organizativos, etc. Los indicadores que toma en cuenta esta primera dimensión. **Mito:** Forma mencionada de un símbolo, en otras palabras, son relatos cuyo eje es un símbolo. A menudo, este permanece oculto debido al uso diario y ya nos inquietamos por él. Otro indicador es el **Clima:** Ambiente creado por las emociones de los miembros las cuales se relacionan con la estimulación de los trabajadores por lo tanto se refiere a la parte física, emocional y espiritual. **Rituales:** Practicas que acompañan a las organizaciones a lo largo de su existencia y continúan hasta el día de hoy (con modificación o sin modificación). El ultimo indicador es el **Comportamiento:** Se enfoca en la actitud de los

trabajadores dentro de la organización, incluida la forma en que interactúan entre sí.

En cuanto a la dimensión **b) Creencias / Valores**: Se reflejan los valores y creencias originales como respuestas a un evento (problema, tarea, etc.). como indicadores podemos referirnos la: **Filosofía**; está compuesta de creencias y principios que rigen la forma de actuar de las personas. Asimismo, permite a sentar las bases sobre las cuales la organización trabajará y brindará servicios para el logro de los objetivos. **Ideología**: conjunto de creencias, mitos, tradiciones, culturas y valores compartidos por los participantes de la organización en ese sentido se afirma como la fuerza que establece el comportamiento y la toma de decisiones. **Organización**: Sistema social conformado por un grupo de trabajadores que se enfocan en un solo objetivo para lograr en un tiempo, espacio determinado. Cada organización tiene sus propias reglas, objetivos y temas que ayudan en el logro de la misión. Y finalmente los **Objetivos**: Fin al que se desea llegar o la meta que se pretende lograr, es lo que motiva a los trabajadores a tomar decisiones o a perseguir sus aspiraciones.

c) Supuestos básicos subyacentes: La organización tiene un sentido básico de identidad en la que se encuentra lo que se puede percibir, sentir y pensar bajo supuestos. Los indicadores de esta última dimensión son: **Naturaleza humana**; Se refiere al acto de participar en una serie de características propias de su naturaleza, incluyendo las formas de pensar, sentir, y el comportamiento dentro de la organización. **Percepción de las cosas**: Enfoque ideal de los que se observa, se deben mirar desde todos los ángulos para poder dar una mejor opinión del tema, no la primera impresión. **Pensamiento**: Actividad de la mente y su creación por la acción de la mente. Y los **Valores inconscientes**: son las creencias básicas que permiten apoyar a preferir, apreciar y elegir ciertas cosas sobre otras o una conducta sobre otra. Asimismo, resaltando estas tres dimensiones de los que menciona es lo que finalmente forma el quiénes son, el cómo actuar y como sentirse bien dentro de la organización.

Prosiguiendo con la investigación, se recolectó información para la segunda **variable compromiso laboral**, teniendo como base a Peña et al., (2016), quien precisó que el compromiso laboral es el conjunto de impresiones y/o creencias relativas de los trabajadores sobre la organización. De esta manera es algo que transmite deseos, necesidades, obligaciones para mantenerlos en la entidad. Peña (2016), particularmente considero la teoría de Meyer y Allen (1991), en la cual conceptualizaron como un estado psicológico que simboliza la relación entre la organización y el colaborador, los tomadores de decisiones que demuestran su lealtad a sus respectivas organizaciones, esta teoría se divide en tres dimensiones: compromiso Afectivo, Continuidad por último Normativo.

Asimismo, Mowday et al., (1982), quien define el compromiso laboral como esa fuerza que es relativa que permite identificar a las personas hacia una organización en particular. La identidad que se suscita y se refleja en comportamiento que son favorables tanto para el trabajador como para la organización. Referente a estos supuestos los teóricos cogen como modelo que se alinean a los intereses de los investigadores en particular. Se puede mencionar a los enfoques afectivo- actitudinal; instrumental, de tipo sociológico y el orientado al comportamiento.

Otro concepto sugerido de Cesário & Chambel (2017), citado por Anchelia et al., (2021), que plantean que el compromiso hacia la organización es una extensión de la satisfacción que tienen los trabajadores por sus labores que realizan, lo que les lleva a una actitud positiva que manifiestan los trabajadores, no tanto con el trabajo que tienen sino con la organización que los acoge.

Otro concepto sobre el compromiso laboral presentado por los autores Benkarim & Imbeau, (2021), quienes se refieren a un trabajador que se identifica con su organización y desea mantener la membresía para facilitar sus objetivos. Por otro lado, también señalaron que el compromiso con la organización constituye una fuerza que une al trabajador a un curso de acción de relevancia para uno o más objetivos.

Asimismo Loan (2020), define el compromiso organizacional que debe ser considerado un estado psicológico por lo que se refiere a la aceptación de las

relaciones de trabajo por parte de los trabajadores. Sin embargo, esta aceptación es de suma importancia para su permanencia como miembro de la organización.

Procediendo se describe detalles en relación a las dimensiones de la segunda variable **compromiso laboral** por ende está constituida por las siguientes dimensiones: **a) Compromiso Afectivo:** Es el lazo emocional que los personales tienen con la organización. Por lo tanto, no solo disfruta, sino que también participan en las actividades como los debates y reuniones, además brindan valiosos aportes o sugerencias que ayudaran a la organización, es éticamente proactivo. Los indicadores que toma esta primera dimensión son los siguientes: **Deseo;** Vínculo emocional que los trabajadores establecen con la organización y refleja la conexión emocional cuando se dan cuenta de la satisfacción de las necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas es pertinente señalar que disfrutan de su continuidad en la organización. **Orgullo:** Hace que los trabajadores se sientan parte y dueños de las metas del equipo al participar en su trabajo, aumenta su productividad y mejora el entorno laboral y las **Expectativas:** Creencias, ilusiones o deseos que han surgido en nosotros en base a una combinación de factores como nuestros valores, la educación que recibimos o nuestras experiencias pasadas.

b) Compromiso de continuación: El trabajador quiere permanecer más tiempo en la organización, puesto que siente que debe quedarse, porque ha invertido suficiente energía y está muy comprometida con la organización. Los indicadores que ayudan a medir esta segunda dimensión es el **Reconocimiento:** Estilo de comunicación poderoso porque alienta a las personas a hacer el bien y envía un mensaje efectivo a los destinatarios, grupos de trabajo y otros trabajadores. De esta forma, esta actividad puede mejorar el compromiso de los trabajadores, reducir la rotación, incrementar la productividad y posteriormente ayuda a alcanzar los propósitos de la organización. **Renuncia:** Decisión del trabajador quien se aleja de institución contractualmente y de manera voluntariamente respecto a sus labores. Se da a través de una notificación utilizando diversos medios físicos como electrónicos con anticipación a su vencimiento o tomando las provisiones del

caso, lo que le permitirá gestionar las liquidaciones correspondientes.

c) Compromiso normativo: Es un tipo de compromiso por el cual el servidor tiene la obligación de mantenerse dentro de la organización. Los indicadores de esta última dimensión es la **Lealtad**: La lealtad hace referencia a cierto compromiso o amor además del respeto hacia determinada organización, esta radica en lograr un máximo desempeño y aplicación del talento de los trabajadores con respecto a los objetivos a nivel personal y profesional de cada empleado. **Deber**: Responsabilidad del trabajador frente a otro, la obligación nace siempre antes del nacimiento de la responsabilidad, y en todo caso, existe pena o castigo por no respetar las mencionadas responsabilidades.

Sacrificio: Hace referencia al esfuerzo que debe realizar un buen trabajador para hacer crecer su organización donde labora. Lo importante, sea como sea, es llegar a la cima donde le espera el poder y la libertad. **Moral**: Se define como la actitud general, satisfacción y perspectiva de los trabajadores cuando se comprometen con la organización. Un trabajador satisfecho y motivado suele tener mejor moral que sus compañeros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

En la investigación se empleó el método cuantitativo fundamentado en la utilización de la estadística para realizar la evaluación de los cuestionarios, a esto se sumó el tipo de investigación **aplicada** con el propósito de resolver el problema planteado como realidad problemática y que permitió alcanzar las conclusiones de acuerdo a los resultados descriptivos y a las hipótesis planteadas.

La investigación aplicada tiene como propósito la solución de un problema o enfoque determinado, centrándose en la indagación y potenciando el conocimiento para ser aplicado y su posterior enriquecimiento en el desarrollo de la colectividad y específicamente del campo científico. De esta manera, se dice que es activo o dinámico y relacionado con la investigación pura, ya que se basa en sus descubrimientos y aportes teóricos; Encontrar una manera de confrontar la teoría con la realidad es problemático Gallardo (2017).

Diseño de investigación

La investigación es de **nivel descriptivo correlacional**, de acuerdo a este punto como lo determinó Askarzai & Unhelkar, (2017), para aplicar una investigación se utiliza el nivel descriptivo correlacional para establecer niveles de relación bivariable. El diseño de estudio es no experimental debido a que las variables y de corte transversal no serán manipuladas la cual se llevarán a cabo durante un periodo de tiempo determinado, y cabe señalar que se fundamenta principalmente en la observación de los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural para después analizarlos (Severino, 2021).

3.2. Variables y operacionalización

De esta manera se detallan las siguientes variables que serán utilizadas para la ejecución de la investigación.

Variable 1: Cultura organizacional

Definición conceptual: Es aquel Conjunto de normas, pensamientos y valores que determinan el comportamiento de los trabajadores en todos los ámbitos de la organización, lo que atribuye a la imagen de la organización en el exterior al

generar impacto. Además, también permite ser identificada y resalte entre las demás organizaciones e instituciones gracias a la cultura generada por los trabajadores Navarro & Navarro, (2020).

Definición operacional: La cultura organizacional cuenta con 3 dimensiones las cuales se consideran los Artefactos, Creencias / valores y finalmente los supuestos básicos subyacentes, del mismo modo cuenta con 12 indicadores Schein & Schein (2017).

Indicadores: Como indicadores se tomará en cuenta los mitos, clima, rituales, comportamiento, filosofía, ideología, organización, objetivos, naturaleza humana, percepción de las cosas, pensamientos, valores Inconscientes.

Escala de medición: La escala utilizada fue la ordinal, puesto que está dada por un orden y se clasifica dentro de la encuesta, que para el caso particular de la presente investigación fue tipo Likert.

Variable 2: Compromiso laboral

Definición conceptual: El compromiso laboral es el conjunto de sentimientos y/o creencias relativas de los trabajadores hacia la organización Peña et al., (2016).

Definición operacional: Se define como el conjunto de dimensiones o características los cuales están constituidos por: Compromiso afectivo, de continuación y el normativo.

Indicadores: Los indicadores que se tomará en cuenta es el deseo, orgullo, expectativas, reconocimiento, renuncia, lealtad, deber, sacrificio y moral.

Escala de medición: La escala utilizada fue la ordinal, puesto que está dada por un orden y se clasifica dentro de la encuesta, que para el caso particular de la presente investigación fue tipo Likert.

3.3. Población y muestreo

Población: Este dado por el total de elementos que tienen características comunes y es de interés para obtener información. Es muy importante para seleccionar la población guiarse de la interrogante a investigar o del propósito que busca, para ello se toma algunos criterios entre otros puede ser sexo, edad, ocupación laboral, definiéndose adecuadamente con los criterios que sirven para incluir los elementos o excluirlos del grupo Banerjee & Chaudhury (2020).

El presente caso de estudio, ha considerado como población a los trabajadores que pertenecen al régimen laboral 276 ley de la carrera administrativa y el decreto legislativo 1057 Contrato por Administración de Servicios (CAS) que conforman un total de 35 trabajadores pertenecientes al área administrativa de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac.

Criterios de Inclusión: La característica común es formar parte de la planilla de trabajadores y contratados, en este sentido se tomó como unidades de estudio y análisis, un total de 35 trabajadores que pertenecen al área administrativa. En la investigación significó emplear lo que se conoce como población censal, por considerar al 100% la población de estudio.

Criterios de Exclusión: Se consideraron aquellos trabajadores que laboran en la ejecución de proyectos de infraestructura (peones) entre otros que no están directamente relacionados en el área administrativa de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac.

Muestra: Es censal, debido a la poca cantidad de trabajadores en el área administrativo de la Municipalidad distrital de Curahuasi.

Muestreo: Es por conveniencia, ya que se está optando por trabajar con el área administrativa de la Municipalidad distrital de Curahuasi.

Unidad de análisis: Trabajadores bajo el régimen numero 276 ley de la carrera administrativa y el decreto legislativo numero 1057 Contrato por Administración de Servicios (CAS), de la Municipalidad distrital de Curahuasi.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: En esta tesis se optó por utilizar la técnica de la encuesta, ya que es el método de recolección de datos más adecuados a nivel de percepción, por otra parte, permite la forma rápida y el costo de la investigación es menor para recoger los datos necesarios para el estudio.(Callegaro et al., 2015).

Instrumento: El cuestionario es el instrumento elegido para el recojo de datos, la cual consta de 35 ítems, de los cuales 23 están orientados a medir la variable independiente cultura organizacional y 12 están orientados a medir la variable dependiente compromiso laboral, todos los ítems tienen cinco alternativas que van desde:

Tabla 1

Escala de medición para el instrumento de recolección de datos.

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

Nota. Tomado de la escala de Likert

La validez: Se ha determinado a través de juicio de tres expertos en temas de gestión pública y administración, todos ellos con opinión favorable, además de que dichos instrumentos se encuentran validados por los autores y han seguido el procedimiento riguroso de validación. Anexo 5

Tabla 2

Validez de expertos de los resultados del cuestionario cultura organizacional y compromiso laboral.

Expertos	Resultado
Mg. Huamani Cayllahua, Josué	Excelente
Mg. Loayza Chacara, Mercedes Fidelia	Excelente
Dr. Luciano Alipio, Rober Aníbal	Excelente

Nota: Certificado de validez (2022)

Confiabilidad: Se comprobó la confiabilidad del instrumento de evaluación, la cual consistió en evaluar las dos variables de estudio con la misma cantidad de ítems para cada variable, asimismo dio como resultado aplicando el coeficiente estadístico alfa de Cronbach, a través del software SPSS: Mediante la prueba piloto, se obtuvo para la variable cultura organizacional, el resultado $\alpha = 0,944$ y para el compromiso laboral el valor $\alpha = 0,919$ Los cálculos se encuentran en anexo 6.

3.5. Procedimientos:

Para la recolección de información, se solicitó la autorización de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac a fin de que brinde las facilidades para el recojo de datos de los trabajadores. En ese sentido se elaboró el cuestionario para su respectiva validación con los expertos del tema a investigar, del mismo modo, la aplicación del cuestionario para la prueba piloto posteriormente se aplicó el instrumento vía online, con el aplicativo de encuestas de Google finalmente se construye la matriz de datos para calcular la confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach con los datos obtenidos de la aplicación.

3.6. Método de análisis de datos:

Para analizar la información se recurrió a la estadística descriptiva, para ello se hizo uso de los programas Excel y SPSS versión 22 en español, los que permitieron presentar los datos en tablas y gráficos, así mismo poder realizar la estadística inferencial, se ha utilizado el coeficiente de correlación de Spearman según prueba de normalidad.

3.7. Aspectos éticos:

La información recolectada fue obtenida de fuentes primarias y dentro de los tiempos establecidos por los estándares de la Universidad Cesar Vallejo, con consentimiento informado de los encuestados, se ha aplicado la herramienta de manera anónima, no se requiere recolectar datos personales del encuestado, Asimismo, se respetan los derechos de autor, haciendo relevantes las fuentes en estilo APA. Al final, se tomaron en cuenta principios éticos como justicia y equidad.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos a nivel de variables y dimensiones

Los resultados que se presentan son en primer lugar descriptivos, tomando a las variables y dimensiones con datos agrupados. Con relación a cultura organizacional los resultados se encuentran en la tabla 3 y la figura siguiente.

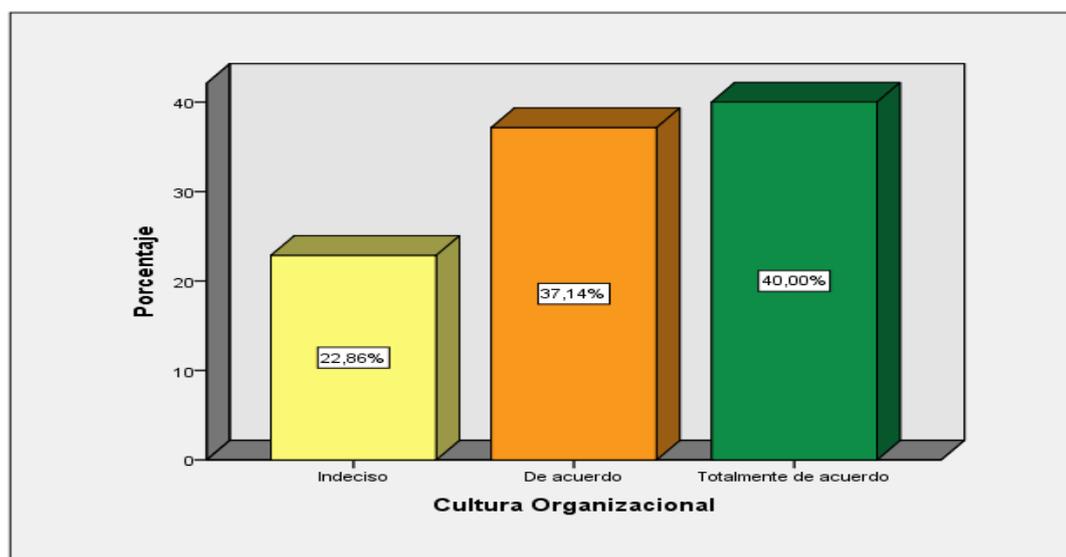
Tabla 3

Resultados obtenidos para cultura organizacional en datos agrupados

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indeciso	8	22,9%	22,9%
De acuerdo	13	37,1%	60,0%
Totalmente de acuerdo	14	40,0%	100,0%
Total	35	100,0%	

Figura 1

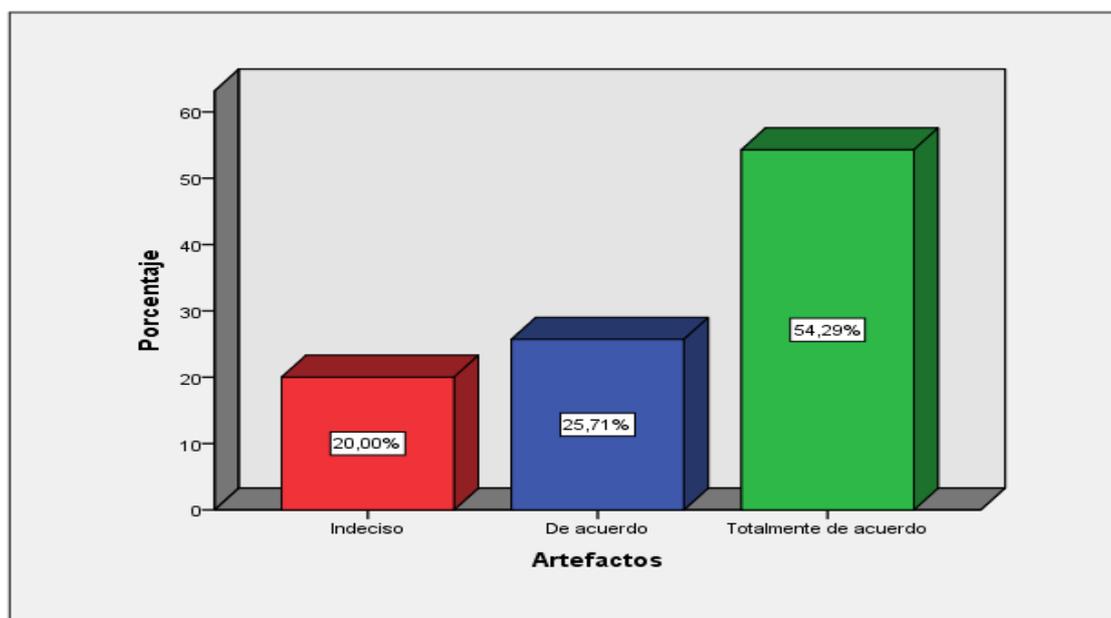
Resultados obtenidos para cultura organizacional en datos agrupados



En relación a la primera variable, los resultados indican que el 40,0% están totalmente de acuerdo con la cultura organizacional, 37,1% están de acuerdo, 22,9% indeciso. Permitiendo afirmar, estos resultados, que la cultura organizacional en la municipalidad estudiada es adecuada.

Tabla 4*Valores de frecuencias y porcentajes de la dimensión artefactos*

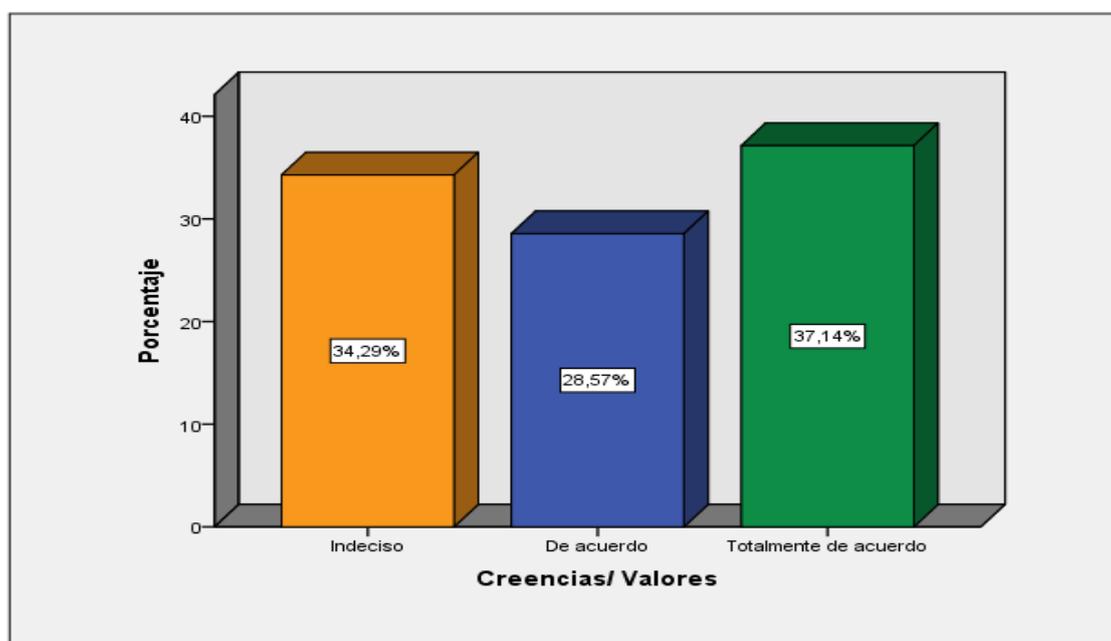
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indeciso	7	20,0%	20,0%
De acuerdo	9	25,7%	45,7%
Totalmente de acuerdo	19	54,3%	100,0%
Total	35	100,0%	

Figura 2*Valores de frecuencias y porcentajes de la dimensión artefactos*

En relación a la dimensión artefactos, los resultados acumulados indican que el 54,3% están totalmente de acuerdo, 25,7% de acuerdo y el 20,0% indeciso. Estos resultados indican que en el gobierno local que se está estudiando en lo que respecta el artefacto es bastante favorable.

Tabla 5*Resultado de la dimensión creencias / valores.*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indeciso	12	34,3%	34,3%
De acuerdo	10	28,6%	62,9%
Totalmente de acuerdo	13	37,1%	100,0%
Total	35	100,0%	

Figura 3*Resultado de la dimensión creencias / valores.*

Al acumular los resultados en la dimensión Creencias/ Valores, los resultados indican que el 37,1% estar totalmente de acuerdo, 34,3% indeciso y finalmente el 28,6% de acuerdo. Por lo que se puede afirmar que en la Municipalidad distrital Curahuasi las creencias y valores rigen la forma de actuar de los trabajadores y esto conlleva en que si los trabajadores creen en lo que la organización tiene como meta ellos van a dirigirse hacia ese camino. Asimismo, permite a sentar las bases sobre las cuales la organización trabajará y brindará servicios para el logro de los objetivos.

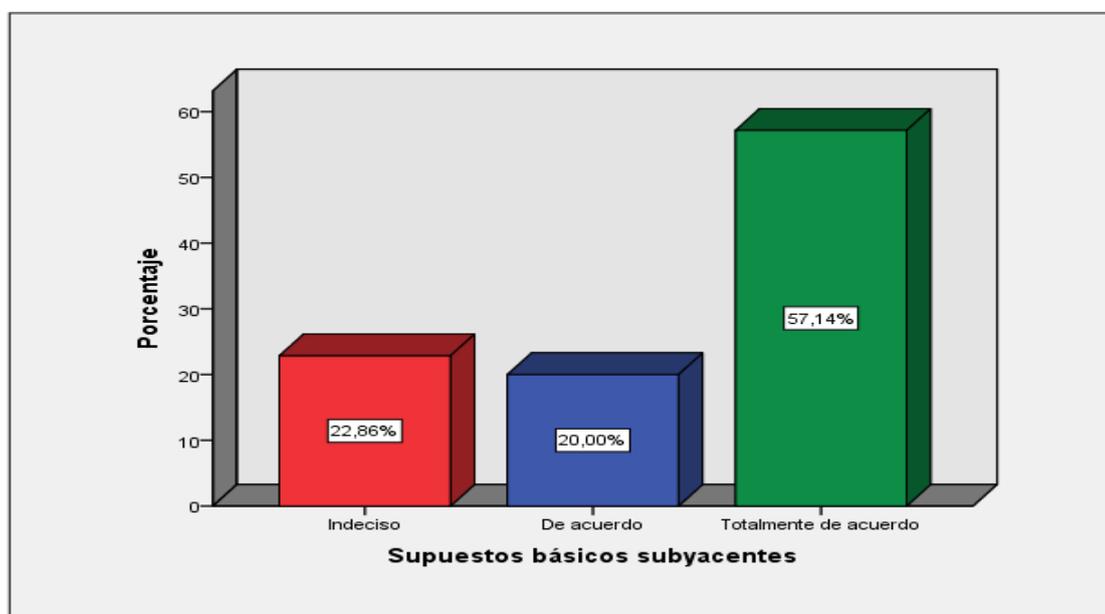
Tabla 6

Resultados de la dimensión supuestos básicos subyacentes.

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indeciso	8	22,9%	22,9%
De acuerdo	7	20,0%	42,9%
Totalmente de acuerdo	20	57,1%	100,0%
Total	35	100,0%	

Figura 4

Resultados de la dimensión supuestos básicos subyacentes.

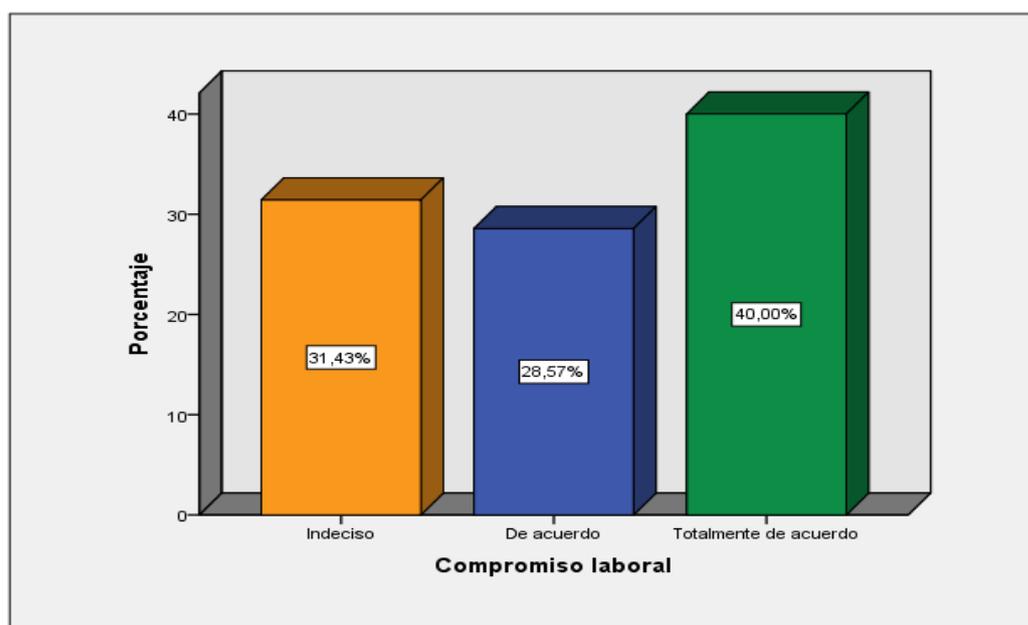


Así mismo, se ha acumulado los resultados en torno a la dimensión de los supuestos básicos subyacentes, los resultados indican estar totalmente de acuerdo un 57,1%, 22,9% indeciso y de acuerdo 20,0%. Los resultados indican que los supuestos básicos subyacentes son importantes, dentro de la cultura organizacional que se lleva a cabo en la Municipalidad distrital de Curahuasi.

Tabla 7
Resultados de la variable compromiso laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indeciso	11	31,4%	31,4%
De acuerdo	10	28,6%	60,0%
Totalmente de acuerdo	14	40,0%	100,0%
Total	35	100,0%	

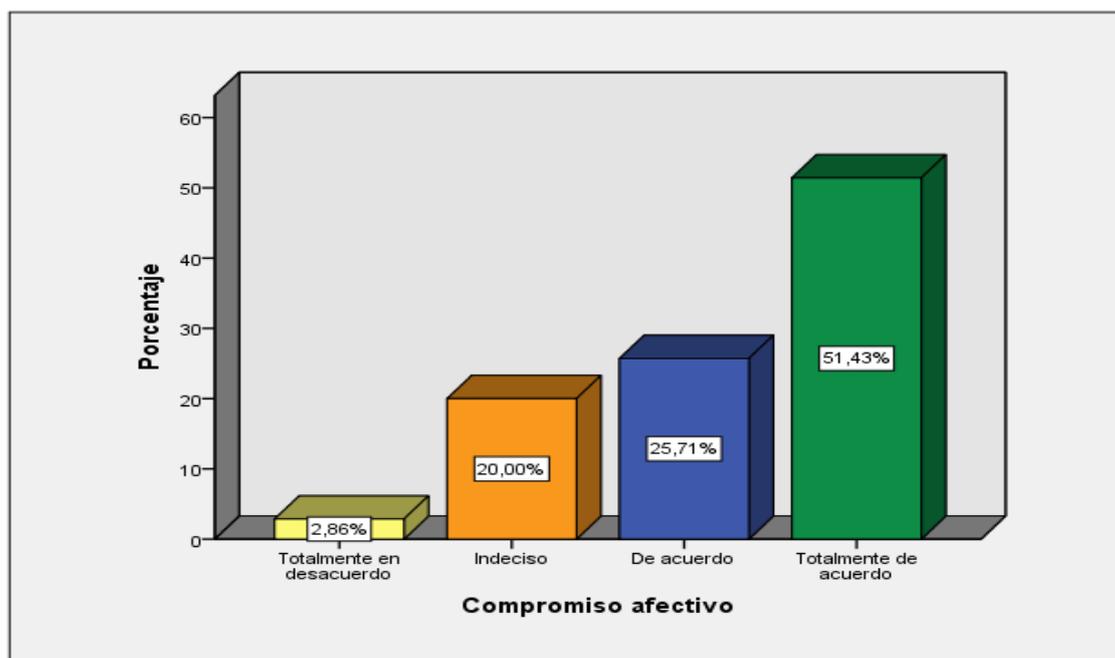
Figura 5
Resultados de la variable compromiso laboral



En lo que respecta a la segunda variable en estudio, los resultados acumulados indican que 40,0% están totalmente de acuerdo, 31,4% indeciso y el 28,6% de acuerdo. Estos resultados indican que, el compromiso laboral es un factor importante que hace que los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores que en buen tiempo dan una respuesta favorable.

Tabla 8*Resultados de la dimensión compromiso afectivo.*

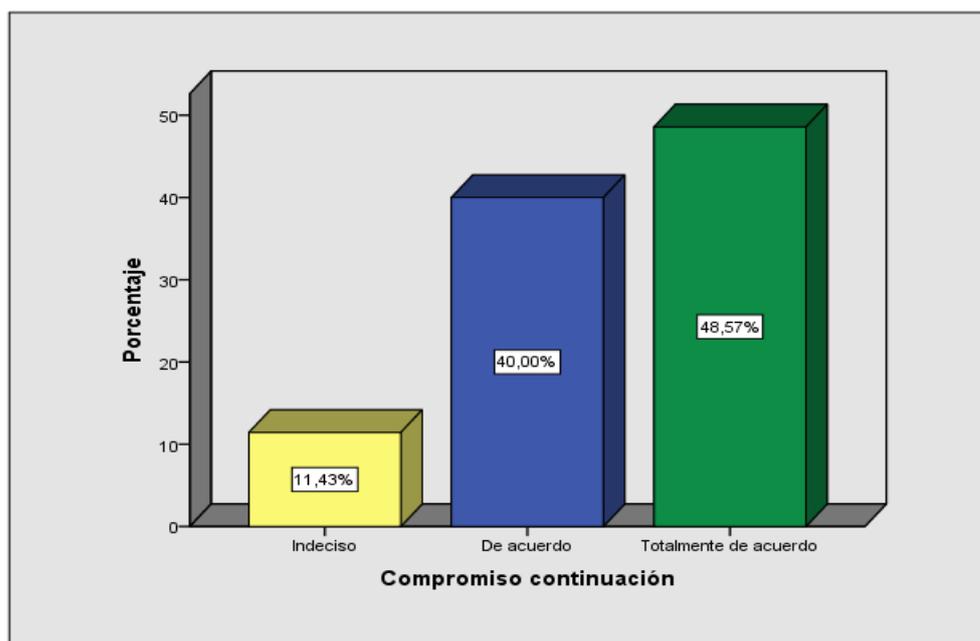
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,9%	2,9%
Indeciso	7	20,0%	22,9%
De acuerdo	9	25,7%	48,6%
Totalmente de acuerdo	18	51,4%	100,0%
Total	35	100,0%	

Figura 6*Resultados de la dimensión compromiso afectivo.*

En lo que respecta a la dimensión uno de la segunda variable, los resultados acumulados indican que el 51,4% están totalmente de acuerdo, 25,7% de acuerdo, mientras que el 20,0% están indeciso y el 2,9% están totalmente en desacuerdo. Estos resultados dan cuenta que, en la Municipalidad de Curahuasi, es resaltante que el trabajador, no solo disfruta, sino que también participan en las actividades como los debates y reuniones, además brindan valiosos aportes o sugerencias que ayudaran a la organización.

Tabla 9*Resultados de la dimensión compromiso de continuación*

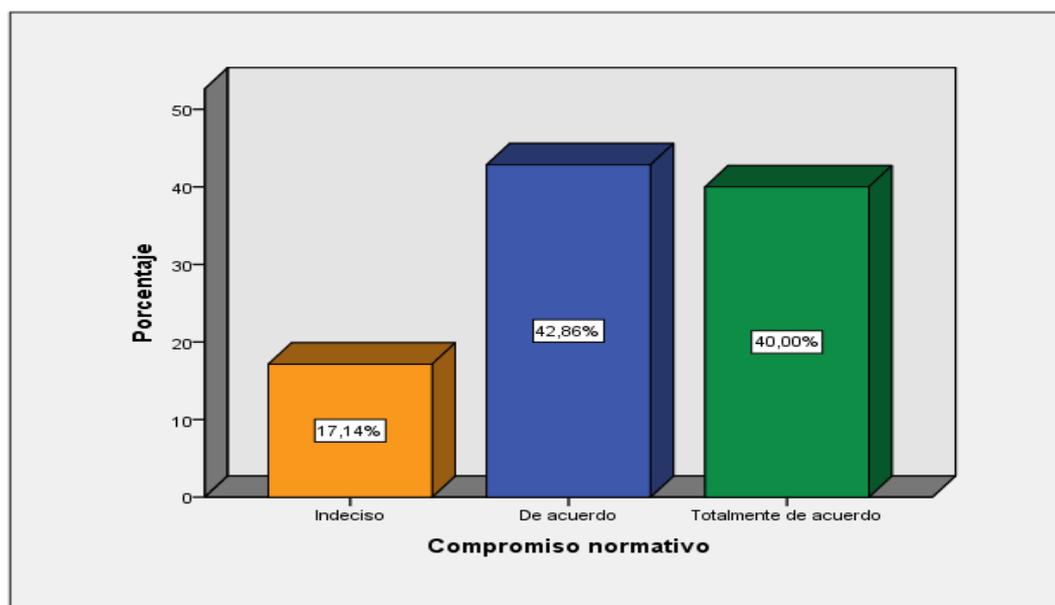
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indeciso	4	11,4%	11,4%
De acuerdo	14	40,0%	51,4%
Totalmente de acuerdo	17	48,6%	100,0%
Total	35	100,0%	

Figura 7*Resultados de la dimensión compromiso de continuación*

De los datos obtenidos para la dimensión dos de la variable dos, se ha obtenido específicamente, como se muestra en la tabla y figura precedente, en la municipalidad de Curahuasi, 48,6% están de totalmente de acuerdo, 40,0% de acuerdo y un 11,4% están indeciso. Estos resultados dan cuenta que, el trabajador quiere permanecer más tiempo en la organización, puesto que siente que debe quedarse.

Tabla 10*Resultados de la dimensión compromiso normativo*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Indeciso	6	17,1%	17,1%
De acuerdo	15	42,9%	60,0%
Totalmente de acuerdo	14	40,0%	100,0%
Total	35	100,0%	

Figura 8*Resultados de la dimensión compromiso normativo*

Al analizar los resultados que se obtuvieron en la dimensión compromiso normativo, se puede evidenciar que, en la Municipalidad distrital de Curahuasi, el 42,9% están de acuerdo, 40,0% totalmente de acuerdo y 17,1% indeciso. Lo que se ha obtenido indica que, en la comuna estudiada, los trabajadores se sienten mayormente obligados por el contrato a permanecer laborando para la organización.

Resultados Inferenciales

Determinación de los resultados de normalidad

Para determinar la normalidad, se recurrió a la prueba ideada por Shapiro-Wilk, que es recomendada para cuando se tiene menos de 50 elementos. Lo que se encontró, demuestra que los resultados no tienen una distribución que tiende a la normal, y se aconseja utilizar pruebas estadísticas no paramétricas que permitan valorar las hipótesis planteadas, dentro de estas pruebas se encuentra la correlación Rho de Spearman, por la cual se optó para aplicarlo. Mostrando en la tabla 1 los resultados obtenidos.

Tabla 11

Prueba de Normalidad de Variables y Dimensiones

Variables /Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	0,794	35	0,000
Artefactos	0,734	35	0,000
Creencias/ Valores	0,781	35	0,000
Supuestos básicos subyacentes	0,709	35	0,000
Compromiso laboral	0,779	35	0,000
Compromiso afectivo	0,760	35	0,000
Compromiso continuación	0,761	35	0,000
Compromiso normativo	0,793	35	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de hipótesis

Hipótesis estadística

HG0: La relación entre la cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores no es positiva en la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

HGa: La relación entre la cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores es positiva en la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

Con la finalidad de poder evaluar las hipótesis estadísticas planteadas, se recurrió a aplicar la correlación de Spearman, los valores obtenidos a nivel de asociación de variables, indican un valor de 0,955, entre cultura y compromiso, ambos a nivel organizacional, además se ha determinado que el nivel de significancia, alcanza el valor $p=0,000$; que para la regla de decisión debe ser menor a $p<0,05$, de tal manera que permita rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; en tal sentido con los resultados obtenidos pasa a rechazar la hipótesis nula debido a que el valor de significancia es menor a lo planteado en la investigación, afirmando categóricamente que la relación entre la cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores es positiva en la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022. Los resultados se muestran en la tabla 12.

Tabla 12

Correlación entre cultura organizacional y compromiso laboral

			Cultura Organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0,955**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 1

HE10: La relación entre artefactos y compromiso laboral en los trabajadores no es positiva en la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

HE1a: La relación entre artefactos y compromiso laboral en los trabajadores es positiva en la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

Del mismo modo, se planteó las hipótesis estadísticas, en relación a la hipótesis específica número 1, para poder verificar si se acepta o se rechaza se recurrió a la correlación de Rho de Spearman, logrando obtener un valor de 0,867, artefactos y compromiso laboral, al mismo tiempo se ha determinado un nivel de significancia de $p=0,000$, que es mucho menor a $p<0,05$. Por tanto, estos datos permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Afirmando que la relación entre artefactos y compromiso laboral en los trabajadores es positiva en la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac, 2022. Los resultados se muestran en la tabla 13.

Tabla 13

Correlación Entre artefactos y compromiso laboral

			Artefactos	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Artefactos	Coefficiente de correlación	1,000	0,867**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 2

HE20: La relación entre creencia / valores y compromiso laboral en los trabajadores no es positiva en la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

HE2a: La relación entre creencia / valores y compromiso laboral en los trabajadores es positiva en la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

En la segunda hipótesis específica que se ha planteado, también se ha planteado hipótesis específicas, es decir una nula y una alterna. Los resultados que se obtuvieron fueron de un nivel de correlación de 0,963, asociado a un nivel de significancia, $p=0,000$, mucho menor a $p<0,05$, lo que permite que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alternativa, afirmando que la relación entre creencia / valores y compromiso laboral en los trabajadores es positiva en la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022. Los resultados se muestran en la tabla 14.

Tabla 14

Correlación entre creencia y valores y compromiso laboral

			Creencias/ Valores	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Creencias/ Valores	Coefficiente de correlación	1,000	0,963**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 3

HE30: La relación entre los supuestos básicos subyacentes y compromiso laboral en los trabajadores no es positiva en la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

HE3a: La relación entre los supuestos básicos subyacentes y compromiso laboral en los trabajadores es positiva en la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

Por último, en relación a la tercera hipótesis específica, también se ha planteado las hipótesis estadísticas, es decir una nula y otra alternativa. Los valores que se obtuvieron con la correlación de Spearman, indican que existe una correlación de 0,864, asociado a un nivel de significancia $p=0,000$, que es menor a $p<0.05$, afirmado entonces que la relación entre los supuestos básicos subyacentes y compromiso laboral en los trabajadores es positiva en la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022. Los resultados se muestran en la tabla 15.

Tabla 15

Correlación entre supuestos básicos subyacentes y compromiso laboral

			Supuestos básicos subyacentes	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Supuestos básicos subyacentes	Coefficiente de correlación	1,000	0,864**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se han obtenido resultados descriptivos e inferenciales los cuales pasamos a discutir. Para la variable cultura organizacional, el dato más importante es que el 40% de los trabajadores está totalmente de acuerdo con la cultura organizacional de la Municipalidad distrital de Curahuasi; lo obtenido anteriormente nos indica que las personas que laboran en este gobierno local, se identifican con los valores, costumbres, creencias, hábitos, tradiciones y formas de interacción que se practican en la institución. De esta manera se concuerda con lo propuesto por (Schein & Schein, 2017), que sostiene que la cultura es la base de las creencias, presunciones básicas que comparten los integrantes de toda organización. Asimismo, apoya la propuesta desarrollada por Deal y Kennedy (1982) quienes manifiestan que la cultura organizacional está compuesta por figuras heroicas, historias, creencias, rituales, ceremonias que se practican en la institución.

Los resultados son mayores a los encontrados por (Mamani, 2018) quien obtuvo un valor de 31,8% para cultura organizacional, el valor más alto obtenido para esta variable fue en el nivel medio con un porcentaje de 59,1 %. Del mismo modo es superior a lo encontrado por (Velásquez, 2017) que logro obtener un 15% de bueno para esta variable.

Seguidamente se analiza los resultados de la variable compromiso laboral, en la que se ha obtenido el 40% de los trabajadores está totalmente de acuerdo, este resultado hace notar que los trabajadores en su mayoría están comprometidos con las labores que realizan dentro de esta institución estudiada, lo cual es beneficioso porque permite lograr los objetivos planteados por la municipalidad. En ese aspecto (Mowday et al., 1982), sostiene que el compromiso organizacional esta dado por esa fuerza de identificación que tiene el trabajador con su organización. Concordante con la teoría dada por (Meyer & Allen, 1991), quien afirma que el compromiso laboral es un estado psicológico que caracteriza la relación entre la persona y su organización, la cual influye en la decisión para continuar en la organización

o dejarla. Comparando con (Arenas & Loli, 2020) quien obtuvo un 95%, los resultados de la investigación son menores. Asimismo, también son menores a los encontrados por (Velásquez, 2017) que encontró 70%. Por lo tanto, se afirma que, en el gobierno local estudiado, el compromiso laboral es menor a lo encontrado en otras instituciones.

Posteriormente se discuten los resultados a nivel correlacional, para lo cual se discutirá en primer lugar los objetivos específicos para concluir en el objetivo general. El primer objetivo específico fue describir cómo se relacionan los artefactos con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022; el resultado de la relación fue de 0,867 por lo que muestra la dimensión y la variable se encuentran altamente asociadas; atestiguando de esta manera que los artefactos de la cultura organizacional son fundamentales para lograr un alto compromiso laboral. Los resultados encontrados en la investigación son muy parecidos los encontrados por (Góngora, 2017) quien obtuvo un 0,835 de nivel de correlación entre esta dimensión y la variable. Los resultados son muy superiores a los obtenidos por (Castro, 2020), que obtuvo una correlación de 0,309 para la dimensión artefactos y la variable compromiso laboral.

El segundo objetivo específico es identificar como las creencias / valores se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022; el resultado de la correlación estuvo de 0,963 por ende determina que la dimensión y la variable se encuentran altamente asociada; resaltando de esta manera que las creencias / valores de la cultura organizacional son importantes para lograr el nivel de compromiso laboral. Los resultados encontrados en la investigación son superiores a los encontrados por (Castro, 2020), quien obtuvo 0,541 para la dimensión creencias/ valores y la variable compromiso laboral. Asimismo, son bastante similares a los resultados encontrados por (Góngora, 2017) quien obtuvo 0,806 de correlación entre valores y creencias de la dimensión y la variable.

El tercer objetivo específico fue demostrar como los supuestos básicos subyacentes se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022. En ese sentido el

resultado de la relación ha sido 0,864 esto revela que la dimensión y la variable se encuentran conectadas de entre sí por lo que se puede afirmar que los supuestos básicos subyacentes son primordiales para lograr un alto compromiso laboral. Los resultados encontrados en la investigación son equivalentes a los encontrados por (Góngora, 2017) quien obtuvo 0,848 para la dimensión supuestos básicos subyacentes y la variable compromiso laboral. Asimismo, es bastante superior a los resultados obtenidos por (Castro, 2020b), quien determinó un valor de 0,541 de correlación entre la dimensión supuestos básicos subyacentes y la variable compromiso laboral.

Finalmente, el objetivo general fue determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022. Por lo tanto, el resultado obtenido de la relación entre las variables fue 0,955 esto indica que ambas variables se correlacionan positivamente. Los alcances encontrados en la investigación no son similares a los encontrados por (Castro, 2020), quien logró conseguir un resultado 0,416 para la variable cultura organizacional y compromiso laboral. Por otra parte, los resultados encontrados por (Góngora, 2017), quien obtuvo un valor 0,908 son parecidos a los encontrados en la presente investigación. Queda demostrado que la cultura organizacional repercute en la forma que los trabajadores pueden establecer sus metas individuales, como personas y profesionales, al mismo tiempo cuando desempeñan sus labores y gestionan los recursos asignados. Al mismo tiempo esta variable condiciona las actitudes de los trabajadores como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la rotación de trabajadores además de la moral.

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado la presentación y discusión de resultados, se procede a presentar las conclusiones a las que arriba la investigación:

Primera: Se ha determinado una correlación positiva entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac; esta relación muestra que la cultura organizacional es un elemento fundamental para alcanzar compromiso laboral y al mismo tiempo el compromiso laboral es un insumo muy importante de la cultura organizacional.

Segunda: Los artefactos se relacionan de manera positiva muy alta con el compromiso laboral en los trabajadores del gobierno local investigado; por lo que los artefactos como parte de la cultura son preponderantes para obtener altos niveles de compromiso laboral, del mismo modo el compromiso laboral permite construir artefactos que contribuyen con una fuerte cultura organizacional.

Tercera: Se ha identificado una relación positiva muy alta entre la dimensión de creencias / valores y la variable compromiso laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac; por tanto, las creencias y valores favorecen al compromiso laboral, así como el compromiso laboral permite generar creencias y valores en los trabajadores.

Cuarta: Se ha demostrado que la dimensión supuestos básicos subyacentes se relacionan de forma positiva y muy alta con la variable compromiso laboral en los trabajadores del gobierno local investigado; de este modo se evidencia que los supuestos básicos subyacentes son importantes para el logro de un alto compromiso laboral, al igual que el compromiso laboral constituye un elemento importante para la generación de supuestos básicos subyacentes.

VI. RECOMENDACIONES

En la presente investigación se recomienda lo siguiente:

Primera: A los altos directivos de la municipalidad distrital de Curahuasi, implementar un fortalecimiento de la cultura organizacional, con la finalidad de mejorar el compromiso laboral de los trabajadores, y de esta manera lograr gestionar de manera más eficiente la gestión administrativa de la institución en beneficio de la población en general.

Segunda: Al responsable de recursos humanos se recomienda identificar y construir nuevos artefactos que permitan fortalecer la cultura organizacional de la municipalidad, a fin de mejorar el compromiso laboral de los trabajadores.

Tercera: A los líderes municipales se recomienda revisar incorporar nuevas creencias / valores con el propósito de mejorar la cultura de la organización, ya que esto permitirá tener nuevos elementos a utilizar en el proceso de compromiso organizacional.

Cuarta: Los trabajadores en general se recomienda evaluar los supuestos básicos subyacentes sobre los cuales se construye la cultura organizacional, de tal manera que les permita incrementar su compromiso laboral con la institución.

REFERENCIAS

- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), 14. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Aranki, D., Suifan, T., & Sweis, R. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Arenas, J., & Loli, S. (2020). Compromiso y cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Yaután, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70431>
- Askarzai, W., & Unhelkar, B. (2017). Research Methodologies: An Extensive Overview. *International Journal of Science and Research Methodology*, 6(4), 22. <https://n9.cl/xa247>
- Azizollah, A., Abolghasem, F., & Mohammad Amin, D. (2015). The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 8(7), 195–202. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195>
- Banerjee, A., & Chaudhury, S. (2020). Statistics without tears: Populations and samples. *Industrial Psychiatry Journal*, 19(1), 60. <https://doi.org/10.4103/0972-6748.77642>
- Benkarim, A., & Imbeau, D. (2021). Organizational commitment and lean sustainability: Literature review and directions for future research. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 13, Issue 6, p. 24). MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/su13063357>
- Bernardi, C., Menezes, L., Alvarez, J. I., & Delgadillo, S. (2018). The Perception Organizational Culture Latin America Spanish (spencer). *Spencer Stuart*, 6. <https://bit.ly/30jwFUP>
- Callegaro, M., Lozar, K., & Vehovar, V. (2015). Web Survey Methodology. https://study.sagepub.com/sites/default/files/9781473927308_web.pdf
- Castro, X. (2020b). Cultura y compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Satipo, 2018. <https://bit.ly/3ytJeRn>
- Com, W. A., & Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: the mediating role of employee's organizational commitment. In *International Journal of Organizational Leadership* (Vol. 6). <https://ssrn.com/abstract=3333078>
- Córdova, F. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52351>
- Deal, T., & Kennedy, A. (1983). Culture: a new look through old lenses. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 19, 8.

- Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1–21. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12137>
- Gallardo, E. E. (2017). Metodología de la Investigación. <http://www.continental.edu.pe/>
- Góngora, E. (2017). Cultura y compromiso organizacional de los trabajadores en el centro materno infantil Juan Pablo II, Villa el Salvador, 2017. <https://bit.ly/3uaCB3W>
- Hecklau, F., Orth, R., Kirschun, F., & Kohl, H. (2017). Human Resources Management: Meta-study - Analysis of Future Competences in Industry 4.0. *Proceedings of the 13th European Conference on Management, Leadership and Governance, December*, 163–175.
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Lozada, L. (2022). Motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78653>
- Luciano, R., Sotomayor, J., Barrial, D., & Loayza, M. (2021). Gestión administrativa en el proceso presupuestal del sector educación en gobiernos subnacionales del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11701–11717. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1195
- Mamani, C. (2018). Cultura organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad del centro poblado San Antonio, Moquegua-2018. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/387>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three- component conceptualization of organizational commitment. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mondragón, A., & Tasilla, L. (2020). Cultura organizacional y Desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Chepén-2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63974>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Academic Press. <https://bit.ly/3OI7MLW>
- Navarro, J. J., & Navarro, C. M. (2020). Crisis sanitaria por covid- 19 y los cambios en la cultura organizacional. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2428/FCAD-NAV-NAV-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95–105. <https://ssrn.com/abstract=2808147www.theIBFR.comhttps://ssrn.com/abstract=2808147>

- Prinsloo, H., Hofmeyr, K. B., & Hofmeyr, K. (2022). Organizational culture, frontline supervisory engagement and accountability, as drivers of safety behaviour in a platinum mining organization. *SA Journal of Human Resource Management*, 20(0), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajhrm>
- Rivas, C. R., & Cornejo, B. (2020). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agua de mesa aslu en la ciudad de Piura, año 2020. <https://bit.ly/3NtvFWu>
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (Wiley).
- Segredo, A. M., García, A. J., León, P., & Perdomo, I. (2017). Título: Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual Title: Organizational development in culture and climate: a conceptual approximation (Vol. 24). <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200>
- Severino, S. E. (2021). Nivel de conocimiento sobre el programa del tamizaje metabólico neonatal en las madres del servicio de alojamiento conjunto en un hospital de Lima- 2021. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5321/T061_16626723_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suryadi, H., & Aima, M. H. (2019). The influence of organizational culture and training on organizational commitment and also its implications on the performance of health workers in puskesmas johar baru district. *Dinasti Publisher*, 1(2), 148–162. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Velásquez, E. (2017). Cultura organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12051>

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de variables

Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Es la base de las presunciones básicas y creencias que tienen y son compartidas por los miembros de la organización. Schein, (2016)	La cultura organizacional tiene tres dimensiones: Artefactos, Creencias / valores y los Supuestos básicos subyacentes que forman ítems que serán aplicados a los 35 trabajadores.	Artefactos	Mitos	Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Clima	
				Rituales	
				Comportamiento	
			Creencias / valores	Filosofía	
				Ideología	
				Organización	
				Objetivos	
			Supuestos básicos subyacentes	Naturaleza humana	
				Percepción de las cosas	
				Pensamientos	
				Valores Inconscientes	
Compromiso laboral	Es el conjunto de impresiones, y/o creencias relativas del trabajador hacia la organización. persona y la organización. Peña et al., (2016)	Para variable compromiso organizacional tenemos tres dimensiones que constituyen ítems serán aplicadas a los 35 trabajadores.	Compromiso Afectivo	Deseo	
				Orgullo	
				Expectativas	
			Compromiso de Continuación	Reconocimiento	
				Renuncia	
			Compromiso Normativo	Lealtad	
				Deber	
				Sacrificio	
				Moral	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

TITULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO DE INVESTIGACIÓN
Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.	¿cómo se relacionan la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022?	Determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022	<p>a) Describir como se relacionan los Artefactos con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.</p> <p>b) Identificar como las Creencias / valores se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.</p> <p>c) Demostrar como los Supuestos básicos subyacentes se relacionan con el compromiso laboral en</p>	<p>H1: si existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.</p> <p>H2: no existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los</p>	Cultura organizacional	Artefactos	Mitos	Se ha considerado como población a los trabajadores que pertenecen al régimen laboral 276 ley de la carrera administrativa y el decreto legislativo 1057 Contrato por Administración de Servicios (CAS) que conforman un total de 35 trabajadores pertenecientes al área administrativa de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac.	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental - Transversal.</p> <p>Nivel: Descriptivo – correlacional.</p> <p>Enfoque de la investigación: Cuantitativo</p>
							Clima		
							Rituales		
						Creencias / valores	Filosofía		
							Ideología		
							Organización		
					Compromiso laboral	Supuestos básicos subyacentes	Naturaleza humana		
							Percepción de las cosas		
							Pensamientos		
						Compromiso Afectivo	Deseo		
							Orgullo		
							Expectativas		
Compromiso de Continuación	Reconocimiento								
	Renuncia								
	Compromiso Normativo	Lealtad							
Deber									
Sacrificio									

			<p>los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.</p> <p>d) Analizar el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.</p>	<p>trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.</p>			Moral		
--	--	--	--	--	--	--	-------	--	--

Anexo 3: Carta de Aceptación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CURAHUASI

Capital Mundial del Año



"Decenio de la Igualdad de Oportunidad para mujeres y hombres"
'Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional'

Curahuasi, 15 de marzo del 2022

CARTA N ° 066-2022-MDC/GM

Señorita:

FANNY VALDERRAMA LEON
Barrio Ayaurco - Curahuasi
CIUDAD. -

Asunto : Otorga autorización para realizar
trabajo de investigación

Referencia : a) CARTA N ° 019-2022-MDC-SGAF
b) FUT N ° 000406, del 09/03/2022

De mi mayor consideración.

Previo un cordial saludo, tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento de la referencia b), a través del cual solicita permiso para realizar trabajo de investigación en el tema "CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CURAHUASI - APURÍMAC, 2022" para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración por la Universidad Cesar Vallejo S.A.C.

Sobre el particular, y en observancia del documento de la referencia b), se otorga autorización para que pueda realizar el referido trabajo de investigación en la Municipalidad Distrital de Curahuasi, para el cual deberá coordinar con la Oficina de Recursos Humanos.

Agradezco la atención que le brinden a la presente y hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CURAHUASI
Mag. Jimmy Amezcua Vasquez
GERENTE MUNICIPAL

Anexo 4: Instrumento de Recolección de Datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CURAHUASI, APURIMAC 2022.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac, con la finalidad de conocer su percepción respecto a la cultura organizacional y compromiso laboral.

Según la situación actual que presenta la Municipalidad, marque con una “x” la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL				ESCALA DE VALORACIÓN				
Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	1	2	3	4	5
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Artefactos	Mitos	1	¿Usted conoce sobre el origen de las ceremonias más representativas de la Municipalidad distrital de Curahuasi?					
		2	¿Tiene conocimiento sobre la creación de la Municipalidad distrital de Curahuasi?					
	Clima	3	¿Considera que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo y líderes?					
		4	¿La municipalidad le brinda la autonomía y responsabilidad en					

			las funciones en la que desempeña?					
	Rituales	5	¿Usted participa de las fiestas religiosas que organiza la Municipalidad?					
		6	¿Usted participa de las actividades que programa la Municipalidad en relación con las costumbres según a las estaciones?					
	Comportamiento	7	¿Considera que su conducta influye en el logro de los objetivos de la Municipalidad?					
		8	¿Cree que su comportamiento es adecuado?					
Creencias/ Valores	Filosofía	9	¿Usted se esmera en su trabajo para lograr la misión de la Municipalidad?					
		10	¿Usted sabe cuáles son los valores y la visión de la Municipalidad?					
	Ideología	11	¿Usted es firme y decidido en sus decisiones que toma en la Municipalidad?					
		12	¿Considera que un buen colaborador es aquel que da prioridad al cumplimiento de las normas y requisitos reglamentarios?					
	Organización	13	¿Considera que en la Municipalidad existe la tolerancia y los errores son considerados como ocasiones de aprendizaje?					
		14	¿Considera que la institución se preocupa por sus trabajadores?					
	Objetivos	15	¿Usted conoce los objetivos planteados por su organización para este año?					

		16	¿El reconocimiento que realiza la municipalidad te impulsa a seguir hacia adelante para lograr los objetivos?					
Supuestos básicos subyacentes	Naturaleza humana	17	¿Usted como trabajador conoce el origen de su organización?					
	Percepción de las cosas	18	¿Alguna vez hubo problemas en que tu imaginación e intuición te llevaron a la solución?					
		19	¿Alguna situación en la que pensaste oír algo y luego te diste cuenta de que la percepción inicial era errónea?					
	Pensamientos	20	¿Puede creer en alguna ocasión en que su punto de vista fue único/a, en comparación con otros?					
		21	¿Busca caminos alternativos para resolver los problemas en su organización?					
	Valores Inconscientes	22	¿Practica los valores en su organización?					
		23	¿Labora en su organización en función a las normativas?					

VARIABLE: COMPROMISO LABORAL				ESCALA DE VALORACIÓN				
Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	1	2	3	4	5
				Totalmente en	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Compromiso afectivo	Deseo	24	¿Desea seguir formando parte de la Municipalidad durante muchos años más?					
		25	¿Estaría feliz pasando el resto de su vida laboral en esta Municipalidad?					

	Orgullo	26	¿Se siente orgulloso de su trabajo?					
		27	¿Para usted es un verdadero privilegio ser un colaborador de la Municipalidad?					
	Expectativas	28	¿Tiene alguna expectativa de conseguir un ascenso en su trabajo?					
Compromiso continuación	Reconocimiento	29	¿Es reconocido cuando hace buen trabajo?					
	Renuncia	30	¿Siente deseos de renunciar a su trabajo?					
Compromiso normativo	Lealtad	31	¿Es comprometido al permanecer laborando en su puesto de trabajo?					
		32	¿La Municipalidad merece su lealtad?					
	Deber	33	¿Se siente en el deber de realizar sus funciones?					
	Sacrificio	34	¿Tiene el deseo de realizar hasta sacrificios cuando realiza su trabajo?					
	Moral	35	¿Se siente con una buena moral para cumplir con sus tareas?					

Anexo 5: Validez de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título de Investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres: Huamani Cayllahua, Josué

Institución donde labora: Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Bach. Valderrama León Fanny

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				4	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					5

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio :				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				4	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL					20	25
					45	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.
PROMEDIO DE VALORACIÓN.

45

Lugar y fecha
Abancay, 15 de mayo del 2022.

UNIVERSIDAD NACIONAL "MICAELA BASTIDAS" DE APURÍMAC
E.A.P. ADMINISTRACIÓN
Mgtr. Adm. Josué Huamani Cayñahua
DOCENTE AUXILIAR

Firma

Observación:



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título de Investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres: Luciano Alipio Rober Aníbal

Institución donde labora: Universidad Autónoma Altoandina de Tarma

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Bach. Valderrama León Fanny

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					5

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio :					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL					4	45
		49				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.
 PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Lugar y fecha: Tarma 11 de mayo de 2022




**UNIVERSIDAD NACIONAL
 AUTÓNOMA ALTO ANDINA DE TARMA**
Dr. Rober Anibal Luciano Alipio
Docente Principal

Firma

Observación:



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título de Investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres: Loayza Chacara Mercedes Fidelia

Institución donde labora: Universidad Andina del Cusco

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Bach. Valderrama León Fanny

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					5

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio :					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL					4	45
49						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.
 PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Lugar y fecha: Cusco 07 de mayo de 2022



Mgt. Mercedes Fidelia Loayza Chacara

Observación:



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título de Investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres: Luciano Alipio Rober Anibal

Institución donde labora: Universidad Autónoma Altoandina de Tarma

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario

Autor del instrumento: Bach. Valderrama León Fanny

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones, en indicadores conceptuales y operacionales					5
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					5

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio :					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable :					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL					4	45
49						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.
 PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Lugar y fecha: Tarma 11 de mayo de 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL
 AUTÓNOMA ALTO ANDINA DE TARMA
 Dr. Rober Anibal Luciano Alipio
 Docente Principal

Firma

Observación:

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento para la variable cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,944	23

Confiabilidad para la variable compromiso laboral

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,919	12

Anexo 7: Matriz de datos procesados.

Variable 1: Cultura organizacional																							Variable 2: Compromiso laboral														
5= (TA) Totalmente de acuerdo. 4= (A) De acuerdo. 3= (I) Indeciso. 2= (D) En desacuerdo. 1= (TD) Totalmente en desacuerdo																							5= (TA) Totalmente de acuerdo. 4= (A) De acuerdo. 3= (I) Indeciso. 2= (D) En desacuerdo. 1= (TD) Totalmente en desacuerdo														
CUESTIONARIO 1																							CUESTIONARIO 2														
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
Encuestados	Mitos1	Mitos2	Clima1	Clima2	Rituales1	Rituales2	Comportamiento1	Comportamiento2	Filosofia1	Filosofia2	Idiologia1	Idiologia2	Organización1	Organización2	Objetivos1	Objetivos2	NaturalezaHuamana1	Percepciónde lasCosas1	Percepciónde lasCosas2	Pensamientos1	Pensamientos2	ValoresInconcientes1	ValoresInconcientes2	Deseo1	Deseo2	Orgullo1	Orgullo2	Expectativas1	Reconocimiento1	Renuncia1	Lealtad1	Lealtad2	Deber1	Sacrificio1	Moral1		
1	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4
2	4	5	4	5	3	5	5	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	2	2	4	2	4	4	5	5	3	2	1	2	2	5	5	5	2	4	5	2	2	4	2	4	4
7	4	4	4	4	5	5	5	2	3	2	4	4	2	3	5	4	4	4	5	5	5	4	1	2	5	2	3	2	4	4	2	3	5	4	4	4	
8	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
9	2	2	4	4	2	4	5	2	2	2	2	4	4	2	5	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	4	4	4	2	5	4	2	2
10	4	2	4	2	4	4	5	2	3	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	5	2	3	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2
11	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	

12	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4		
13	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5		
14	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5			
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
16	4	4	4	3	3	4	5	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3		
17	3	5	5	5	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
20	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	4		
21	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
22	4	5	4	5	3	5	5	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4		
23	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	
24	2	2	4	4	2	4	5	2	2	2	2	4	4	2	5	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	4	2	5	4	2	
25	4	2	4	2	4	4	5	2	3	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	5	2	3	4	4	4	3	2	2	4	2		
26	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5		
27	4	4	4	4	5	5	5	2	3	2	4	4	2	3	5	4	4	4	5	5	5	4	1	2	5	2	3	2	4	4	2	3	5	4	4		
28	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
29	2	2	4	4	2	4	5	2	2	2	2	4	4	2	5	4	2	4	4	2	4	2	2	2	5	2	2	2	2	4	4	2	5	4	2		
30	4	2	4	2	4	4	5	2	3	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	5	2	3	4	4	4	3	2	2	4	2		
31	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5		
32	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4		
33	4	2	4	2	4	4	5	2	3	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	5	2	3	4	4	4	3	2	2	4	2		
34	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5		
35	4	4	4	4	5	5	5	2	3	2	4	4	2	3	5	4	4	4	5	5	5	4	1	2	5	2	3	2	4	4	2	3	5	4	4		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Curahuasi, Apurímac 2022.", cuyo autor es VALDERRAMA LEON FANNY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE DNI: 000573626 ORCID 000000292469927	Firmado digitalmente por: DCALANCHEZBR el 25- 07-2022 11:28:49

Código documento Trilce: TRI - 0355487