



UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN, 2021

Jhannet Jessica Vilca Huahuasoncco

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesora: Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo



Juliaca - Perú, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN, 2021

Jhannet Jessica Vilca Huahuasoncco

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesora: Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo

Juliaca - Perú, 2023

Vilca-Huahuasoncco, J.J. (2023). *Cultura Organizacional y Compromiso Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca.

AUTOR: Vilca Huahuasoncco, Jhannet Jessica.

TÍTULO: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2023

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (103 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000070-05/V65

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESORA: Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo

PALABRAS CLAVE:

Administrativos, compromiso, compromiso laboral, cultura organizacional, municipalidad, trabajadores.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAMÁN, 2021”

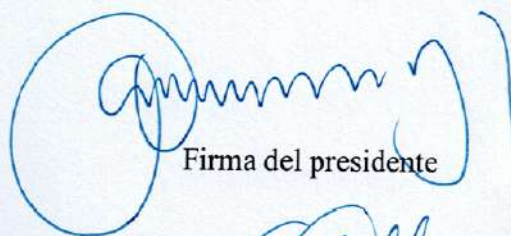
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Jhannet Jessica Vilca Huahuasoncco

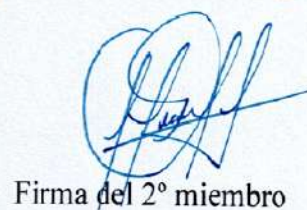
Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dr. Lucio Ticona Carrizales
PRESIDENTE DE JURADO



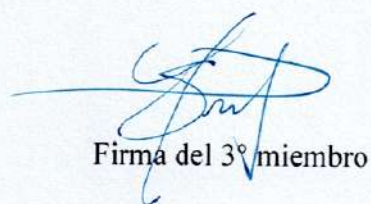
Firma del presidente

Dr. José Oscar Huanca Frías
JURADO



Firma del 2º miembro

M.Sc. Solanyela Naomy Medina Choque
JURADO



Firma del 3º miembro

Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo
ASESORA




Firma del asesor

NOMBRE DEL TRABAJO

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPRO
MISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAMÁN, 2021**

AUTOR

Jhannet Jessica Vilca Huahuasoncco

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

Dra. Vilma V. Tania Cento

RECUENTO DE PALABRAS

18534 Words

RECUENTO DE CARACTERES

106427 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

103 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

26.0MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 5, 2023 11:02 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 5, 2023 11:04 PM GMT-5

● **3% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 0% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

DEDICATORIA

Primeramente, está dedicado a Dios, por protegerme siempre, darme fortaleza de seguir adelante y por darme la oportunidad de concluir mis estudios superiores.

A mis padres Dionisio e Hilda, quienes han sido mi fuente inagotable de amor, apoyo y motivación a lo largo de toda mi vida. Su confianza en mí, sus palabras de aliento y su sacrificio han sido fundamentales en este proceso. Gracias por creer en mí y por ser mi mayor inspiración, es con gratitud que les dedico esta tesis.

A mi hermanita Jackeline, por estar siempre a mi lado, mostrándome Su cariño incondicional y su apoyo constante que ha sido un motor que me ha impulsado a superar cualquier obstáculo. Esta tesis es también para ti.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Juliaca–UNAJ, por abrirme sus puertas para poder culminar mi formación profesional.

A todos los docentes de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, por sus sabias enseñanzas que nos supieron inculcar en un principio, a quienes no defraudaremos hasta llegar a nuestras metas.

A mi asesora, Dra. Vilma Valeriana Tapia Ccallo, quien me brindó la orientación y asesoría incondicional durante la elaboración de la investigación, para desarrollar la tesis de manera profesional.

De la misma forma a los integrantes del jurado dictaminador: Dr. Lucio Ticona Carrizales, Dr. José Oscar Huanca Frías y Mg. Solanyela Naomi Medina Choque, quienes realizaron observaciones y comentarios desde el proyecto de investigación hasta el presente trabajo.

A la municipalidad distrital de Samán, a los trabajadores que forman parte de esta prestigiosa entidad, por haber contribuido en la realización de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de contenido	6
Índice de tablas	8
Índice de anexos	9
Resumen	10
Abstract	11
Introducción	12
Capítulo I	
Planteamiento del problema	14
1.1 Problema de investigación	14
1.2 Preguntas de investigación	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problema específico	16
1.3 Objetivos de investigación	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivo específico	16
1.4 Justificación	17
Capítulo II	
Revisión de literatura	19
2.1 Antecedentes	19
2.1.1 Antecedentes internacionales	19
2.1.2 Antecedentes nacionales	20
2.1.3 Antecedentes regionales	24
2.2 Marco teórico	25
2.2.1 Cultura organizacional	25
2.2.2 Dimensiones de la cultura organizacional	27
2.2.3 Importancia de la cultura organizacional	29
2.2.4 Compromiso laboral	30
2.2.5 Dimensiones del compromiso laboral	31
2.2.6 Importancia del compromiso laboral	33
2.3 Marco conceptual	33

2.4	Hipótesis de la investigación	36
2.5	Variables de investigación	37
Capítulo III		
Materiales y métodos		39
3.1	Diseño de investigación	39
3.1.1	Enfoque	39
3.1.2	Alcance de investigación	39
3.2	Ámbito de estudio	40
3.3	Población y muestra	40
3.3.1	Población	40
3.3.2	Muestra	40
3.4	Recolección de datos	42
3.4.1	Técnica	42
3.4.2	Instrumentos	42
3.4.3	Validez del instrumento	44
3.4.4	Confiabilidad del instrumento	45
3.5	Análisis de datos	45
Capítulo IV		
Resultados y discusión		47
4.1	Resultados	47
4.1.1	Resultados descriptivos	47
4.1.2	Resultados Inferenciales	53
4.2	Discusión	55
Conclusiones		58
Recomendaciones		58
Referencias		60
Anexos		64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable Cultura Organizacional	37
Tabla 2	Operacionalización de la variable Compromiso Laboral	38
Tabla 3	Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán	41
Tabla 4	Ficha técnica de cuestionario sobre la Cultura Organizacional y Compromiso Laboral	43
Tabla 5	Baremos para las variables cultura organizacional y compromiso laboral	44
Tabla 6	Validación a juicio de expertos	44
Tabla 7	Confiabilidad del instrumento de cultura organizacional y compromiso laboral	45
Tabla 8	Nivel de medición de relación de variables	46
Tabla 9	Género y Edad de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán	47
Tabla 10	Tabla de contingencia Cultura Organizacional * Compromiso Laboral	48
Tabla 11	Nivel de Cultura Organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán	49
Tabla 12	Nivel de Compromiso Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán	50
Tabla 13	Pruebas de normalidad	52
Tabla 14	Coefficiente de correlación Rho Spearman	53
Tabla 15	Prueba para una muestra de la variable Cultura Organizacional	54
Tabla 16	Prueba para una muestra de la variable Compromiso Laboral	54

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia	64
Anexo 2	Registro de asistencia de trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Samán	65
Anexo 3	Cuestionario aplicado sobre cultura organizacional	66
Anexo 4	Cuestionario aplicado sobre compromiso laboral	67
Anexo 5	Validación de instrumentos a juicio de expertos de la variable Cultura Organizacional	68
Anexo 6	Validación de instrumentos a juicio de expertos de la variable Compromiso Laboral	73
Anexo 7	Validación de instrumentos a juicio de expertos de la variable Cultura Organizacional	76
Anexo 8	Validación de instrumentos a juicio de expertos de la variable Compromiso Laboral	79
Anexo 9	Solicitud para la aplicación	82
Anexo 10	Base de datos de la variable Cultura Organizacional	83
Anexo 11	Base de datos de la variable Compromiso Laboral	84
Anexo 12	Análisis descriptivo	85
Anexo 13	Organigrama de la Municipalidad Distrital de Samán	89
Anexo 14	Plan de Trabajo	95

RESUMEN

La presencia de una cultura organizacional inadecuada en las instituciones genera dificultades en el compromiso y la eficacia de los trabajadores, lo que a su vez limita el cumplimiento de metas. Por ello es que el estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Samán, 2021. Se utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y un alcance correlacional. La población conforma por 52 trabajadores administrativos, y se utilizó un muestreo censal. Se midieron las variables de cultura organizacional y compromiso laboral mediante una encuesta utilizando un cuestionario previamente evaluado y aprobado por expertos, con una valoración porcentual promedio del 95% para la cultura organizacional y el 93% para el compromiso laboral. Se analizó la confiabilidad de los instrumentos utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.966 y 0.942 respectivamente, lo cual indica que hay alta coherencia interna. Los resultados obtenidos revelaron que el 36% de los trabajadores administrativos percibieron la cultura organizacional de la entidad como regular, con un valor de $p = 0.000$; asimismo, el 35% de los empleados consideraron que el compromiso laboral es regular, con un valor de $p = 0.000$. En conclusión, se encontró una relación positiva moderada ($Rho = 0.652$) entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de Municipalidad Distrital de Samán. Es decir que, si los trabajadores perciben una cultura organizacional favorable, tienden a estar más comprometidos con su trabajo, o viceversa.

Palabras Claves: administrativos, compromiso, compromiso laboral, cultura organizacional, municipalidad, trabajadores.

ABSTRACT

The presence of an inadequate organizational culture in institutions generates difficulties in the commitment and effectiveness of workers, which in turn limits the achievement of goals. For this reason, the study aimed to determine the relationship between organizational culture and the work commitment of administrative workers in the District Municipality of Samán, 2021. A quantitative approach, non-experimental design and a correlational scope were used. The population consists of 52 administrative workers, and census sampling was used. The variables of organizational culture and work commitment were measured through a survey using a questionnaire previously evaluated and approved by experts, with an average percentage rating of 95% for organizational culture and 93% for work commitment. The reliability of the instruments was analyzed using Cronbach's Alpha coefficient, obtaining values of 0.966 and 0.942 respectively, which indicates that there is high internal consistency. The results obtained revealed that 36% of the administrative workers perceived the organizational culture of the entity as regular, with a value of $p = 0.000$; Likewise, 35% of employees considered that work commitment is regular, with a value of $p = 0.000$. In conclusion, a moderate positive relationship ($Rho = 0.652$) was found between the organizational culture and work commitment of the District Municipality of Samán. That is to say, if workers perceive a favorable organizational culture, they tend to be more committed to their work, or vice versa.

Keywords: administrative, commitment, labor commitment, organizational culture, municipality, workers.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional y el compromiso laboral son dos aspectos fundamentales en el ámbito laboral que pueden tener un impacto significativo en el desempeño y la satisfacción de los trabajadores. En el caso de la Municipalidad Distrital de Samán, es crucial analizar cómo estos elementos se manifiestan entre los trabajadores. La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias, normas y prácticas compartidas dentro de una organización. Representa la identidad colectiva de los empleados y tiene un efecto en la forma en que se llevan a cabo las actividades, se toman decisiones y se interactúa en el entorno laboral. Por otro lado, el compromiso laboral se refiere al grado de implicación emocional, cognitiva y conductual de los empleados hacia su trabajo y la institución. En el contexto de la Municipalidad Distrital de Samán, es esencial comprender cómo se aprecia la cultura organizacional y como esto influye en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos. El compromiso laboral puede influir en la productividad, la calidad del trabajo, la retención de empleados y, en última instancia, en el logro de los objetivos organizacionales. En este estudio, se analizó el nivel de cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos y su relación entre ambas variables; cuyo estudio pertenece a la línea de investigación Modernización del Estado y Gestión Pública del programa de estudios de la Universidad Nacional de Juliaca-UNAJ.

Es por tal motivo que esta investigación se ha desarrollado por capítulos; el primer capítulo comprende desde el planteamiento del problema donde principalmente se menciona la realidad actual en diferentes partes del mundo y en base a ello se planteó la pregunta general: ¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021?, cuyo objetivo general es determinar la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021; teniendo una justificación en varios niveles: el nivel teórico contribuye como revisión literaria; a nivel práctico, permite a las entidades públicas o privadas tomar mejores decisiones, de manera metodológica admite el fortalecimiento de la estructura de los instrumentos aplicados y su aporte social que se convirtió en datos para la toma de decisiones para y la mejora tanto de la cultura organizacional y compromiso laboral.

En el capítulo 2 se presenta la revisión de la literaria tanto como los antecedentes en los diferentes niveles: internacional, nacional y regional; que de alguna forma tienen relación con la investigación, por otro lado, se tiene la búsqueda de teorías basados en las dos variables de estudio las cuales son: cultura organizacional y compromiso laboral; además contiene el marco conceptual, por último, se muestran las hipótesis y la operacionalización de las variables de estudiadas.

En el capítulo 3 se muestra la metodología utilizada, el cual pertenece a un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y de alcance correlacional, en cuanto a los materiales se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento que es el cuestionario uno para cada variable y los cuales fueron validados a juicio de expertos, la población de estudio son los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán Para el análisis de datos se utilizó el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

El capítulo 4 hace referencia específicamente a los resultados obtenidos de la investigación, para determinar la normalidad de las variables, se utilizó la prueba inferencial de Kolmogorov-Smirnov y la de Shapiro-Wilk, según la cantidad de valores analizadas; posterior a ello se utilizaron los estadísticos Rho de Spearman y T de Student para una muestra, según corresponda. Finalmente se encuentran las discusiones, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la actualidad, estamos experimentando un fenómeno de globalización en el que, el recurso humano desempeña un papel fundamental en cualquier empresa u organización. La cultura organizacional se puede interpretar como un archivo histórico que registra los logros y fracasos que las instituciones públicas y privadas han alcanzado a lo largo de su trayectoria, desde su fundación hasta su desarrollo. Esta cultura organizacional nos brinda la capacidad de discernir y descartar comportamientos que sean beneficiosos o perjudiciales para el crecimiento de la organización. El compromiso del empleado con la empresa se manifiesta en cómo realiza las tareas y responsabilidades que se le han asignado. (Loza, 2019)

Vivimos en un mundo cada vez más interconectado y diverso, las organizaciones se enfrentan a desafíos significativos en la gestión de culturas organizacionales que integren y apoyen la diversidad cultural presente en su fuerza laboral. Según un estudio realizado por Klappenbach y Arnozis en Madrid – España, se destaca la necesidad de contar con organizaciones públicas más flexibles y adaptables. Estas organizaciones deben ser capaces de proporcionar respuestas rápidas y eficientes, además de ajustarse a los cambios del entorno. Asimismo, es fundamental que sean cercanas, integrales, transparentes y eficientes. Estos son solo algunos de los desafíos a los que se enfrenta el sector público.

De acuerdo con el cuaderno del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), escrito por Felcman y Blutman (2020), se plantea que la cultura organizacional en el ámbito estatal incluye elementos estructurales que son inherentemente invisibles. Estos elementos conforman un conjunto de patrones mentales generalmente compartidos, los cuales perpetúan ciertos comportamientos que se vuelven estables en la organización, lo que dificulta su cambio.

Según, Meyer y Allen en su libro se identifica tres tipos de compromiso laboral: afectivo, normativo y continuo. La ausencia de una cultura organizacional sólida en la entidad genera una brecha en la cual los empleados no se sienten identificados con su labor. Como consecuencia, los trabajadores no lograron adquirir las aptitudes necesarias para progresar

en sus niveles de jerarquía. Schein (2017), señaló que los empleados de organizaciones e instituciones se guían por factores tanto directos como indirectos, tales como el entorno laboral, la infraestructura, la confiabilidad, los supuestos inconsistentes y los valores organizacionales que la institución adopta. Estos elementos influyen en el nivel de eficiencia de las actividades realizadas por la organización. Para lograr esto, es fundamental establecer relaciones más cordiales y humanas entre los miembros de las distintas empresas e instituciones, lo que se conoce como compromiso laboral.

En nuestro país, tanto las instituciones públicas como las privadas enfrentan dificultades en el logro de metas debido a la influencia de factores de la cultura organizacional en su eficacia; el entorno laboral puede generar tensiones y conflictos que impactan directamente en el compromiso de los empleados con sus roles y metas organizacionales. Las diferencias en la percepción de liderazgo, estilo de comunicación, toma de decisiones y formas de trabajar, entre otras, pueden incidir en la cohesión y efectividad de los equipos, así como en el nivel de compromiso y satisfacción laboral de los individuos. Estos factores incluyen aspectos como el ambiente físico, los valores organizacionales y los supuestos inconscientes.

En la Municipalidad Distrital de Samán, los trabajadores administrativos desempeñan diversas funciones según lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la entidad pública. Sin embargo, algunas de estas funciones no se cumplen debido a la falta de una cultura organizacional sólida por parte de los trabajadores dentro de la institución. La pérdida de esta cultura organizacional se relaciona con la ausencia de un buen ambiente físico adecuado, la falta de valores organizacionales y los supuestos inconscientes. Esto afecta el compromiso laboral de los empleados administrativos y se refleja en deficiencias en la institución, como el incumplimiento de horarios de trabajo y retrasos en los procesos administrativos. Estas deficiencias llevan al incumplimiento de los objetivos de la institución, así como de las metas establecidas por los diferentes ministerios y el plan anual de la entidad. Como resultado, la población no recibe un servicio eficiente, lo que demuestra la ineffectividad por parte de los empleados de la municipalidad y genera malestar en la comunidad. Por tanto, es importante que la municipalidad desarrolle una sólida cultura organizacional para que pueda influir positivamente en el compromiso laboral de los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán.

El presente estudio tiene dos variables que conllevan a tomar decisiones y acciones que permitan mejorar y optimizar la cultura organizacional para que exista un buen compromiso laboral y así mejore el servicio hacia los pobladores, razón por la cual estas condiciones nos llevan a formular el siguiente enunciado:

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021?

1.2.2 Problema específico

- ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021?
- ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021.

1.3.2 Objetivo específico

- Identificar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021.
- Identificar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El estudio de investigación es importante debido a que nos permite analizar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán. Esta relación tiene implicaciones directas en el compromiso de los trabajadores de la entidad, así mismo en la calidad de los servicios que brindan a la población. Es evidente que, si la cultura organizacional no es óptima y no se fomenta el compromiso laboral, se pueden experimentar dificultades para alcanzar las metas establecidas. Por tanto, resulta fundamental plantear propuestas que permitan a las autoridades de la entidad implementar acciones concretas para mejorar la cultura organizacional. Estas propuestas deben estar enfocadas en fortalecer los valores, mejorar las condiciones laborales, promover la comunicación y participación de los empleados, y fomentar el reconocimiento y desarrollo profesional. Al lograr una cultura organizacional sólida y un compromiso laboral más alto, los trabajadores administrativos podrán desempeñarse de manera más eficaz y eficiente, brindando un servicio de calidad a la población usuaria.

Justificación teórica

La justificación teórica de este estudio es relevante porque se basa en la revisión de la literatura existente sobre la cultura organizacional y el compromiso laboral. Esta revisión nos permite identificar las debilidades que existen en el contexto de los trabajadores administrativos de la municipalidad, así como también nos proporcionará una base teórica sólida para fundamentar nuestras conclusiones y recomendaciones. Además, contribuirá a futuras investigaciones, este estudio puede convertirse en una referencia bibliográfica valiosa para otros investigadores que estén interesados en estudiar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral. Nuestras conclusiones y hallazgos podrán ser utilizados como base teórica y empírica para investigaciones posteriores, enriqueciendo así el conocimiento existente en este campo.

Justificación práctica

De manera práctica, los resultados de esta investigación serán de gran ayuda para la Municipalidad Distrital de Samán, y otras entidades quienes podrán utilizar los resultados

de este estudio para identificar áreas de mejora en su cultura organizacional y en las prácticas de gestión de recursos humanos. Esto puede incluir la implementación de políticas y prácticas que promuevan una mayor participación de los empleados, un mejor ambiente de trabajo y oportunidades de desarrollo profesional. Al mejorar la cultura organizacional y fomentar el compromiso laboral, se podrán obtener beneficios tangibles, como una mayor productividad, una mejor calidad de los servicios ofrecidos y una mayor satisfacción tanto de los empleados como de la población a la que se sirve.

Justificación metodológica

La justificación metodológica de este estudio se basa en la elección de un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación correlacional. Este diseño permite medir y analizar de manera objetiva las variables de estudio, en este caso, la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán. El uso de instrumentos validados y confiables es otro aspecto destacado de esta justificación metodológica. La selección de cuestionarios previamente evaluados por expertos y que han demostrado una alta confiabilidad y validez permite obtener datos precisos y consistentes sobre las variables de interés. Esto asegura que las mediciones realizadas sean confiables y puedan proporcionar resultados válidos.

Justificación social

El estudio pretende contribuir brindando alternativas para que las entidades tengan una buena cultura organizacional y por ende los trabajadores tengan un buen compromiso laboral en sus actividades dentro de su centro de trabajo; los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán, podrán desempeñarse de una forma más óptima en sus labores y la calidad de atención que reciba la población será más óptima. Por otro lado el cumplimiento de las metas, objetivos generará logros para la entidad; finalmente es importante recordar que a medida que un trabajador se vuelve más eficiente, su nivel de habilidad mejora y ello puede generar más oportunidades laborales que lo volverá más valorado en el campo laboral.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Antecedentes internacionales

Cristobal et al., (2018) en su investigación titulada “Análisis de la cultura organizacional e identificación de la necesidad de cambio cultural en empresas argentinas mediante el modeloOCAI” tuvo como objetivo realizar análisis comparativos en base a la información recabada. La metodología de investigación consistió en aplicarse en dos etapas, en la primera etapa, se identificó la cultura actual de la organización y en la segunda, se identificó la cultura que los miembros de la organización consideraron que se debió adoptar para que esta esté alineada con la estrategia del negocio en relación con su entorno competitivo. Para el estudio se seleccionó una muestra representativa de siete (7) empresas argentinas de diferentes sectores. Se concluyó en que el impacto de una cultura puede ser positivo o negativo. Sabiendo que a través de esta cultura se generan valores, formas en que interactúan las personas y hasta existe la posibilidad de subculturas por grupos de trabajo haciendo esta aún más compleja.

Aldana (2019) en su investigación titulada “Compromiso Laboral de los trabajadores del Área Central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo” tuvo como objetivo determinar el nivel de compromiso laboral de un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria de la ciudad de Guatemala, según sexo. El estudio se realizó con una muestra representativa conformado por 70 personas, 35 hombres y 35 mujeres. El instrumento utilizado fue el cuestionario compuesto por 32 ítems con escala Likert. Como resultado se obtuvo que el nivel de compromiso laboral de los hombres es muy alto, en cambio las mujeres muestran que su compromiso hacia la organización es alto. Se concluyó que las personas encuestadas demostraron un alto compromiso organizacional con la empresa, no existiendo una diferencia significativa entre el compromiso de hombres y mujeres en ninguno de los indicadores presentados.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Escobedo (2022) en su investigación titulada “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en colaboradores del gobierno regional de Arequipa, 2022” tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Arequipa sede central en el año 2022. El estudio utilizó la metodología correlacional, cuantitativa, no experimental y transversal. Se tuvo un muestreo de 296 colaboradores; como resultados se obtuvieron que existe relación entre ambas variables con un $p = 0.001$ y un Rho de Spearman = 0.333 siendo una correlación significativa positiva; además se evidenció que la percepción de la cultura organizacional es regular con tendencia a ser deficiente 62.8%, 76.7% y 70.6% respectivamente, y en cuanto al compromiso laboral de los colaboradores en general es de nivel moderado 80.4% con tendencia a ser alto. Se llegó a la conclusión, que los colaboradores perciben que su organización presenta una cultura organizacional de tipo burocrática y rutinaria, tradicional, donde usualmente los directivos toman las decisiones, el trámite administrativo es lento, y no se aprovecha la capacidad y experiencia del recurso humano.

Ore y Tapia (2022) desarrollaron una investigación titulada “Relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral en los trabajadores de una empresa de Servicios Gráficos, Arequipa, 2019” el cual tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral en los trabajadores de una empresa de Servicios Gráficos, Arequipa, 2019. Se aplicó el muestreo censal el cual compuesta por 35 colaboradores. El trabajo tuvo una metodología de tipo básica de nivel correlacional, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, con un método de investigación hipotético –deductivo. La técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento fueron el de los autores Carolina Olmos Torres y Katerine Sochoa Fandiño (Cultura Organizacional) y Hallberg Ulrika E., Schaufeli Wilmar (Compromiso Laboral) presentan un alto grado de confiabilidad. Alfa de Cronbach. 0.823 y 0.896 respectivamente. Los resultados evidenciaron que existe una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de una empresa de servicios gráficos en la ciudad de Arequipa (Rho de Spearman= 0.622, Sig. Bilateral=0.00<0.05). En tal consideración, en la cultura organizacional tienen una tendencia al nivel regular según el 66% de los encuestados y 40% también lo considera como regular al compromiso laboral.

Loza (2019) en su investigación titulada "Compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa 2019" tuvo como objetivo identificar el compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa. La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental con un corte transversal. Se utilizó como técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario el cual fue evaluado a juicio de experto y se aplicó a los trabajadores o colaboradores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa. Como resultado se obtuvo que el compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa, es alto con un 91,5 %, el cual indica que existe compromiso laboral por parte de los trabajadores hacia la empresa, dicho resultado demuestra en primer lugar la confirmación y aceptación de la hipótesis planteada.

Hermoza (2018) en su investigación titulada "Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Lima, 2017" tuvo como objetivo fundamental determinar cómo se relaciona la cultura organizacional en el compromiso laboral del personal de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos durante el año 2017. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y fue básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo constituida por 95 trabajadores. Como resultado se obtuvo que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral con una correlación de $\rho = 0.773$ y $p=0,001$; así mismo se obtuvo que la cultura organizacional tiene una tendencia al nivel regular según el 74,7% de los encuestados, mientras que en el compromiso laboral se tiene una tendencia al nivel regular según el 68,4 % de los encuestados. Finalmente se concluyó que la cultura organizacional se relaciona positivamente en el compromiso laboral del personal de la oficina de Abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos durante el año 2017.

Sagástegui (2018) en su investigación titulado "Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en el Hospital I La Esperanza – EsSalud La Libertad, 2017" tuvo como objetivo analizar la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral del Hospital I La Esperanza – EsSalud La Libertad, 2017, para ello se utilizó un diseño correlacional encuadrado en un estudio no experimental. La investigación contó con una muestra de 80 trabajadores. Se utilizó dos cuestionarios, uno para medir la cultura organizacional y otro

para compromiso laboral, con 18 y 32 ítems respectivamente. Como resultado se obtuvo que existe un nivel medio de cultura organizacional con un 78%; en cuanto al nivel de compromiso laboral es bajo con un 62.5%, asimismo se obtuvo una correlación altamente significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral, siendo la relación directa y muy alta con un $p = 0,000$ y un $Rho = 0.896$. Finalmente se concluyó existe correlación altamente significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral en el Hospital I La Esperanza – EsSalud La Libertad, 2017. Es decir, a mayor cultura organizacional, mayor compromiso laboral.

Almanza (2018) en su investigación titulada “Cultura Organizacional de los trabajadores en dos Establecimientos de Salud de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte 2017” tuvo como objetivo comparar el nivel de la cultura organizacional entre los dos Centros de Salud de redes integradas Lima Norte en el año 2017. El método empleado fue hipotético deductivos, de enfoque cuantitativo, no experimental transversal de tipo observacional; nivel descriptivo. La población estuvo formada por 50 trabajadores del centro de salud Laura Rodríguez y de 62 trabajadores para el centro de salud Rímac y la muestra fue censal. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Como resultado se obtuvo que el 90% de los trabajadores del Centro de Salud Laura Rodríguez consideran que hay una cultura organizacional regular por otro lado el 69.4% de los trabajadores del Centro de Salud Rímac consideran que es débil. Se concluyó que existen diferencias en el nivel de la cultura organizacional entre los dos centros de salud de Redes integradas Lima Norte en el año 2017.

Velásquez (2017) en su investigación titulada “Cultura organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017. La metodología utilizada fue de diseño descriptivo – correlacional, la muestra empleada para el estudio consta de 20 colaboradores de un total de 65 trabajadores, se utilizó como instrumento de recolección, dos cuestionarios de 20 ítems, validada por expertos. Como resultado se obtuvo que el 85% de los trabajadores tienen una cultura organizacional regular y el 70% tiene un buen nivel de

compromiso laboral; en cuanto a la relación entre las variables, a través de la correlación de Pearson existe relación muy significativa con $r= 0,544$ y $p=0.013$. Se concluyó que existe relación muy significativa, determinando el grado de asociación o relación que establecen las variables cultura organizacional y compromiso laboral, expresando que la relación es fuerte y positiva.

Castillo (2017) en su investigación titulada “Cultura organizacional y compromiso laboral en la Editorial Imprenta Unión, año 2016” tuvo como objetivo medir el grado de correlación entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral en Editorial Imprenta Unión, en el año 2016. este estudio es no experimental, descriptivo – correlacional y de corte transversal. La población estuvo constituida por los 81 trabajadores al momento en que se aplicaron los instrumentos. Los resultados señalan que existe un grado de correlación significativa entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral ($r=0,229$ y $p=,040$) ello es considerado como correlación positiva baja.

Angulo (2017) en su investigación titulado “Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017”, tuvo como objetivo determinar cómo influye la cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017. La investigación presenta un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 190 profesionales de la salud y para la muestra participaron 88. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos cultura organizacional del autor Denison y compromiso laboral de los autores Meyer y Allen. Los resultados mostraron que el 53,4% del personal de salud considera que la cultura organizacional requiere atención, respecto a la variable compromiso laboral se encontró que el 52,3% de los profesionales de la salud presentaron un nivel promedio de compromiso. Se concluye que la cultura organizacional sí influye en el compromiso laboral.

Rojas y Távara (2017) en su investigación titulada “Cultura organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat”, tuvo como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat; el diseño fue correlacional no causal. La población fue de 124 en su mayoría de los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat los que contestaron el Inventario de Cultura Organizacional y la Escala de

Satisfacción Laboral. Estos instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos y pruebas de validación. Los resultados demostraron que se halló una relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral ($r=.672$; $p=.000$). Se concluye que existe una relación directa y significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral.

2.1.3 Antecedentes regionales

Huaman (2019) en su investigación titulado “Cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Arú - Jesica distrito de Ocuvi - Puno, 2016” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el Compromiso Laboral de los trabajadores. El tipo de investigación fue correccional diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por la totalidad de la población que llega a un número de 70 trabajadores de ocupación Operador de Volquetes y la técnica utilizada durante la investigación fue la observación, como instrumento cuestionarios con ítems de escala tipo Likert y se utilizó la prueba de correlación Pearson. Como resultado se obtuvo que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral encontrándose una p_0 correlación de Pearson igual a 0.601, lo cual indica que existe una correlación positiva; asimismo los valores organizacionales se relacionan significativamente con el compromiso laboral cuya correlación es de 0,562. Así mismo el comportamiento organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral 0,527. Siendo que los valores organizacionales en relación con el compromiso laboral son de 50% lo que indica no están comprometidos con la institución.

Chipana y Condori (2018) en su tesis titulada “Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Archivo Regional de Puno – 2017” tuvo como objetivo explicar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de sus trabajadores. La investigación realizada tiene un enfoque cuantitativo. La técnica que se aplicó es la observación directa para lo cual se utilizó la ficha de observación, teniéndose como población a 36 trabajadores con una muestra probabilística de 26 trabajadores nombrados. Los resultados nos permitieron comprobar que el Archivo Regional de Puno posee una cultura organizacional débil jerarquizada, lo cual influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores. Finalmente concluimos en que la cultura organizacional del Archivo Regional se caracteriza porque la mayoría de sus trabajadores no practican los valores institucionales, por otro lado, no tienen un trato igualitario con sus compañeros, ni

un buen líder que los encamine a lograr los objetivos trazados generando incertidumbre en cada uno de ellos.

Sotomayor (2017) en su tesis titulada “Cultura Organizacional y Recursos Humanos en la Gestión de la Municipalidad de San Román Juliaca 2018 – 2020” tuvo como objetivo identificar la influencia de la cultura organizacional y los recursos humanos en la gestión de la Municipalidad de San Román Juliaca; la población de estudio está conformado por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca, los cuales son 358 entre trabajadores nombrados y contratados de las diferentes áreas de la institución edil. La muestra está conformada por 29 trabajadores, utilizando la técnica de muestreo no probabilístico. El método es mixto; predomina lo cuantitativo y complementa lo cualitativo. Como resultado se observa que los trabajadores en el espacio laboral, continuamente interactúan con las reglas, normas y reglamentos de la institución, a fin de cumplirlas obligatoriamente, aun cuando aparecen en escena los comportamientos individuales, creencias, hábitos y costumbres de cada trabajador.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Cultura organizacional

La teoría de la cultura organizacional de (Schein, 2017) se centra en comprender y analizar cómo se forma, se mantiene y evoluciona la cultura dentro de una organización. Schein define la cultura organizacional como un conjunto de supuestos básicos compartidos, valores y creencias que guían el comportamiento de los miembros de una organización.

En su enfoque, Schein identifica tres niveles fundamentales que constituyen la cultura organizacional:

Nivel superficial o artefactos: Es la capa más visible de la cultura organizacional e incluye elementos tangibles como símbolos, artefactos, normas de comportamiento, lenguaje, estructuras formales y rituales. Estos aspectos son observables y fácilmente identificables, pero representan solo la superficie de la cultura, sin revelar plenamente los valores y supuestos subyacentes.

Nivel intermedio o valores compartidos: Este nivel implica los valores y normas compartidos que están más arraigados en la cultura de la organización. Son pautas y creencias compartidas que guían el comportamiento y las decisiones de los miembros de la organización. Estos valores son más difíciles de identificar que los artefactos, pero son fundamentales para comprender la forma en que opera la organización.

Nivel más profundo o supuestos básicos: Son las creencias fundamentales, inconscientes y profundamente arraigadas que conforman la forma en que los miembros de la organización perciben, piensan y sienten acerca de su entorno. Estos supuestos básicos son difíciles de identificar y a menudo son dados por sentado, constituyendo la base invisible pero poderosa de la cultura organizacional.

Schein enfatiza que la cultura organizacional se aprende y se transmite a través de la socialización de los miembros de la organización, influyendo en su percepción, comportamiento y toma de decisiones. Además, destaca que la cultura organizacional no es estática, sino que puede cambiar con el tiempo debido a factores internos y externos, aunque esos cambios pueden ser difíciles de lograr debido a la arraigada naturaleza de los supuestos básicos.

La cultura organizacional se refiere a un proceso de actitudes y valores compartidos con los segmentos de una organización, grupo o entidad; lo que lleva a diferenciarlos y distinguirlos de otras organizaciones. Robbins y Judge (2009) continúan diciendo que hay dos tipos de cultura, una cultura débil, que se refiere a cuando los valores son establecidos por la institución y no adoptados por los empleados, y una cultura fuerte es cuando los empleados son conscientes de los valores. organización, trabajo en equipo y los toman en cuenta.

La organización está conformada principalmente por un grupo de personas con determinadas competencias y características, cada individuo con su propia personalidad y forma de actuar ante un problema interno, también crean formas de trabajo conjunto con el fin de lograr las metas que se les plantean lograr a través de grupos en lugar de esfuerzos individuales (Chiavenato, 2009).

Según, Schein (2017) la cultura organizacional es un modelo complejo y profundo que debe entenderse como una micro sociedad con una dimensión cultural. La cultura organizacional es una guía que se utiliza para comprender los problemas dentro de una organización.

2.2.2 Dimensiones de la cultura organizacional

El autor del libro sobre cultura organizacional y liderazgo, Schein (2017) seleccionó como base de estudio el planteamiento que integra a los estudios requeridos por parte del investigador y tiene un enfoque integral que se adapta al proyecto a realizar porque tiene una visión dinámica, donde los conceptos y explicaciones esclarecen el funcionamiento de la cultura y que se debe hacer para descifrar.

Schein (2017), el modelo de cultura organizacional muestra que existen tres factores que nos permiten analizar una organización en aspectos materiales e inmateriales. Los aspectos más fácilmente reconocidos y expuestos al entorno externo son el entorno físico y los valores organizacionales, mientras que los aspectos subyacentes permanecen ocultos, conocidos como supuestos inconscientes. Las tres dimensiones elegidas para este estudio son:

Algunas medidas son en realidad asignaciones laborales amparadas por pautas organizativas que compensan situaciones de relación laboral que deben superar las debilidades; Sin embargo, en situaciones cíclicas que se presenten en el entorno.

Ambiente físico

Se refiere a las estructuras visibles, lo que se ve, se oye, se hace y siente la gente, se puede observar las manifestaciones de cultura, pero no se puede saber su esencia por ser superficial. Están constituidas por el lenguaje, reglas formales, espacio físico, mobiliario y equipo, rituales y ceremonias Schein (2017). Sus elementos son fácilmente identificables, está compuesto por el lenguaje utilizado y la terminología institucional con la que se comunica la organización; las reglas, normas y las características ergonómicas (cognitiva, física y organizacional), así como rituales y ceremonias que se expresan en actos de reconocimiento y socialización del personal en actividades recreativas.

Valores organizacionales

Tiene que ver con la filosofía, la estrategias y propósitos (lo que la gente dirá versus lo que realmente realice). Está conformada por: honestidad, compromiso con el trabajo, responsabilidad, lealtad, trabajo en equipo, orientación al cliente y respeto.

Los valores organizacionales son elementos que permiten centrar y guiar el comportamiento de las personas en una organización. impregnan la cultura para que cada individuo encuentre ideas comunes de cómo debe ser y cómo debe ser individual y colectivamente. No son tan difíciles de identificar debido a la interrelación entre las personas dentro y fuera de la organización Schein (2017).

A veces los valores son inculcados por los fundadores de la organización, en otras ocasiones están determinadas por sistemas organizacionales mayores, fuera de cualquier modalidad, esta se ve afectada por el paso del tiempo y la cultura circundante.

Supuestos inconscientes

Son un conjunto de creencias, ideas y sentimientos inconscientes que se aceptan como de costumbre, en consecuencia, no habrá malas interpretaciones y acciones negativas dentro de la organización. Las suposiciones inconscientes construyen una cultura de un grupo y un individuo que les permite seguir funcionando. Corresponde a la comprensión sobre: la naturaleza de la realidad y la verdad, la naturaleza de la raza humana, la naturaleza de la actividad humana y la naturaleza de las relaciones humanas.

(Vargas, 2007, como se citó en Velásquez, 2017) los elementos de la cultura organizacional son la suma de todos los valores que son compartidos por los integrantes de una institución y se manifiestan en múltiples formas, modelos, que, en primer lugar, pueden ser simbólicos cuando se trata de ritos, carta orgánica, arquitectura organizacional; asimismo, logotipos, imágenes visuales, uniformes, consignas e historias forman algunos de los modelos representativos; de esta manera su formación sensibiliza a los miembros de que pertenecen a una institución; segundo, los estructurales, cuando se relacionan con los niveles de autoridad y toma de decisiones, el establecimiento de normas y lineamientos, estrategias, procedimientos y jerarquías; la función de estos elementos permite identificar a los empleados con su organización; tercero, los materiales, cuando se encuentran en las instalaciones, mobiliario, equipamiento y otros recursos físicos que distinguen a una organización de las demás, y cuarto, los comportamentales relacionados con el comportamiento humano, formas de motivar a la organización.

2.2.3 Impacto de la cultura sobre la organización

El impacto se refiere a cómo la cultura afecta a los individuos dentro de una organización. Puede ser amplio, abarcando a todos los trabajadores de manera uniforme, o más bien flexible, donde la cultura no es uniforme para todos y no engloba todas las relaciones laborales. Esto puede dar lugar a la formación de subculturas dentro de la organización, aunque estas sean menos influyentes y extensas (Cristobal et al., 2018). Adicionalmente, hemos observado que la cultura desempeña un papel crucial en la identidad de una organización. Sirve para que los miembros se sientan parte de algo y contribuye a la creación compartida de valores y creencias. La cultura organizacional surge de una interacción compleja de diversas fuerzas. Cuando hablamos de "fuerza", nos referimos a la medida en que la cultura influye en el comportamiento de los miembros. Si esta influencia es positiva, la organización puede desarrollar una cultura que sea ampliamente aceptada y respetada por sus integrantes.

2.2.4 Importancia de la cultura organizacional

Ordiz y Avella (2002) destaca que la cultura organizacional es el núcleo de la organización, la cual está presente en todas las funciones y acciones de todos sus integrantes, y también muestra que cuando la cultura de una organización está bien sustentada en sus valores, se busca que todos los integrantes desarrollen una identificación con sus objetivos estratégicos y mostrar un comportamiento orientado al desarrollo y automotivado.

Rodríguez (2009) menciona que la cultura organizacional es un activo estratégico importante para toda organización, ya que será el vehículo para formular e implementar estrategias. Estas estrategias se formulan a partir de un diagnóstico de situación basado en la cultura organizacional. Las organizaciones competidoras pueden repetir los planes y estrategias, incluso imitar sus operaciones, pero es imposible capturar algunos elementos de la cultura organizacional porque es ahí donde su verdadero conocimiento sobre ser y hacer las cosas realmente se cultiva y desarrolla de una manera que es único e irrepetible.

2.2.5 Compromiso laboral

Según la teoría de Meyer y Allen (1991), el compromiso laboral se basa en quienes afirman que existe una relación entre los trabajadores y su organización que es muy importante y fundamental para el desempeño adecuado del trabajador. Mientras que para Chiavenato (2009) el comportamiento organizacional se refiere al estudio de personas y grupos que operan en organizaciones. Se trata de la influencia que las organizaciones tienen sobre ellos. En otras palabras, el comportamiento organizacional representa la interacción continua y la influencia mutua entre personas y organizaciones.

El compromiso laboral es el grado en que un empleado se identifica con una determinada organización y sus objetivos y desea mantener una relación con ella, Mientras que la participación laboral significa identificación con el trabajo. Sin embargo, el compromiso de un empleado se demuestra en cómo se relaciona intelectual y emocionalmente con su empresa y sí contribuye con su éxito (Robbins, 2004).

El compromiso implica que el trabajador realice todas las actividades con dedicación, vitalidad y control para defender los intereses generales de la institución; uno de los factores importantes para que los empleados se sientan comprometidos con la institución es un salario adecuado y justo acorde con su función y el adecuado desempeño de su trabajo; asimismo, la empresa debe brindar las herramientas necesarias para el cumplimiento y el empleado debe ser puntual tanto en el ingreso al lugar de trabajo como en la entrega puntual de documentos e información (Velásquez, 2017, p. 29)

Meyer y Allen son reconocidos por su modelo de compromiso organizacional, el cual se divide en tres componentes principales: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo. Estos componentes describen las diferentes formas en que los empleados se comprometen con sus organizaciones.

Según Sinek (2009) el compromiso laboral está estrechamente relacionado con la capacidad de una organización para comunicar y enfocarse en su "por qué" o propósito fundamental. Argumenta que las organizaciones que entienden claramente su propósito, más allá de simplemente qué hacen o cómo lo hacen, tienen más probabilidades de inspirar un compromiso profundo por parte de sus empleados.

Sinek (2009) sostiene que las personas están motivadas por un propósito más elevado y por pertenecer a algo más grande que ellas mismas. Si una empresa puede comunicar eficazmente su propósito y valores fundamentales, esto puede conectar emocionalmente con sus empleados, generando un mayor compromiso y lealtad hacia la organización. En resumen, aunque Sinek no ha desarrollado una teoría exhaustiva sobre el compromiso laboral, su enfoque en la importancia del propósito y la comunicación clara de ese propósito en el contexto empresarial puede influir significativamente en la manera en que las organizaciones buscan fomentar un compromiso más profundo y significativo entre sus empleados.

2.2.6 Dimensiones del compromiso laboral

Compromiso afectivo

Se refiere a los lazos emocionales que los trabajadores establecen con la organización al cumplir con sus actividades (necesidades), refleja el estado emocional al percibir la satisfacción de necesidades y gozan de su persistencia en la organización u entidad. También cuando las personas se sienten estimadas y frecuentadas como familia, estarán altamente comprometidas con la institución, y al considerarse apropiadamente premiadas permanecerán en la entidad por mucho más tiempo, creando y transfiriendo conocimiento a fin de mejorar el desempeño (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso continuo

Esta dimensión se refiere a la dedicación constante y persistente hacia una tarea, objetivo o relación a lo largo del tiempo. Implica mantener un nivel constante de involucramiento y esfuerzo en una actividad, proyecto o responsabilidad, sin importar los desafíos o cambios que puedan surgir (Meyer y Allen, 1991).

En un contexto laboral, el compromiso continuo se refiere a la disposición de los empleados a seguir entregando un desempeño de alta calidad, a participar activamente en el logro de los objetivos de la organización y a contribuir constantemente al éxito de la misma. También puede aplicarse en relaciones interpersonales, donde involucra mantener una conexión y atención constante a lo largo del tiempo (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso normativo

En esta dimensión se ve la creencia en la lealtad a la organización en un sentido moral como un pago, quizás para recibir ciertos beneficios; por ejemplo, si la institución paga tasas de matrícula; Existe un sentido de reciprocidad con la organización. Con este tipo de compromiso, se desarrolla un fuerte sentido de continuidad en la institución como resultado de sentirse culpable hacia la organización por brindar una oportunidad o recompensa que fue valorada por el empleado. También implica permanecer por cumplir con un deber moral de correspondencia. esto hace referencia la relación del empleado con la institución que se basa en un sentido de lealtad (Meyer y Allen, 1991).

La teoría del Compromiso de Apego Organizacional sugiere que estos tres componentes no siempre están igualmente presentes en todos los empleados. Algunos pueden tener un compromiso mayor basado en el afecto hacia la organización, mientras que para otros el compromiso puede ser más por obligación o por el costo asociado con dejar el trabajo.

Meyer y Allen (1991) agregan diciendo que el compromiso organizacional es la actitud de los empleados que muestran su orgullo y satisfacción por ser parte de la organización, entidad o institución a la que pertenecen. Coloquialmente significa "ponerse la camiseta" de la entidad y verse a sí mismo como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones porque significa contar con personas dedicadas, responsables que no solo buscan algún beneficio personal, más bien están dispuestos a conseguir los objetivos planteados durante un periodo; como también están dispuestos a dar todo de si mismo para que la entidad triunfe, ello es lo que un empleado tenga compromiso con su ámbito laboral.

Esta teoría ha sido útil para entender cómo los empleados se relacionan con sus organizaciones, permitiendo a los líderes y gerentes comprender mejor qué impulsa el compromiso de los empleados y qué acciones pueden tomar para fomentar un compromiso más sólido y duradero.

Velásquez (2017) menciona que las características del compromiso laboral son: la satisfacción que el empleado tiene con su empresa, la implicación que se relaciona con la conexión que la empresa tiene con sus empleados en términos de valores, la cultura de la organización y con la adquisición de la visión de ese. Una actitud que está estrechamente

ligada a la fidelidad de los empleados y una excelente atención al cliente. Otro rasgo es el orgullo de pertenencia, que refleja las opiniones de los empleados sobre su sentido de pertenencia dentro de la organización. También está directamente relacionado con la lealtad de los empleados y un excelente servicio al cliente. El vínculo es la medida que también se brinda con la opinión de los trabajadores en relación al concepto que tienen sobre la organización para la que trabajan, así como en relación a sus productos, servicios y marcas para transmitir esa opinión en el que expresarse al público. El compromiso normativo se diferencia del compromiso afectivo y de continuidad en que el empleado entra en un vínculo permanente con su empresa, que en los buenos y malos momentos le pertenece, no por obligación, sino por decisión propia, está fuertemente ligado al atractivo de la empresa clientes externos e internos de la empresa.

2.2.7 Importancia del compromiso laboral

(Hellriegel 1999, como se citó en Huaman, 2019) el compromiso laboral se ha convertido en una de las variables más estudiadas en el comportamiento organizacional; una de las razones de esto es que varios estudios han demostrado que el compromiso con la organización suele ser un mejor indicador de fluctuación y puntualidad.

El compromiso laboral es importante porque tiene efecto en las áreas críticas de una entidad, desde el rendimiento hasta la productividad, pasando por la retención y la reputación. Sin embargo, a pesar de que por el momento todo parece ser incierto, hay algo claro: es importante trabajar y mantener a los empleados colaborando, hasta donde la distancia lo permite, para lograr los objetivos de la organización.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Ambiente físico

El ambiente físico se refiere al entorno material y tangible que rodea a las personas, lugares o situaciones. Incluye todos los elementos físicos presentes en un espacio determinado, como la disposición de los objetos, la distribución de espacios, la iluminación, la temperatura, el mobiliario, la decoración y otros aspectos tangibles que influyen en la experiencia y la interacción de las personas con ese entorno (Merriam-Webster Dictionary, 2019).

Municipalidad

Una municipalidad es la corporación estatal que tiene como función administrar una ciudad o una población. El término se utiliza para nombrar tanto al conjunto de sus oficinas como al edificio que alberga la sede del gobierno (Real Academia Española, 2020).

Entidad pública

Organización del Estado Peruano, creada por norma expresa, que ejerce función pública dentro del marco de sus competencias, mediante la administración de recursos públicos, para contribuir a la satisfacción de las necesidades y expectativas de la sociedad, sujeta al control, fiscalización y rendición de cuentas (Secretaría de Gestión Pública, s. f.).

Trabajadores administrativos

Son aquellos cuyas labores se relacionan con tareas propias de oficina tales como, redacción, de documentos, recepción y clasificación de correspondencia, archivo de documentación, mantención de registros de personal. proceso administrativo y otras, conforme se señalan en el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones de la OIT para los empleados de servicios administrativos y los de oficinas (Dirección del Trabajo, 2021).

Cultura

Conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social, etc (Real Academia Española, s. f.-b).

Identidad

La identidad se refiere a la suma de características y atributos que definen a una persona, grupo, organización o entidad en particular. Es lo que distingue a esa entidad de otras y le da su singularidad. La identidad abarca una amplia gama de aspectos, incluidos factores culturales, sociales, psicológicos y personales (Merriam-Webster Dictionary, 2019).

Eficiencia

Se refiere a la capacidad de lograr los mejores resultados posibles utilizando de manera óptima los recursos disponibles. Implica minimizar el desperdicio, maximizar la productividad y lograr resultados de calidad en menos tiempo y con menos recursos. La eficiencia es importante tanto a nivel empresarial como individual para lograr la máxima efectividad y competitividad (Real Academia Española, s. f.-b).

Eficacia

Se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados o los objetivos establecidos. Es la capacidad de hacer lo correcto y obtener los resultados planificados, satisfaciendo las necesidades o expectativas de las partes deseadas. La eficacia es importante tanto a nivel empresarial como individual para el logro de metas y el éxito en las tareas y responsabilidades proporcionadas (Real Academia Española, s. f.-c).

Creencias

Las creencias son convicciones arraigadas que una persona tiene sobre la realidad y otros aspectos de la vida. Pueden basarse en experiencias, conocimientos, valores y tradiciones, y pueden tener un impacto significativo en nuestras percepciones, actitudes y comportamientos. Las creencias son subjetivas y pueden variar de una persona a otra (Definición.de, 2019).

Compañerismo

El compañerismo es la actitud de camaradería, apoyo mutuo y cooperación entre personas que trabajan o interactúan juntas, especialmente en un entorno laboral, educativo o social. Implica la disposición de estar presentes y brindar ayuda a los demás, así como crear un ambiente en el que las relaciones sean armoniosas y se promueva el respeto y la colaboración (Real Academia Española, s. f.-a).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es el proceso en el que un grupo de individuos combina sus habilidades, conocimientos, esfuerzos y recursos para alcanzar un objetivo común. Implica colaboración y coordinación entre los miembros del equipo, quienes trabajan juntos para lograr un resultado que sería difícil o imposible de alcanzar de manera individual.

Valores

Los valores son principios y creencias fundamentales que orientan nuestro comportamiento y nuestras decisiones. Son convicciones arraigadas que determinan lo que consideramos importante y nos ayudan a distinguir entre lo correcto y lo incorrecto (Suaréz, 2018).

Reconocimiento

El reconocimiento es el acto de valorar y apreciar las acciones, logros o cualidades de una persona. Tiene un impacto positivo en la autoestima, la motivación y las relaciones interpersonales. En el ámbito laboral, el reconocimiento puede mejorar la satisfacción, el compromiso y el desempeño de los empleados (Secretaría de Gestión Pública, s. f.).

Motivación

La motivación es un concepto que se refiere a las fuerzas internas y externas que influyen en el comportamiento de una persona, impulsándola hacia la consecución de metas y la satisfacción de necesidades. Es un elemento clave para el logro de objetivos personales, profesionales y organizacionales (Real Academia Española, s. f.-d).

2.4 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Hipótesis general

Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021.

Hipótesis específica

- El nivel de cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021 es regular.
- El nivel de compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021 es regular.

2.5 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

a. Variable 1: Cultura Organizacional.

b. Variable 2: Compromiso Laboral.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Cultura Organizacional

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Cultura Organizacional	Se refiere a un conjunto de valores, creencias, normas, actitudes y comportamientos compartidos por los miembros de una organización.	Ambiente Físico	<ul style="list-style-type: none"> - Lenguaje - Reglas formales - Ambiente físico de trabajo - Mobiliario y equipo - Rituales y Ceremonias
		Valores organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con el trabajo - Compromiso organizacional - Trabajo en equipo - Valores
		Supuestos inconscientes	<ul style="list-style-type: none"> - La naturaleza de la realidad y la verdad - La naturaleza de la actividad humana - La naturaleza de las relaciones humanas

Nota. Operacionalización de la variable, adaptado de una tesis elaborado por Castillo (2017).

Tabla 2*Operacionalización de la variable Compromiso Laboral*

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
Compromiso Laboral	Se refiere a la conexión emocional, cognitiva y conductual que un trabajador tiene hacia su trabajo y hacia la organización en la que trabaja. Es la disposición y dedicación activa de un individuo para contribuir con su mejor esfuerzo y desempeño al logro de los objetivos.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Autoestima baja - Identificación con la institución - Identidad - Compañerismo
		Compromiso continuo	<ul style="list-style-type: none"> - Autosuficiencia de aporte - Incentivos no económicos para continuar en el trabajo - Permanencia por necesidad y deseo - Sin alternativa para renunciar - Falta de opciones - Necesidad de seguir en la empresa
		Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos a lograr - Desvinculación con la institución - Lealtad - Conocimiento de normas, procedimientos y valores - Formación de lideres - Prestigio que genera la organización.

Nota. Operacionalización de las variables, adaptado de una tesis elaborado por Castillo (2017).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En investigaciones de diseño no experimental no se realiza la manipulación deliberada de variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Hernández et al., 2014, p. 152).

La investigación realizada es de diseño no experimental y con corte transversal, porque no se manipulan las variables de estudio, y la recopilación de la información se efectuó una sola vez en toda la investigación.

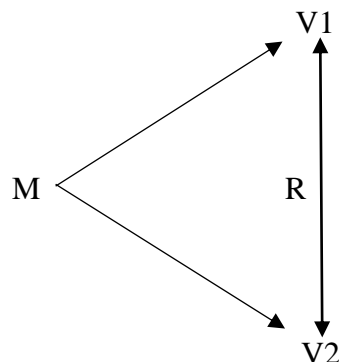
3.1.1 Enfoque

La investigación es de enfoque cuantitativo, se caracteriza por el uso de métodos y técnicas cuantitativos y tiene que ver con la medición y el uso de magnitudes, la observación y medición de unidades de análisis, muestreo, tratamiento estadístico (Ñaupás et al., 2018)

3.1.2 Alcance de investigación

La investigación es de alcance correlacional, porque según Hernández et al., (2014) busca conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables.

El diagrama del alcance correlacional



Donde:

- M = Muestra de investigación
V1 = Cultura organizacional
V2 = Compromiso laboral
R = Relación entre ambas variables

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

La investigación tuvo como ámbito de estudio a la municipalidad Distrital de Samán, el cual es situado en la plaza de armas S/N cercado del Distrito de Samán, Provincia de Azángaro del departamento de Puno; el distrito de Samán tiene las coordenadas de (15°17'30"S 70°01'01"O / -15.29178, -70.01702), se halla a una altura de 3 829 msnm.

El distrito de Samán limita al norte con la laguna de Arapa; al sur se encuentra el distrito de Achaya; al este está el distrito de Taraco y por el oeste con el distrito de Caminaca.

La municipalidad es una institución estatal responsable que brinda servicios a la población a través de los 52 trabajadores administrativos, ellos son el motor principal para lograr el desarrollo local del distrito de Samán.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

La población es definida como el total de las unidades de estudio que contienen las características requeridas, para ser consideradas como tales. Estas unidades pueden ser personas, objetos, conglomerados, hechos o fenómenos, que presentan las características requeridas para la investigación. (Ñauspas, et al., 2018). Para la investigación se tuvo como población de estudio a 52 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán.

3.3.2 Muestra

Muestreo censal. - Se refiere a una técnica de recolección de datos en la cual se realiza un estudio o una encuesta en la totalidad de la población objetivo, en lugar de seleccionar una

muestra representativa de la misma. Es decir, se recopila información de todos los elementos que conforman la población en lugar de seleccionar solo una muestra de ellos (Ñaupas, et al., 2018).

El tamaño de la muestra estuvo conformado por los 52 trabajadores que es el total de la población; la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador, el proceso fue mecánico y no se basó en fórmulas probabilísticas sino en la decisión del proceso o las decisiones de proceso de un investigador (Hernández et al., 2014, p. 174).

Tabla 3

Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán

Área de trabajo	Nº de trabajadores
Procuraduría Pública	1
Secretaría General	2
Asesoría Legal	1
Gerencia Municipal	2
Subgerencia de Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural	8
Subgerencia de Medio Ambiente, Saneamiento y Servicios	4
Subgerencia de Desarrollo Económico	5
Subgerencia de Servicios Públicos y Sociales	10
Unidad de Contabilidad	1
Unidad de Tesorería y rentas	3
Unidad de Logística y Control Patrimonial	4
Unidad de Recursos Humanos	1
Unidad de Imagen Institucional e Informática	3
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	1
Oficina de Unidad Formuladora	1
Oficina de Programación Multianual de Inversiones	1
Oficina de Supervisión y Liquidaciones	4
Total	52

Nota. Registro obtenido de la unidad de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021.

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

En esta investigación se utilizó dos instrumentos de recolección de datos, uno para cada variable de estudio, la validez de los instrumentos fueron a juicio de expertos la confiabilidad se realizó mediante el alfa de Cronbach.

3.4.1 Técnica

Para el estudio se utilizó la técnica de la encuesta y se tuvo dos instrumentos de recolección de datos uno para la cultura organizacional y otro para el compromiso laboral, los instrumentos a utilizados son los cuestionarios que tienen una escala tipo Likert, que consiste en una serie de ítems que se presentan en forma de afirmaciones o juicios a los que se pide la respuesta de los participantes (Hernández et al., 2014).

3.4.2 Instrumentos

Instrumento 1 – Cultura Organizacional

El instrumento que se aplicó para la variable cultura organizacional es el Cuestionario de evaluación sobre cultura organizacional, el cual tuvo 24 ítems, distribuidos en tres dimensiones: ambiente físico, valores organizacionales y supuestos inconscientes; es decir se midió la percepción de los trabajadores administrativos en cuanto a la cultura organizacional.

Instrumento 2 – Compromiso laboral

El instrumento que se aplicó para la variable compromiso laboral es el Cuestionario de evaluación sobre compromiso laboral, el cual tuvo 24 ítems, distribuidos en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y el compromiso normativo; es decir se midió la percepción de los trabajadores administrativos en cuanto a su compromiso laboral.

Tabla 4

Ficha técnica de cuestionario sobre la Cultura Organizacional y Compromiso Laboral

Nombre:	Cuestionario sobre la Cultura Organizacional y Compromiso Laboral
Autor:	Castillo Lucana Rosario Roxana
Adaptado por:	Vilca Huahuasoncco Jhannet Jessica (Investigadora)
Administración	Individual.
Duración de la prueba	20 minutos.
Ámbito de aplicación	Municipalidad Distrital de Samán
La prueba consta de:	48 ítems
La prueba evalúa:	6 dimensiones

Variable 1	Ítems	Escala
		Muy desacuerdo (1)
Ambiente físico	1 – 8	Desacuerdo (2)
Valores organizacionales	9 – 16	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)
Supuestos inconscientes	17 – 24	De acuerdo (4)
		Muy de Acuerdo (5)
Variable 2	Ítems	Escala
		Muy desacuerdo (1)
Compromiso afectivo	1 – 8	Desacuerdo (2)
Compromiso continuo	9 – 16	Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)
Compromiso normativo	17 – 24	De acuerdo (4)
		Muy de Acuerdo (5)

Nota. cuestionario adaptado y aplicado en la investigación.

Baremos

Los baremos son utilizados en diversos contextos para establecer un marco de referencia que permite comparar y valorar los resultados individuales o las puntuaciones obtenidas. Los baremos son comúnmente utilizados en pruebas estandarizadas, evaluaciones educativas y en diversos campos donde se necesita establecer un marco de referencia objetivo para interpretar y comparar los resultados de diferentes individuos o situaciones.

Tabla 5*Baremos para las variables cultura organizacional y compromiso laboral*

Baremos	Intervalos	
Muy malo	24	42
Malo	43	61
Regular	62	81
Bueno	82	100
Muy bueno	101	120

Nota. Escala de valoración**3.4.3 Validez del instrumento**

La validación de instrumentos se refiere al proceso mediante el cual se evalúa la calidad de una herramienta de medición o instrumento utilizado para recolectar datos en una investigación o estudio. El objetivo principal de la validación es garantizar que el instrumento utilizado mida de manera precisa y consistente las variables o conceptos que se pretenden investigar.

La validez del cuestionario se obtuvo mediante el juicio de expertos y al asegurarse de que las dimensiones medidas por el instrumento en representativas del universo o dominio de dimensiones de las variables de interés (Hernández, et al., 2014).

Tabla 6*Validación a juicio de expertos*

Expertos	Grado académico	Valoración Porcentual	
		Cultura organizacional	Compromiso laboral
Mayda Yanira Flores Quispe	Doctor	100%	100%
Abraham M, Contreras Vargas	Doctor	86.7%	85.8%
Willy Leopoldo Velásquez Velásquez	Doctor	96.7%	93.3%
Promedio valoración		95%	93%

Nota. Elaboración propia del investigador, 2022.

En la tabla 6 se observa los resultados obtenidos de la validez de cuestionarios evaluados por tres expertos, en el que se obtuvo una valoración porcentual promedio de 95% para la variable cultura organizacional y de 93% para la variable compromiso laboral, siendo estos valores aprobatorios.

3.4.4 Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad se calculó y evaluó para todo el instrumento de medición utilizado, se administraron dos instrumentos, para esta investigación se utilizó el alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna de los elementos o preguntas del instrumento, es decir, la medida en que todos los elementos miden la misma característica o constructo subyacente.

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento de cultura organizacional y compromiso laboral

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.966	24
0.942	24

Nota. Elaboración propia del investigador, 2022.

La confiabilidad del instrumento para las variables cultura organizacional y compromiso laboral fueron medida con el estadístico Alfa de Cronbach en el estadístico SPSS, los cuales tuvieron un resultado de 0.966 y 0.942 respectivamente, el cual significa que existe una buena coherencia interna en el instrumento.

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

En el análisis de datos, se empleó el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), el cual cuenta con todas las herramientas estadísticas necesarias para llevar a cabo la investigación. Este programa facilita la generación de tablas y gráficos, así como el cálculo de porcentajes, medidas de tendencia central y frecuencias, lo que permite mostrar los resultados de manera detallada.

Para examinar la relación entre las variables, se produjo el coeficiente de consecuencias de Rho de Spearman. Se utilizó esta prueba en función de los criterios establecidos en la tabla.

El coeficiente de Rho de Spearman es una medida estadística no paramétrica que evalúa la relación entre dos variables ordinales o cuantitativas. Su aplicación permitirá determinar si se acepta o se rechaza la hipótesis planteada en el estudio

Tabla 8

Nivel de medición de relación de variables

Valor	Significado
- 0.91 a - 1.00	Correlación muy alta
- 0.71 a - 0.90	Correlación alta
- 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
- 0.21 a - 0.40	Correlación baja
0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
+0.21 a 0.40	Correlación baja
+0.41 a 0.70	Correlación moderada
+ 0.71 a 0.90	Correlación alta
+0.91 a 1.00	Correlación muy alta

Nota. Coeficiente de correlación de Spearman – Tomado de Metodología de la Investigación (p. 305) por S.R. Fernández y L. P. Baptista. 2004, McGraw- Hill/Interamericana Editores

El coeficiente de Spearman tiene diferentes rangos ellos pueden variar de -1.00 hasta +1.00, donde -1.00 significa que hay una relación negativa perfecta, ello indica que se tiene una relación inversa, en el caso de +1.00 significa que hay una relación positiva perfecta el cual indica que hay una relación directa entre las variables de estudio (Hernández et al., 2014).

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

Los resultados corresponden a 52 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán que fueron encuestados.

4.1.1 Resultados descriptivos

Tabla 9

Género y Edad de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán

Género	Rango de edades			Total
	Joven (18 a 26)	Adulto (27 a 59)	Adulto Mayor (60 a más)	
Masculino	50%	15%	0%	65%
Femenino	23%	12%	0%	35%
Total	73%	27%	0%	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

En la tabla 9, se observa que dentro del total de trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán el 50% es de género masculino y de edad joven, mientras que el 23% es de género femenino; por otro lado, el 15% es de género masculino y de edad adulta y el otro 12% es de género femenino; también se observa que en la entidad no hay trabajadores de edad adulto mayor en ningún género.

Tabla 10*Tabla de contingencia Cultura Organizacional * Compromiso Laboral*

Niveles		Compromiso Laboral				Total	
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno		Muy bueno
Cultura Organizacional	Muy malo	1.9%	5.8%	3.8%		11.5%	
	Malo	3.8%		9.6%		13.5%	
	Regular	9.6%	11.5%	13.5%		34.6%	
	Bueno			5.8%	5.8%	5.8%	17.3%
	Muy bueno			9.6%	9.6%	3.8%	23.1%
Total		15.4%	17.3%	42.3%	15.4%	9.6%	100%

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en la encuesta

En la tabla 10, se observa que, del total de trabajadores encuestados, se encontró que el 9.6% de los trabajadores considera que la cultura organizacional es regular, pero califican el compromiso laboral como muy malo. Por otro lado, el 11.5% indica que la cultura organizacional es regular, pero el compromiso laboral es malo. Sin embargo, el valor más alto, que corresponde al 13.5%, considera que tanto la cultura organizacional como el compromiso laboral son regulares. Estos resultados indican que los trabajadores muestran indiferencia hacia la cultura organizacional y el compromiso laboral en la municipalidad distrital de Samán. A pesar de esto, también se encontró que hay trabajadores que consideran que la cultura organizacional es muy buena, estos representan el 9.6% de los encuestados, además, indicaron que el compromiso laboral también es bueno. Por último, el 5.8% de los trabajadores consideran que tanto la cultura organizacional es buena, y algunos incluso calificaron como muy bueno al compromiso laboral.

En resumen, los resultados de la tabla muestran una diversidad de opiniones entre los trabajadores con respecto a la cultura organizacional y el compromiso laboral en la municipalidad distrital de Samán. Mientras algunos se muestran indiferentes, otros tienen una visión positiva de la cultura y el compromiso, lo que refleja diferentes percepciones y opiniones dentro de la institución.

Tabla 11

Nivel de Cultura Organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán

Baremo	Cultura Organizacional						Total	
	Ambiente		Valores		Supuestos			
	Físico		Organizacionales		Inconscientes			
	f	%	F	%	f	%	F	%
Muy malo	6	14%	7	12%	5	12%	6	11.5%
Malo	8	15%	9	17%	4	8%	7	13.5%
Regular	16	31%	18	40%	20	38%	18	34.6%
Bueno	12	23%	7	13%	8	15%	9	17.3%
Muy bueno	10	19%	11	16%	15	29%	12	23.1%
Total	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

En la tabla 11, se observa que, del total de trabajadores administrativos encuestados de la municipalidad distrital de Samán, el 34.6% de los trabajadores consideran que la cultura organizacional que existe en la entidad es regular, lo cual quiere decir que hay margen de mejora en la cultura organizacional de la entidad para lograr un ambiente de trabajo más satisfactorio y motivador para los empleados, el 17.3% menciona que es bueno, ello implica que de cierta forma en la entidad promueven los valores, normas y prácticas organizacionales dentro de la entidad, lo cual contribuye a un ambiente laboral favorable; el 13.5% indicó que es malo, esto implica que hay deficiencias en la comunicación, falta de colaboración, falta de reconocimiento o descontento con las políticas y prácticas internas; mientras que el 23.1% considera que es muy bueno, ello muestra que en la entidad aún promueve sus valores, prácticas y comportamientos, aunque sea en mínima cantidad: y solo el 11.5% indica que la cultura organizacional que hay dentro de la municipalidad distrital de Samán es muy malo, este grupo sienten que existe que hay deficiencias significativas en la forma en que se gestionan las políticas, las relaciones laborales y la promoción de un ambiente de trabajo saludable y positivo. Esta percepción puede tener un impacto adverso en el compromiso, la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados.

Por consiguiente, se infiere que las condiciones laborales no están en un estado óptimo; deficiencias en los espacios de trabajo, ya que la iluminación y la temperatura en las oficinas no contribuyen a un entorno propicio para llevar a cabo las actividades laborales de manera adecuada. Además, se constata la falta de disponibilidad de los equipos tecnológicos necesarios en varios espacios, lo cual impide que los trabajadores puedan desempeñarse de forma eficiente y alcanzar las metas establecidas. Por otra parte, se interpreta que en muchas ocasiones no se practican los valores organizacionales, ya que se percibe que los trabajadores priorizan sus intereses personales. Además, no se brinda el apoyo necesario para cumplir con los objetivos, y se observa una falta de reconocimiento de las buenas acciones por parte de la organización. Asimismo, se menciona que las opiniones de los trabajadores rara vez son tomadas en cuenta al momento de realizar actividades o planificar acciones para alcanzar las metas. Estos aspectos reflejan una brecha entre la cultura organizacional deseada y la realidad actual, lo cual indica la necesidad de implementar mejoras en diversos aspectos, como la infraestructura, el fomento de valores y el involucramiento de los trabajadores en la toma de decisiones, con el fin de crear un entorno laboral más favorable y motivador.

Tabla 12

Nivel de Compromiso Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán

Baremo	Compromiso Laboral						Total	
	Compromiso Afectivo		Compromiso Normativo		Compromiso Continuo			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy malo	8	15%	7	13%	9	17%	8	15.4%
Malo	9	17%	9	17%	9	17%	9	17.3%
Regular	22	42%	23	44%	21	40%	22	42.3%
Bueno	9	17%	8	15%	7	13%	8	15.4%
Muy bueno	4	8%	5	10%	6	12%	5	9.6%
Total	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada.

En la tabla 12, se puede observar que, de acuerdo con la encuesta realizada a los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán, el 42.3% de ellos percibe que el compromiso laboral en la entidad es regular, ello implica que indica los trabajadores no

muestran un alto nivel de conexión emocional o motivación hacia su trabajo y la entidad, pero tampoco se sienten completamente desconectados o desinteresados. Sin embargo, el 15.4% de los encuestados indicó que el compromiso laboral es bueno, ello muestra que estos trabajadores muestran un alto nivel de involucramiento y compromiso con sus responsabilidades laborales; mientras que el 15.4% considera que es muy malo, ello significa que los trabajadores administrativos se sienten desmotivados, desvinculados y desinteresados en cumplir con sus responsabilidades laborales. Por otro lado, el 17.3% de los trabajadores coincidió en que el compromiso laboral es malo, se refiere a una falta de motivación para realizar sus tareas, una desconexión emocional con su trabajo y una falta de involucramiento en los objetivos y metas organizacionales; mientras que solo el 9.6% de los encuestados afirma que es muy bueno el compromiso laboral en la municipalidad distrital de Samán, los trabajadores se sienten emocionalmente conectados con su trabajo, satisfechos y experimentan un alto nivel de involucramiento en los objetivos y metas de la organización.

Al considerar que el compromiso laboral consta de tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo, se puede afirmar que algunos trabajadores aún no se han integrado plenamente con la institución. Esto significa que pueden no sentir una conexión emocional fuerte con su trabajo o la organización. Pueden tener una falta de identificación con los valores y objetivos de la entidad, lo que se refleja en un compromiso afectivo más débil. Sin embargo, es importante destacar que también existen trabajadores que muestran un alto nivel de compromiso afectivo hacia la institución. Estos empleados se sienten profundamente conectados emocionalmente con su trabajo y experimentan un fuerte sentido de pertenencia a la organización. Están dispuestos a dedicar tiempo y esfuerzo adicional para contribuir al éxito de la entidad, mostrando una lealtad y compromiso excepcionales. El compromiso afectivo fuerte que estos trabajadores sienten puede ser el resultado de varios factores, como la satisfacción con su trabajo, un ambiente laboral positivo, la valoración de su trabajo y el reconocimiento de sus logros. Esta conexión emocional los motiva a permanecer en la institución y a brindar un desempeño sobresaliente. En general, la presencia de trabajadores con un compromiso afectivo fuerte es una señal positiva para la institución, ya que estos empleados tienden a ser más comprometidos, productivos y contribuyen al desarrollo de una cultura organizacional positiva. Sin embargo, también es importante trabajar en la integración de aquellos empleados que aún no han desarrollado un compromiso afectivo sólido, brindando oportunidades de desarrollo,

mejorando las condiciones laborales y fomentando un ambiente de trabajo que promueva la identificación y conexión emocional con la institución.

Prueba de normalidad

Para determinar si las variables de estudio presentan o no un comportamiento normal es indispensable hacer la prueba inferencial de Kolmogorov-Smirnov como también la de Shapiro-Wilk, según la cantidad de valores analizadas.

Tabla 13

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Cultura	.186	52	.000	.847	52	.000
Organizacional	.163	52	.001	.909	52	.001
Compromiso Laboral						

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota. Prueba de normalidad para comprobar los instrumentos

Como $p = 0,000$ y $0,001 < \alpha = 0.05$, entonces se acepta la H_a , lo cual quiere decir que los datos para ambas variables no siguen una distribución normal.

Por lo tanto, se procede a utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

4.1.2 Resultados Inferenciales

Determinación de relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral

Tabla 14

Coefficiente de correlación Rho Spearman

		Variable Cultura Organizacional	Variable Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Variable Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	52
	Variable Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	.652**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	52

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Correlación entre las variables Cultura Organizacional y Compromiso Laboral.

En la tabla 14, se evidenció que, dado $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, se puede concluir que la H_a es aceptada, lo que implica que hay una relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán en 2021. Mediante el análisis de correlación realizado en las dos variables de interés, se observó un coeficiente de correlación de $Rho = 0.652$, lo cual indica una correlación positiva moderada, indicando que a medida que la cultura organizacional considerando los ambientes físicos, valores organizacionales y supuestos inconscientes se fortalezcan, el compromiso laboral incluyendo el compromiso afectivo, normativo y continuo de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán aumentará.

Identificación del nivel de cultura organizacional

Tabla 15

Prueba para una muestra de la variable Cultura Organizacional

	Valor de prueba = 82					
	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Cultura Organizacional	6.966	51	.000	22.13462	15.7555	28.5137

Nota. Prueba T de Student para la variable cultura organizacional

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces se rechaza H_0 y se acepta la H_a , lo cual quiere decir que existe nivel regular de cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán. Es decir que las condiciones laborales no se encuentran en su mejor estado; hay problemas en los espacios de trabajo, la iluminación y la temperatura en las oficinas no son adecuadas para realizar las actividades laborales de manera efectiva. Además, se observa que en varios espacios no se cuentan con los equipos tecnológicos necesarios, lo que limita la capacidad de los trabajadores para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente y lograr los objetivos establecidos.

Identificación del nivel de compromiso laboral

Tabla 16

Prueba para una muestra de la variable Compromiso Laboral

	Valor de prueba = 82					
	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
Compromiso Laboral	4.128	51	.000	11.42308	5.8672	16.9789

Nota. Prueba T de Student para la variable compromiso laboral

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces se rechaza H_0 y se acepta la H_a , lo cual quiere decir que el nivel de compromiso laboral que existe dentro de la municipalidad distrital de Samán es regular. Es decir que existen trabajadores que todavía no han logrado una integración completa con la institución. Esto implica que quizás no experimenten una fuerte conexión emocional ni hacia su labor ni hacia la entidad en sí. Puede haber una carencia de identificación con los valores y metas de la institución, lo que se manifiesta en un compromiso organizacional menos sólido. No obstante, es relevante señalar que también hay trabajadores que demuestran un elevado grado de apego emocional, continuo y normativo hacia la institución.

4.2 DISCUSIÓN

Luego de la obtención de los resultados y respondiendo a la interrogante planteada: ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021?, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021, y respecto al desarrollo comparativo con diversos autores considerados en los antecedentes tenemos a Escobedo (2022), quien encontró una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral, con un valor de $p=0.001$ y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.333. Este resultado es diferente al obtenido en esta investigación, donde se encontró una correlación positiva moderada entre ambas variables, la diferencia de resultados básicamente es por el margen de población y muestra y por la cantidad de ítems en los instrumentos aplicados; así mismo la autora Hermoza (2018), quien en su investigación llegó a la conclusión de que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral, con un valor de $p=0.001$ y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.821, que indica una relación directa alta. Este resultado es similar al obtenido en este estudio, donde se encontró una correlación positiva moderada con un valor de $p=0.000$ y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.652. En el estudio realizado por Sagástegui (2018), se encontró una correlación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral, con un valor de $p=0.000$ y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.896. Este resultado también tiene similitud con lo obtenido en esta investigación. Sin embargo, se observaron algunas diferencias en otros estudios. Por ejemplo, Velásquez (2017) encontró una correlación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral, pero utilizó

el coeficiente de correlación de Pearson, en su estudio obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.544 y un valor de $p=0.013$, lo que indica una correlación fuerte y positiva. Estas diferencias pueden deberse a las distintas muestras utilizadas y los métodos estadísticos empleados. Castillo (2017) quien concluyo que existe una correlación positiva baja entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral en la Editorial Imprenta Unión, año 2016, con un $p = 0.040$ y relación de Pearson = 0,229 esta investigación no coincide con los resultados obtenidos en la investigación, esto puede referirse a diferencias entre la población encuestada como también la parte sociodemográfica influye en los resultados. Sin embargo, tenemos a Huaman (2019) quien mediante la correlación de Pearson también concluyo afirmando que existe relación entre las dos variables con un $p=0,000$ y $r = 601$, está investigación también es similar al estudio realizado con la diferencia de población. Finalmente tenemos a (Cristobal et al., 2018), quienes realizaron una investigación de enfoque mixto, indicaron que la cultura organizacional puede traer consigo un impacto positivo como negativo, lo cual es verídico, ya que en la investigación se pudo determinar que si la cultura organizacional de los trabajadores aumenta, su productividad también será mayor y se lograría alcanzar a las metas planteadas.

Objetivo específico 1

En cuanto al primer objetivo específico, cuyo objetivo fue identificar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Samán, en el que se llegó a la conclusión de que el 36% de los trabajadores perciben como un nivel regular a la cultura organizacional de la institución, para comparar resultados se tiene a diversos autores que en sus investigaciones llegaron a resultados parecidos y opuestos al estudiado como es el caso de Chipana y Condori (2018), en su investigación determinaron que el 80% de los trabajadores manifestaron sentirse siempre identificados con la institución en la cual laboran, teniendo un resultado diferente al nuestro, por otro lado tenemos a Hermoza (2018) quien identifico que en la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Lima el 64,7% de la población encuestada consideró que el nivel cultura organizacional es regular, en cuyo resultado se aceptó la Ha, entonces en ambos estudios de investigación se determinó que el nivel de cultura organizacional es regular; también se tiene el estudio de Velásquez (2017), que también en su estudio realizado a los trabajadores de Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, el 85% perciben con un nivel regular a la cultura organizacional. Por otro lado tenemos a Almanza (2018)

quien realizó una investigación comparando el nivel de cultura organizacional en dos centros de salud, llegó a la conclusión que el 90% de los trabajadores de un centro de salud consideraron que es regular el nivel de la cultura organizacional, mientras que en el otro centro consideraron que el nivel es débil. Por último, tenemos al autor Angulo (2017) quien, en su investigación realizada a profesionales de salud de una clínica privada, llegó a la conclusión que la cultura organizacional requiere atención, este resultado es diferente al realizado, porque los baremos utilizados en ambos estudios son diferentes.

Objetivo específico 2

En cuanto al segundo objetivo específico, cuyo objetivo fue identificar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Samán, en el que el 35% de los encuestados perciben un compromiso laboral regular, teniendo a autores que también llegaron a aceptar la Ha como es el caso de Hermoza (2018) quien concluyó que el 68.4% de los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Lima, consideraron que es regular el nivel del compromiso laboral siendo este estudio relativamente parecido al realizado; por otro lado se tiene a Sagástegui (2018), que también llegó a una conclusión parecido, el cual es que el 62,5% de los encuestado del Hospital I La Esperanza de EsSalud - La Libertad indicaron que es de nivel medio, siendo un valor congruentemente similar, además se pudo connotar que ambos estudios fueron medidos con diferentes escalas y/o baremos. Sin embargo existen estudios con resultados diferente al nuestro, como es el de Velásquez (2017), quien ha llegado a la conclusión que el compromiso laboral en los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa no tiene buen nivel, la diferencia de los resultados entre ambos estudios puede ser a causa de la población y muestra de estudio como también por la diferencia de Ítems planteados al momento de recolectar la información. Por otro lado tenemos Angulo (2017), quien también realizó un estudio sobre Compromiso Laboral, el cual fue aplicado a 46 profesionales de salud de una clínica privada de Lima, en cuyo estudio se obtuvo un resultado de que el compromiso Laboral tiene un nivel promedio, claramente se puede observar que los baremos utilizados son diferentes, pero con significados similares. Finalmente se tiene a Loza (2019) y Aldana (2019), quienes en sus investigaciones se han obtenido resultados diferentes a los obtenidos en este estudio.

CONCLUSIONES

Primero: Con un nivel de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, al analizar la correlación mediante el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), se obtuvo un valor de $p = 0.000$, lo que indica que es significativamente menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), llevando a la aceptación de la hipótesis alternativa. El coeficiente de correlación (Rho = 0.652) revela una relación positiva moderada entre la variable cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad distrital de Samán. Estos resultados indican que a medida que aumenta la cultura organizacional, se observa un incremento proporcional en el compromiso laboral de los trabajadores, evidenciando una relación directa entre ambos factores.

Segundo: El análisis mediante la prueba de T de Student con un nivel de confianza de 95% y un nivel de significancia de 5%, obteniendo un valor de $p = 0.000$, el cual es significativamente menor que el valor de significancia establecido $\alpha = 0.05$, aceptando de la hipótesis alterna. Se concluye que existe un nivel de cultura organizacional regular entre los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán. Los empleados muestran un alto nivel de desacuerdo con varios aspectos de la cultura organizacional, hay discrepancias significativas en áreas como el ambiente físico y la falta de comunicación de los valores y principios establecidos por la municipalidad.

Tercero: Mediante el estadístico de prueba T de Student, con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%, obtuvo un valor de $p = 0.000$, el cual es considerablemente inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), conduciendo a la aceptación de la hipótesis alterna. Por consiguiente, se infiere que existe un nivel regular en el compromiso laboral entre los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital. Esta conclusión indica que los empleados no muestran un compromiso activo o internalizado en sus aspectos afectivos, normativos y continuos con la institución. Además, se observan prácticas y comportamientos que no se alinean con los valores deseados o que podrían mejorarse para fomentar un mayor compromiso. Adicionalmente, la falta de una fuerte identificación o conexión emocional de los empleados con la municipalidad refleja una ausencia de arraigo emocional hacia la organización.

RECOMENDACIONES

Primera: Considerando la significativa relación identificada entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos, se sugiere a la municipalidad distrital de Samán enfocar sus esfuerzos en el fortalecimiento y promoción de una cultura organizacional sólida y orientada a valores compartidos. Estrategias destinadas a fomentar una comprensión más profunda de la cultura institucional, la promoción de prácticas coherentes con los valores establecidos y la creación de un entorno que incentive la identificación y alineación de los empleados con los objetivos y principios de la organización, podrían potenciar aún más el compromiso laboral y la productividad de manera significativa

Segunda: Dada la identificación de un nivel de cultura organizacional considerado como regular entre los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán, se sugiere al jefe de la unidad de recursos humanos de la municipalidad distrital de Samán, priorizar acciones dirigidas a mejorar y fortalecer los aspectos identificados como problemáticos en el análisis. Resulta crucial enfocar esfuerzos en la creación de un ambiente físico más adecuado que fomente el bienestar y la comodidad laboral, así como en una comunicación más efectiva y clara de los valores y principios institucionales. Implementar programas de capacitación, sesiones informativas o iniciativas que promuevan la comprensión y adhesión a la cultura organizacional deseada, podría contribuir significativamente a la mejora de la percepción y alineación de los empleados con los valores y prácticas institucionales.

Tercera: Al jefe de la unidad de recurso humanos se le recomienda impulsar una cultura organizacional positiva a través del fomento del trabajo en equipo, una comunicación abierta, el reconocimiento y valoración de los logros individuales y colectivos, así como el establecimiento de metas y expectativas claras. Estas acciones permitirán dirigir los esfuerzos de manera más efectiva y motivar a los empleados a comprometerse con el logro de los resultados deseados. La implementación de estas recomendaciones tiene como objetivo fortalecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos. Se espera que este fortalecimiento tenga un impacto positivo en la satisfacción laboral, el rendimiento individual y colectivo, así como en el logro exitoso de los objetivos establecidos por la municipalidad distrital de Samán.

REFERENCIAS

- Aldana, J. (2019). *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una Institución Bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo* [Universidad Rafael Landívar]. <https://doi.org/http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>
- Almanza, J. (2018). *Cultura Organizacional de los trabajadores en dos Establecimientos de Salud de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte 2017*. [Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20799>.
- Angulo, G. G. (2017). *Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima-2017*. [Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21334>.
- Castillo, R. R. (2017). *Cultura organizacional y compromiso laboral en la Editorial Imprenta Unión, año 2016*. [Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1199?show=full>.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos* (9º Ed.). Editorial McGraw-Hill. https://doi.org/https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chipana, S. E., & Condori, L. (2018). *Cultura Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Archivo Regional de Puno - 2017*. [Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8494>.
- Cristobal, G. S., Dialeva, A., Guyot, N., & Re, J. I. (2018). *Análisis de la cultura organizacional e identificación de la necesidad de cambio cultural en empresas argentinas mediante el modelo OCAI* (p. 45). [Universidad Católica Argentina]. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/473>.
- Definición.de. (2019). *Concepto de creencia*.
- Dirección del Trabajo. (2021). *Concepto de trabajador administrativo*. <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60102.html>
- Escobedo, S. R. (2022). *Cultura organizacional y compromiso laboral en colaboradores del gobierno regional de Arequipa, 2022*. [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/15200>.

- Felcman, I., & Blutman, G. (2020). *Cultura organizacional: nuevos dioses y la búsqueda del eslabón perdido para la transformación del Estado*. Cuaderno del Instituto Nacional de Administración Pública.
- Hermoza, M. A. (2018). *Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Lima , 2017*. [Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22484>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6^o Ed.). Mc Graw Hill.
- Huaman, M. C. (2019). *Cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa MUR WY S.A.C Unidad Minera Aru - Jesica distrito de Ocuvi - Puno, 2016*. [Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6136>.
- Klappenbach, C., & Arnozis, S. (2017). *Fortalecimiento de la cultura organizacional: transformando la cultura, cultivando el liderazgo* (pp. 14-17).
- Loza, D. (2019). *Compromiso laboral de los trabajadores de una empresa productora de harina en la ciudad de Arequipa 2019*. [Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/2632>.
- Merriam-Webster Dictionary. (2019). *concepto de ambiente físico*. Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three - component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5^o ed). Journal of Chemical Information and Modeling. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ordiz, M., & Avella, L. (2002). Gestión estratégica de los recursos humanos: una síntesis teórica. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*.
- Ore, C. A., & Tapia Medrano, A. (2022). *Relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de una empresa de servicios gráficos, arequipa, 2019*. [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14761/ADorzuca_tamea.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Real Academia Española. (s. f.-a). *Definición de compañerismo*. Recuperado 4 de enero de 2022, de <https://dle.rae.es/expediente>
- Real Academia Española. (s. f.-b). *Definición de cultura*. Recuperado 29 de noviembre de 2021, de <https://dle.rae.es/cultura>
- Real Academia Española. (s. f.-c). *Definición de eficacia*. Recuperado 4 de enero de 2022, de <https://dpej.rae.es/lema/resolución>
- Real Academia Española. (s. f.-d). *Definición de eficiencia*. Recuperado 15 de julio de 2022, de <https://dle.rae.es/responsabilidad>
- Real Academia Española. (2020). *Definición de municipalidad - Diccionario panhispánico del español jurídico - RAE*. Diccionario panhispánico del español jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/municipalidad>
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento Organizacional. En *Pearson Educación de México*, S.A (10a. ed.).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). Comportamiento Organizacional. *Pearson Educación de México*, S.A, 13, 752.
- Rodríguez, R. (2009). La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Invenio*, 12(22), 67-92.
- Rojas, W. J., & Távara, Ú. Y. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat. En *Revista EDUCA UMCH* (Vol. 10). <https://doi.org/10.35756/educaumch.v10i0.22>
- Sagástegui, M. (2018). Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en el Hospital I La Esperanza – Essalud La Libertad, 2017. En *Repositorio Institucional - UCV*. [Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29959>.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5° ed). <https://nla.gov.au/nla.cat-vn7331264>.
- Secretaría de Gestión Pública. (s. f.). *Concepto de entidad Pública*. Blog de la Secretaría de Gestión Pública. Recuperado 30 de noviembre de 2021, de <http://sgpperu.blogspot.com/2010/04/definamos-el-concepto-de-entidad.html>
- Sinek, S. (2009). *Start with Why: How great leaders inspire everyone to take action*. Penguin Group.
- Sotomayor, V. R. (2017). *Cultura Organizacional y Recursos Humanos en la Gestión de la Municipalidad de San Román Juliaca 2018-2020*. [Universidad Nacional del Altiplano].

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Suaréz, E. (2018). Los valores organizacionales. *Revistas CEIPA*, 1-6.

Velásquez, E. (2017). *Cultura organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017*.

[Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12051>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN, 2021					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	ENFOQUE DE LA INVESTIGACION	
¿Cuál es la relación que existe entre cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021?	Determinar la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021.	Existe relación significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021.	Cultura Organizacional	Cuantitativo	
			DIMENSIONES	TIPO DE INVESTIGACION	
			<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente Físico • Valores organizacionales • Supuestos inconscientes 	ALCANCE DE LA INVESTIGACION	
				Correlacional	
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> – ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021? – ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> – Identificar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021. – Identificar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> – Existe buen nivel de cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021. – Existe buen nivel de compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán, 2021. 	Compromiso Laboral	Técnicas:	
			DIMENSIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso normativo • Compromiso continuo 	Instrumentos:
				Población: 52 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán. Muestra: Censal	

Anexo 2. Registro de asistencia de trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Samán

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN
Unidad de Recursos Humanos

Hora de ingreso: 8:00 am Salida: 16:00

Fecha: _____/_____/2021

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	LUNES		MARTES		MIÉRCOLES		JUEVES		VIERNES	
		INGRESO	SALIDA	INGRESO	SALIDA	INGRESO	SALIDA	INGRESO	SALIDA	INGRESO	SALIDA
1	JUAN WALTER MAMANI QUISPE	08:00	16:00								
2	VIDAL CALAPUJA CALAPUJA	08:00	16:00								
3	GODOLFREDO BELTRAN QUISPE MAMANI	08:00	16:00								
4	HELBER LUDGARDO JUAREZ CHAMBI	08:00	16:00								
5	JUAN CARLOS QUISPE CHAMBI	08:00	16:00								
6	YUDI INGRID CCARITA CCAMA	08:00	16:00								
7	DANTE COPA COARI	08:00	16:00								
8	RAFAEL JAVIER RAMOS LUQUE	08:00	16:00								
9	SERGIO ANTONIO SALAS PAREDES	08:00	16:00								
10	JOSE LUIS CACERES VILCA	08:00	16:00								
11	NIMER ROLANDO QUISPE MAMANI	08:00	16:00								
12	LUZ MARIBEL NINA ACERO	08:00	16:00								

13	ELOY HALLASI HALLASI	8:00	4:00								
14	YOEL MAMANI HUANCAPAZA	08:00	16:00								
15	JOSE LUIS MACHACA MAMANI	08:00	16:00								
16	YONI CALLATA CALLATA	08:00	16:00								
17	RUBI FIORELA CRUZ MAMANI	8:00	4:00								
18	BLANCA LIZBETH CONDORI PEREZ	8:00	16:00								
19	ESPERANZA MAYTA CONDORI	8:00	16:00								
20	ALBERT MILTON APAZA QUISPE	8:00	16:00								
21	FROILAN EDILBERTO HANCCO MAMANI	08:00	16:00								
22	GLADYS MARIELA MAMANI ANAHUA	8:00	16:00								
23	LUZ ALEIDA VILCA VARGAS	8:00	4:00								
24	ALEX GROVER APAZA MAMANI	8:00	4:00								
25	MIRIAN LIZ TUNI SUCATICONA	8:00	4:00								
26	YONI PAUL HUANCO CAYO	8:00	4:00								
27	ALVARO CARI FRISANCHO	8:00	16:00								

**CUESTIONARIO SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAMÁN, 2021.**

La presente encuesta tiene por objeto conocer los aspectos de la cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, tales como: condiciones del ambiente físico de trabajo, practica de valores organizacionales e interrelación entre compañeros. Esta encuesta es anónima. Los resultados de esta investigación permitirán a la entidad identificar situaciones de trabajo que puedan continuar y o mejorarse.

INDICACIONES:

- Esta encuesta consta de 24 preguntas. Lea atentamente cada una de ellas, revise todas las opciones, y elija la alternativa que más le identifique.
- Marque la alternativa seleccionada con una línea oblicua (/). Si se equivoca o desea corregir su respuesta, marque con una (X) la alternativa que desea eliminar y seleccione la nueva opción.

ESCALA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
MUY DESACUERDO	DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO

I. CUESTIONARIO

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL					
ITEMS		VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSION – AMBIENTE FISICO					
1	El cumplimiento del horario de trabajo es importante para ser eficaz.				
2	Los espacios de trabajo son adecuados para realizar las actividades laborales.				
3	La distribución de los espacios de trabajo y el mobiliario permiten apreciar las diferencias jerárquicas que existen entre los trabajadores.				
4	Se posee el equipamiento tecnológico necesario para cumplir con las metas trazadas.				
5	Los trabajadores pueden acercarse libremente a las oficinas de sus jefes para comunicarse con ellos.				
6	Existe un nivel apropiado de iluminación para la ejecución de las actividades laborales.				

7	La temperatura del ambiente es adecuada para el desempeño de las actividades laborales.					
8	Se realizan eventos recreativos para integrar y motivar a los trabajadores.					
DIMENSION – VALORES ORGANIZACIONALES						
9	Los trabajadores asumen con responsabilidad sus actividades cotidianas.					
10	Los trabajadores anteponen sus intereses individuales en las relaciones con sus compañeros.					
11	El respeto hacia los compañeros de trabajo juega un papel importante en las relaciones laborales.					
12	Los proyectos organizacionales se llevan a cabo mediante el trabajo en equipo.					
13	Las personas más antiguas son influyentes en los procesos de toma de decisiones					
14	Los trabajadores se brindan apoyo para el logro de los objetivos laborales.					
15	Los trabajadores se ayudan mutuamente para mejorar su efectividad.					
16	Los trabajadores mantienen las promesas y los compromisos que realizan.					
DIMENSION – SUPUESTOS INCONSIENTES						
17	Se reconocen en actos públicos los logros relevantes de los trabajadores.					
18	Se valoran más las relaciones interpersonales que la eficiencia laboral.					
19	Los trabajadores procuran dar un servicio de calidad al ciudadano.					
20	Los trabajadores escuchan abiertamente los puntos de vista de sus compañeros.					
21	Se valoran los argumentos y opiniones de sus miembros a la hora de tomar decisiones.					
22	Los trabajadores expresan sus desacuerdos de forma respetuosa.					
23	Se respeta la calidad de vida de sus compañeros.					
24	Lo más importante es que el ser humano sea afectivo.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...

**CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE SAMÁN, 2021.**

La presente encuesta tiene por objeto conocer los aspectos del compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, tales como: compromiso afectivo, compromiso continuo y el compromiso normativo. Esta encuesta es anónima. Los resultados de esta investigación permitirán a la entidad identificar situaciones de trabajo que puedan continuar y o mejorarse.

INDICACIONES:

- Esta encuesta consta de 24 preguntas. Lea atentamente cada una de ellas, revise todas las opciones, y elija la alternativa que más le identifique.
- Marque la alternativa seleccionada con una línea oblicua (/). Si se equivoca o desea corregir su respuesta, marque con una (X) la alternativa que desea eliminar y seleccione la nueva opción.

ESCALA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
MUY DESACUERDO	DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO

I. CUESTIONARIO

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO LABORAL					
ITEMS		VALORACIÓN			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN – COMPROMISO AFECTIVO					
1	Me facilitaría las cosas seguir trabajando en esta institución el resto de mi vida.				
2	Me he integrado plenamente con la institución.				
3	Realmente siento los problemas de la institución como propios.				
4	Me siento satisfecho en mi trabajo.				
5	Esta institución significa mucho para mí en lo personal.				
6	Tengo voluntad de dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.				
7	Me siento como parte de la familia en la institución				
8	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución.				
DIMENSIÓN – COMPROMISO CONTINUO					
9	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.				

10	Si deseara renunciar a la institución en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.					
11	Estoy convencido de que la institución satisface mis necesidades.					
12	Permanecer en esta institución actualmente, es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
13	Si renunciara a esta institución, pienso que tendría muy pocas alternativas.					
14	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.					
15	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.					
16	Sería duro para mi dejar esta institución, incluso si lo quisiera.					
DIMENSIÓN – COMPROMISO NORMATIVO						
17	Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la institución ahora.					
18	Me sentiría culpable si renunciara a esta institución en este momento.					
19	Una de las principales razones por la que sigo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
20	Esta institución merece mi lealtad.					
21	Tengo una sensación de deuda con la institución.					
22	Yo no siento ninguna obligación de permanecer con mi jefe actual.					
23	Le debo muchísimo a la institución.					
24	Tengo la obligación de permanecer en esta institución.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...

Anexo 5. Validación de instrumentos a juicio de expertos de la variable Cultura Organizacional

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS:
JUICIO DE EXPERTO

Título: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán, 2021.

I. REFERENCIAS

- 1.1 EXPERTO : MAYDA YANIRA FLORES QUISPE
- 1.2 ESPECIALIDAD : SOCIOLOGÍA
- 1.3 CARGO ACTUAL : DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.4 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

INDICACIONES:

Señor(a) especialista se le agradece por el apoyo en la validación del Cuestionario cuyo objetivo es Determinar la relación entre la cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán. Se le solicita efectuar un riguroso análisis de los ítems y marque con una equis (X) según la valoración que le dé acuerdo a la escala.

ESCALA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
MUY INACEPTABLE	INACEPTABLE	REGULARMENTE ACEPTABLE	ACEPTABLE	MUY ACEPTABLE

CONTENIDO		VALORACION					PROMEDIO
		1	2	3	4	5	
DIMENSION – AMBIENTE FISICO							
El cumplimiento del horario de trabajo es importante para ser eficaz.	Pertinencia					X	
	Claridad conceptual					X	5
	Redacción y terminología					X	
Los espacios de trabajo son adecuados para realizar las actividades laborales.	Pertinencia					X	
	Claridad conceptual					X	5
	Redacción y terminología					X	
La distribución de los espacios de trabajo y el mobiliario permiten apreciar las diferencias jerárquicas que existen entre los trabajadores.	Pertinencia					X	
	Claridad conceptual					X	5
	Redacción y terminología					X	
Se posee el equipamiento tecnológico necesario para cumplir con las metas trazadas.	Pertinencia					X	
	Claridad conceptual					X	5
	Redacción y terminología					X	

Los trabajadores pueden acercarse libremente a las oficinas de sus jefes para comunicarse con ellos.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Existe un nivel apropiado de iluminación para la ejecución de las actividades laborales.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
La temperatura del ambiente es adecuada para el desempeño de las actividades laborales.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Se realizan eventos recreativos para integrar y motivar a los trabajadores.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
DIMENSION – VALORES ORGANIZACIONALES							
Los trabajadores asumen con responsabilidad sus actividades cotidianas.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Los trabajadores anteponen sus intereses individuales en las relaciones con sus compañeros.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
El respeto hacia los compañeros de trabajo juega un papel importante en las relaciones laborales.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Los proyectos organizacionales se llevan a cabo mediante el trabajo en equipo.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Las personas más antiguas son influyentes en los procesos de toma de decisiones.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Los trabajadores se brindan apoyo para el logro de los objetivos laborales.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Los trabajadores se ayudan mutuamente para mejorar su efectividad.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Los trabajadores mantienen las promesas y los compromisos que realizan.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
DIMENSION – SUPUESTOS INCONSCIENTES							
Se reconocen en actos públicos los logros relevantes de los trabajadores.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Se valoran más las relaciones interpersonales que la eficiencia laboral.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	

Los trabajadores procuran dar un servicio de calidad al ciudadano.	Pertinencia					X	5	
	Claridad conceptual					X		
	Redacción y terminología					X		
Los trabajadores escuchan abiertamente los puntos de vista de sus compañeros.	Pertinencia					X	5	
	Claridad conceptual					X		
	Redacción y terminología					X		
Se valoran los argumentos y opiniones de sus miembros a la hora de tomar decisiones.	Pertinencia					X	5	
	Claridad conceptual					X		
	Redacción y terminología					X		
Los trabajadores expresan sus desacuerdos de forma respetuosa.	Pertinencia					X	5	
	Claridad conceptual					X		
	Redacción y terminología					X		
Se respeta la calidad de vida de sus compañeros.	Pertinencia					X	5	
	Claridad conceptual					X		
	Redacción y terminología					X		
Lo más importante es que el ser humano sea afectivo.	Pertinencia					X	5	
	Claridad conceptual					X		
	Redacción y terminología					X		
SUBTOTAL							360	
TOTAL								120

II. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Sin observaciones.

III. RESOLUCIÓN

Coeficiente de valoración porcentual, C= 100 %

a. Aprobado _____ ($C > 75\% = 0.75$)

b. Desaprobado _____ ($C < 75\% = 0,75$)


 UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
 Dr. Mayda Yanira Flores Quispe
 DOCENTE

Anexo 6. Validación de instrumentos a juicio de expertos de la variable Compromiso Laboral

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS:
JUICIO DE EXPERTO

Título: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán, 2021

I. REFERENCIAS

- 1.1 EXPERTO : MAYDA YANIRA FLORES QUISPE
- 1.2 ESPECIALIDAD : SOCIOLOGIA
- 1.3 CARGO ACTUAL : DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.4 GRADO ACADEMICO : DOCTOR

INDICACIONES:

Señor(a) especialista se le agradece por el apoyo en la validación del Cuestionario cuyo objetivo es Determinar la relación entre la cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán. Se le solicita efectuar un riguroso análisis de los ítems y marque con una equis según la valoración que le dé según la escala.

ESCALA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
MUY INACEPTABLE	INACEPTABLE	REGULARMENTE ACEPTABLE	ACEPTABLE	MUY ACEPTABLE

CONTENIDO		EVALUACIÓN					PROMEDIO
ITEM	CRITERIOS GENERALES	1	2	3	4	5	
DIMENSIÓN – COMPROMISO AFECTIVO							
Me facilitaría las cosas seguir trabajando en esta institución el resto de mi vida.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Me he integrado plenamente con la institución.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Realmente siento los problemas de la institución como propios.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Me siento satisfecho en mi trabajo.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	

Esta institución significa mucho para mí en lo personal.	Pertinencia						X	5
	Claridad conceptual						X	
	Redacción y terminología						X	
Tengo voluntad de dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	Pertinencia						X	5
	Claridad conceptual						X	
	Redacción y terminología						X	
Me siento como parte de la familia en la institución.	Pertinencia						X	5
	Claridad conceptual						X	
	Redacción y terminología						X	
Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución.	Pertinencia						X	5
	Claridad conceptual						X	
	Redacción y terminología						X	
DIMENSIÓN – COMPROMISO CONTINUO								
Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	Pertinencia						X	5
	Claridad conceptual						X	
	Redacción y terminología						X	
Si deseara renunciar a la institución en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	Pertinencia						X	5
	Claridad conceptual						X	
	Redacción y terminología						X	
Estoy convencido de que la institución satisface mis necesidades.	Pertinencia						X	5
	Claridad conceptual						X	
	Redacción y terminología						X	
Permanecer en esta institución actualmente, es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	Pertinencia						X	5
	Claridad conceptual						X	
	Redacción y terminología						X	
Si renunciara a esta institución, pienso que tendría muy pocas alternativas.	Pertinencia						X	5
	Claridad conceptual						X	
	Redacción y terminología						X	
Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	Pertinencia						X	5
	Claridad conceptual						X	
	Redacción y terminología						X	
Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.	Pertinencia						X	5
	Claridad conceptual						X	
	Redacción y terminología						X	
Sería duro para mí dejar esta institución, incluso si lo quisiera.	Pertinencia						X	5
	Claridad conceptual						X	
	Redacción y terminología						X	
DIMENSIÓN – COMPROMISO NORMATIVO								
Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la institución ahora.	Pertinencia						X	5
	Claridad conceptual						X	
	Redacción y terminología						X	

Me sentiría culpable si renunciara a esta institución en este momento.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Una de las principales razones por la que sigo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Esta institución merece mi lealtad.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Tengo una sensación de deuda con la institución.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Yo no siento ninguna obligación de permanecer con mi jefe actual.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Le debo muchísimo a la institución.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Tengo la obligación de permanecer en esta institución.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
SUB TOTAL						360	
TOTAL							120

II. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Sin observaciones.

III. RESOLUCIÓN

Coefficiente de valoración porcentual, C= 100 %

a. Aprobado _____ (C > 75% = 0.75)

b. Desaprobado _____ (C < 75% = 0,75)


UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
Dr. Mayda Yajira Flores Quispe
DOCENTE

Anexo 7. Validación de instrumentos a juicio de expertos de la variable Cultura Organizacional

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

**ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL**

**FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS:
JUICIO DE EXPERTO**

Título: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán, 2021.

I. REFERENCIAS

- 1.1 EXPERTO : Abraham M. Contreras Vargas
- 1.2 ESPECIALIDAD : Economista
- 1.3 CARGO ACTUAL : Responsable EP G.P.D.
- 1.4 GRADO ACADÉMICO : Doctor

INDICACIONES:

Señor(a) especialista se le agradece por el apoyo en la validación del Cuestionario cuyo objetivo es Determinar la relación entre la cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán. Se le solicita efectuar un riguroso análisis de los ítems y marque con una equis (X) según la valoración que le dé acuerdo a la escala.

ESCALA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
MUY INACEPTABLE	INACEPTABLE	REGULARMENTE ACEPTABLE	ACEPTABLE	MUY ACEPTABLE

CONTENIDO		VALORACION					PROMEDIO
ITEMS	CRITERIOS GENERALES	1	2	3	4	5	
DIMENSION – AMBIENTE FISICO							
El cumplimiento del horario de trabajo es importante para ser eficaz.	Pertinencia				X		4
	Claridad conceptual				X		
	Redacción y terminología				X		
Los espacios de trabajo son adecuados para realizar las actividades laborales.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
La distribución de los espacios de trabajo y el mobiliario permiten apreciar las diferencias jerárquicas que existen entre los trabajadores.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Se posee el equipamiento tecnológico necesario para cumplir con las metas trazadas.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	

Los trabajadores pueden acercarse libremente a las oficinas de sus jefes para comunicarse con ellos.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Existe un nivel apropiado de iluminación para la ejecución de las actividades laborales.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
La temperatura del ambiente es adecuada para el desempeño de las actividades laborales.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Se realizan eventos recreativos para integrar y motivar a los trabajadores.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
DIMENSION – VALORES ORGANIZACIONALES							
Los trabajadores asumen con responsabilidad sus actividades cotidianas.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Los trabajadores anteponen sus intereses individuales en las relaciones con sus compañeros.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
El respeto hacia los compañeros de trabajo juega un papel importante en las relaciones laborales.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Los proyectos organizacionales se llevan a cabo mediante el trabajo en equipo.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Las personas más antiguas son influyentes en los procesos de toma de decisiones.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Los trabajadores se brindan apoyo para el logro de los objetivos laborales.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Los trabajadores se ayudan mutuamente para mejorar su efectividad.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Los trabajadores mantienen las promesas y los compromisos que realizan.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
DIMENSION – SUPUESTOS INCONSCIENTES							
Se reconocen en actos públicos los logros relevantes de los trabajadores.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Se valoran más las relaciones interpersonales que la eficiencia laboral.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	

Los trabajadores procuran dar un servicio de calidad al ciudadano.	Pertinencia				X		4
	Claridad conceptual				X		
	Redacción y terminología				X		
Los trabajadores escuchan abiertamente los puntos de vista de sus compañeros.	Pertinencia				X		4
	Claridad conceptual				X		
	Redacción y terminología				X		
Se valoran los argumentos y opiniones de sus miembros a la hora de tomar decisiones.	Pertinencia				X		4
	Claridad conceptual				X		
	Redacción y terminología				X		
Los trabajadores expresan sus desacuerdos de forma respetuosa.	Pertinencia				X		4
	Claridad conceptual				X		
	Redacción y terminología				X		
Se respeta la calidad de vida de sus compañeros.	Pertinencia				X		4
	Claridad conceptual				X		
	Redacción y terminología				X		
Lo más importante es que el ser humano sea afectivo.	Pertinencia				X		4
	Claridad conceptual				X		
	Redacción y terminología				X		
SUBTOTAL						192	312
TOTAL							104

II. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Revisar el instrumento para resolución de dudas.

III. RESOLUCIÓN

Coefficiente de valoración porcentual, C= **86.7 %**

a. Aprobado _____ ($C > 75\% = 0.75$)

b. Desaprobado _____ ($C < 75\% = 0,75$)


 Dr. Abraham M. Contreras Vargas

Anexo 8. Validación de instrumentos a juicio de expertos de la variable Compromiso Laboral

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
ESCUELA PROFESIONAL DE
GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS:
JUICIO DE EXPERTO

Titulo: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán, 2021

I. REFERENCIAS

- 1.1 EXPERTO : Asrahm M. Cautreza Vargas
- 1.2 ESPECIALIDAD : Economista
- 1.3 CARGO ACTUAL : Responsable en el GP y M.
- 1.4 GRADO ACADEMICO : Doctor

INDICACIONES:

Señor(a) especialista se le agradece por el apoyo en la validación del Cuestionario cuyo objetivo es Determinar la relación entre la cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán. Se le solicita efectuar un riguroso análisis de los ítems y marque con una equis según la valoración que le dé según la escala.

ESCALA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
MUY INACEPTABLE	INACEPTABLE	REGULARMENTE ACEPTABLE	ACEPTABLE	MUY ACEPTABLE

CONTENIDO		EVALUACIÓN					PROMEDIO
		1	2	3	4	5	
ITEM	CRITERIOS GENERALES						
DIMENSIÓN – COMPROMISO AFECTIVO							
Me facilitaría las cosas seguir trabajando en esta institución el resto de mi vida.	Pertinencia				X		4
	Claridad conceptual				X		
	Redacción y terminología				X		
Me he integrado plenamente con la institución.	Pertinencia				X		4
	Claridad conceptual				X		
	Redacción y terminología				X		
Realmente siento los problemas de la institución como propios.	Pertinencia				X		4
	Claridad conceptual				X		
	Redacción y terminología				X		
Me siento satisfecho en mi trabajo.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	

Esta institución significa mucho para mí en lo personal.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Tengo voluntad de dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Me siento como parte de la familia en la institución.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
DIMENSIÓN – COMPROMISO CONTINUO							
Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Si deseara renunciar a la institución en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Estoy convencido de que la institución satisface mis necesidades.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Permanecer en esta institución actualmente, es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Si renunciara a esta institución, pienso que tendría muy pocas alternativas.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta institución sería la escasez de alternativas.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Sería duro para mí dejar esta institución, incluso si lo quisiera.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
DIMENSIÓN – COMPROMISO NORMATIVO							
Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la institución ahora.	Pertinencia					X	4
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	

Me sentiría culpable si renunciara a esta institución en este momento.	Pertinencia				X		4
	Claridad conceptual				X		
	Redacción y terminología				X		
Una de las principales razones por la que sigo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	Pertinencia				X		4
	Claridad conceptual				X		
	Redacción y terminología				X		
Esta institución merece mi lealtad.	Pertinencia					X	5
	Claridad conceptual					X	
	Redacción y terminología					X	
Tengo una sensación de deuda con la institución.	Pertinencia				X		4
	Claridad conceptual				X		
	Redacción y terminología				X		
Yo no siento ninguna obligación de permanecer con mi jefe actual.	Pertinencia				X		4
	Claridad conceptual				X		
	Redacción y terminología				X		
Le debo muchísimo a la institución.	Pertinencia				X		4
	Claridad conceptual						
	Redacción y terminología				X		
Tengo la obligación de permanecer en esta institución.	Pertinencia			X			3
	Claridad conceptual			X			
	Redacción y terminología			X			
SUB TOTAL				9	180	120	309
TOTAL							103

II. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Aplicar el instrumento para la resolución de deos.

III. RESOLUCIÓN

Coefficiente de valoración porcentual, C= **85.8 %**

a. Aprobado _____ (C > 75% = 0.75)

b. Desaprobado _____ (C < 75% = 0,75)


 Dr. Abraham M. Contreras Vargas

Anexo 9. Solicitud para la aplicación

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Solicitud: Autorización para la aplicación de instrumentos de investigación

Sr. Gerbacio Quecara Pérez
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Samán

Atención Unidad de Recursos Humanos



Yo, Vilca Huahuasoncco Jhannet Jessica, egresada de la Universidad Nacional de Juliaca de la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social, identificada con DNI 75238009, con domicilio en la Av. Nueva Zelandia de la ciudad de Juliaca, ante usted con todo respeto me presento y expongo.

Que, para la ejecución de mi proyecto de tesis, titulado “CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN, 2021”, me es indispensable aplicar una encuesta para obtener los datos necesarios, es por ello que recurro a su despacho para solicitarle el permiso y aprobación para poder realizar el trabajo requerido con el personal administrativo de la municipalidad como son: asistentes, jefes, gerentes y subgerentes de las diferentes áreas, unidades oficinas gerencias y subgerencias de la entidad, esto siendo para fines académicos.

Espero su comprensión y atención a mi solicitud por ser justa y legal.

Adjunto

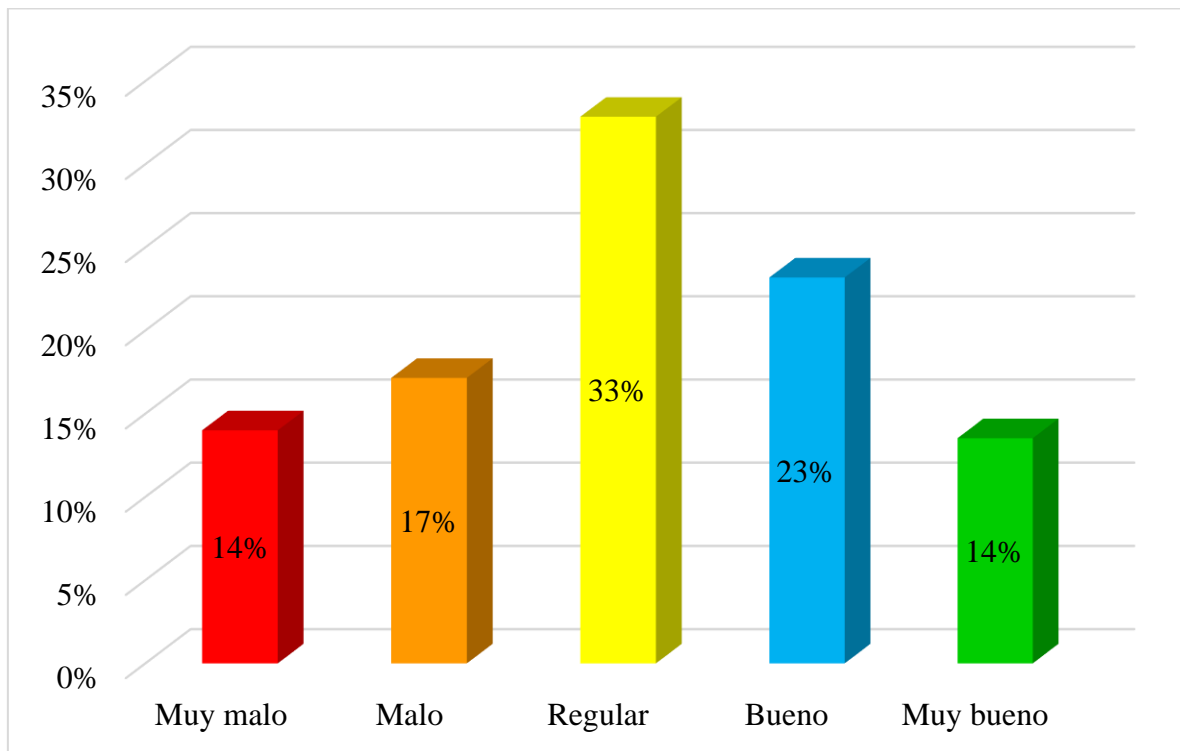
- Copia simple DNI
- Cuestionarios a aplicar

Juliaca, 30 de septiembre del 2022

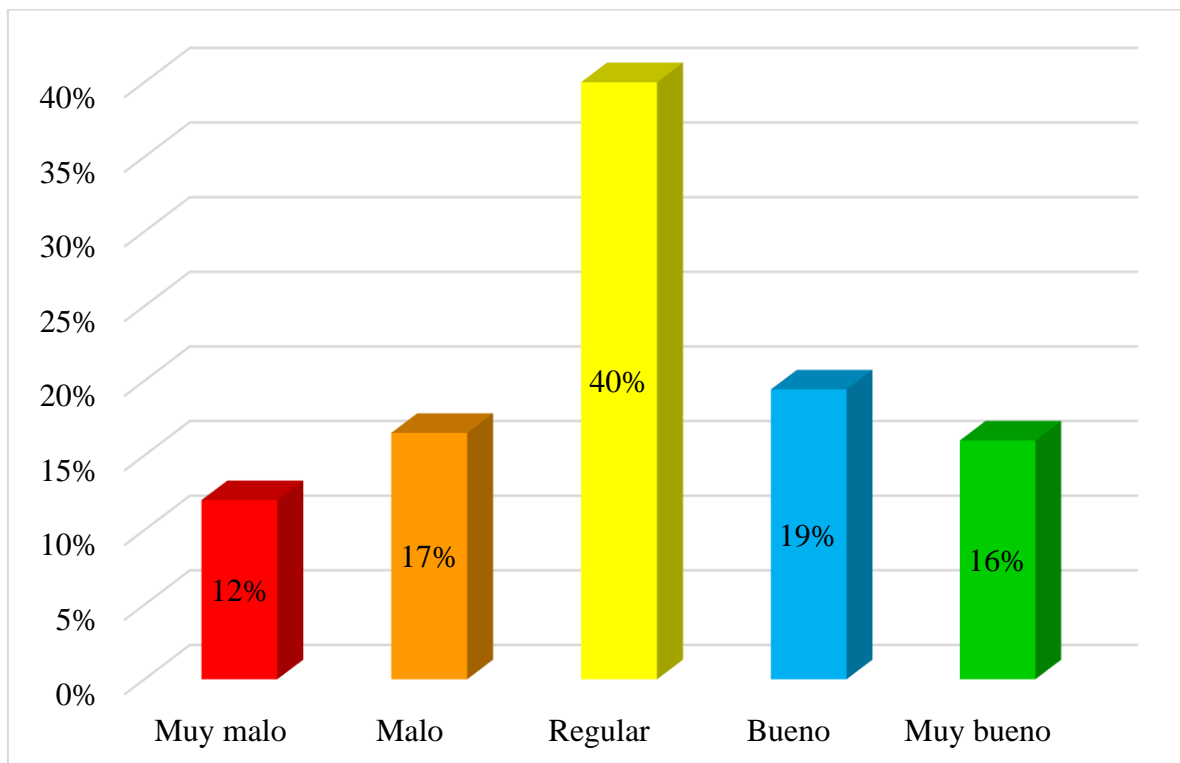
Atentamente

Jhannet Jessica Vilca Huahuasoncco
DNI 75238009

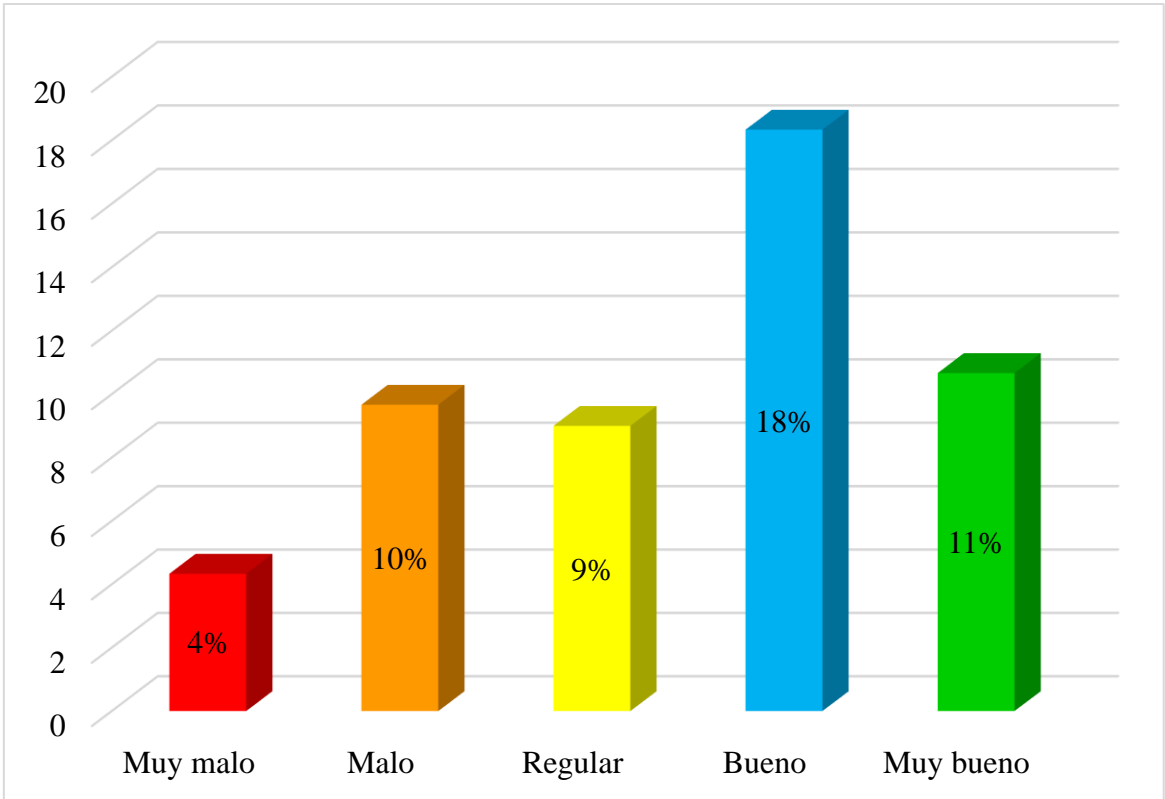
Anexo 12. Análisis descriptivo



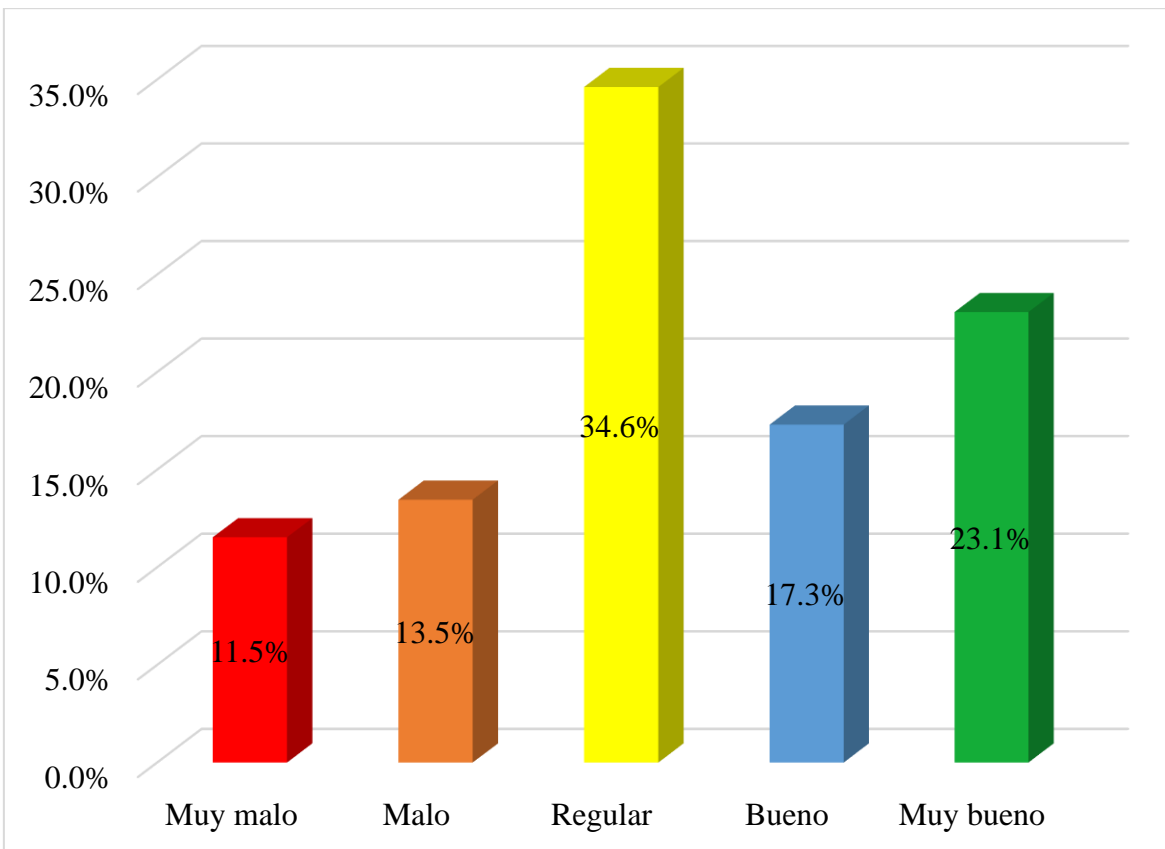
Dimensión ambiente físico de la variable cultura organizacional



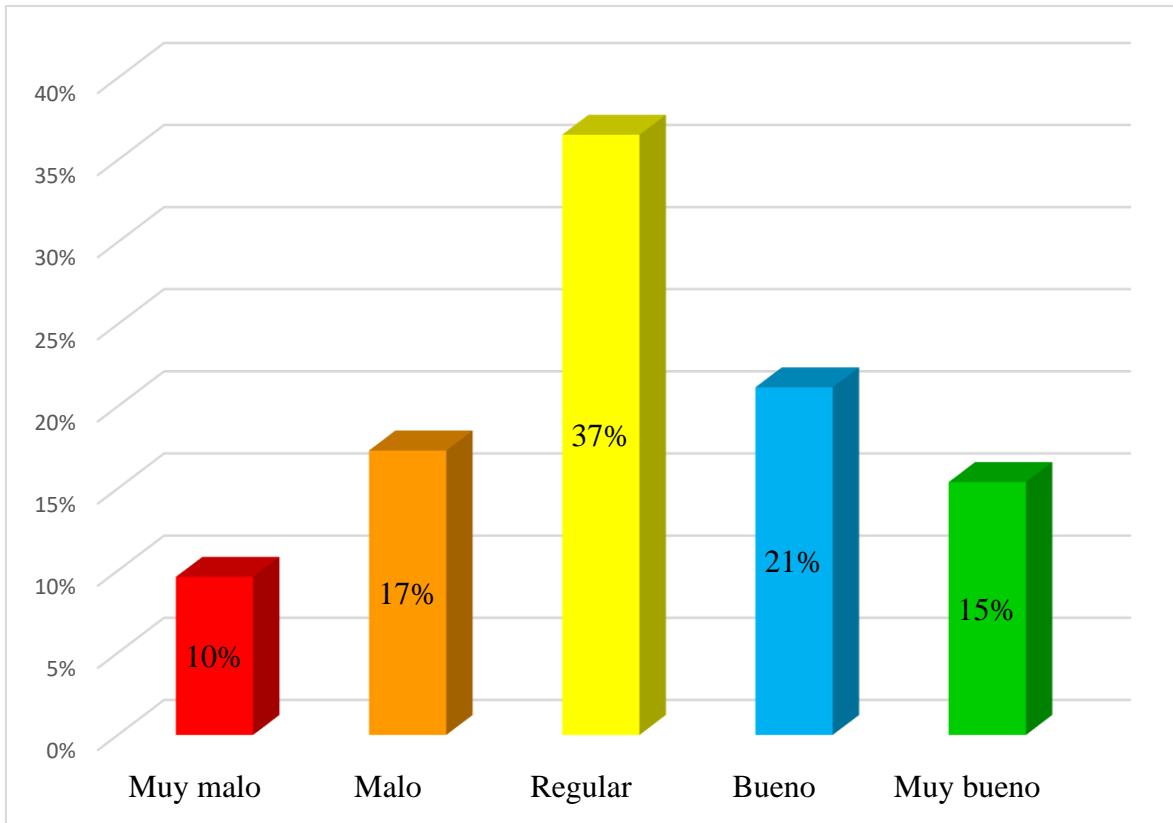
Dimensión valores organizacionales de la variable cultura organizacional



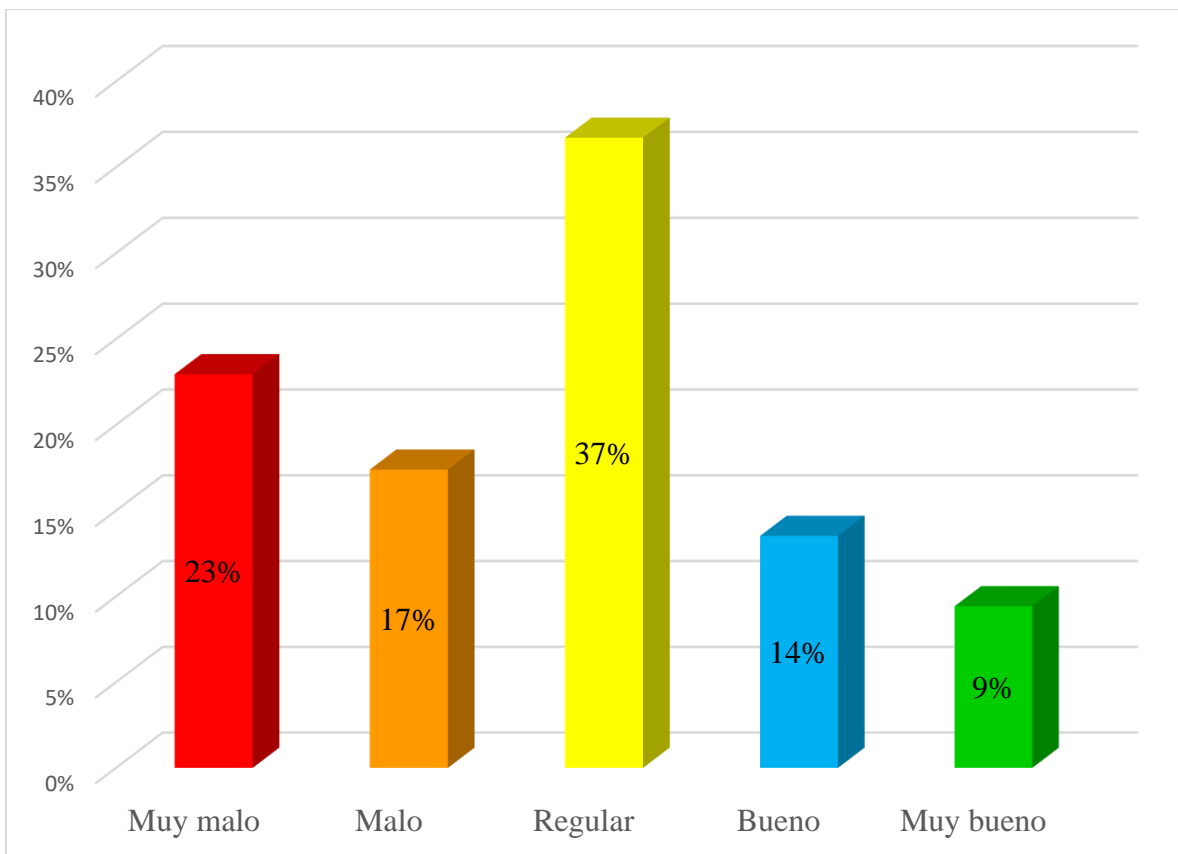
Dimensión supuestos inconscientes de la variable cultura organizacional



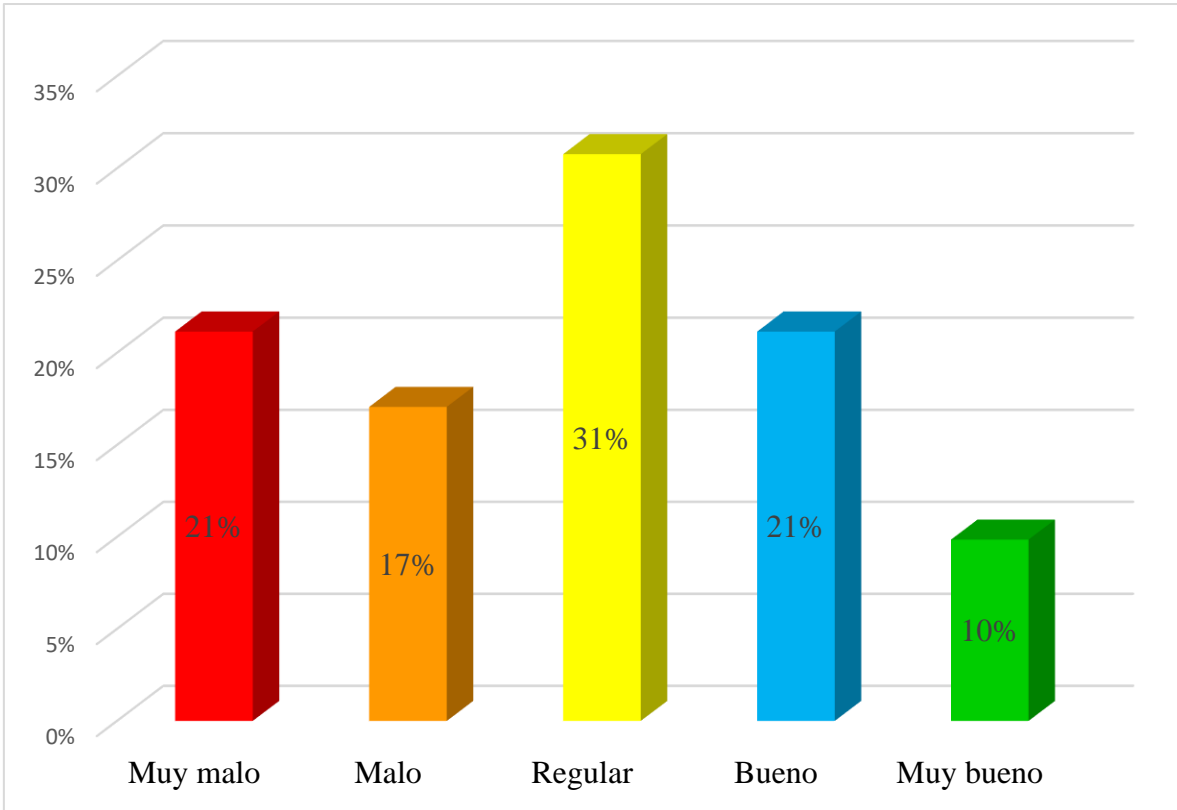
Variable cultura organizacional



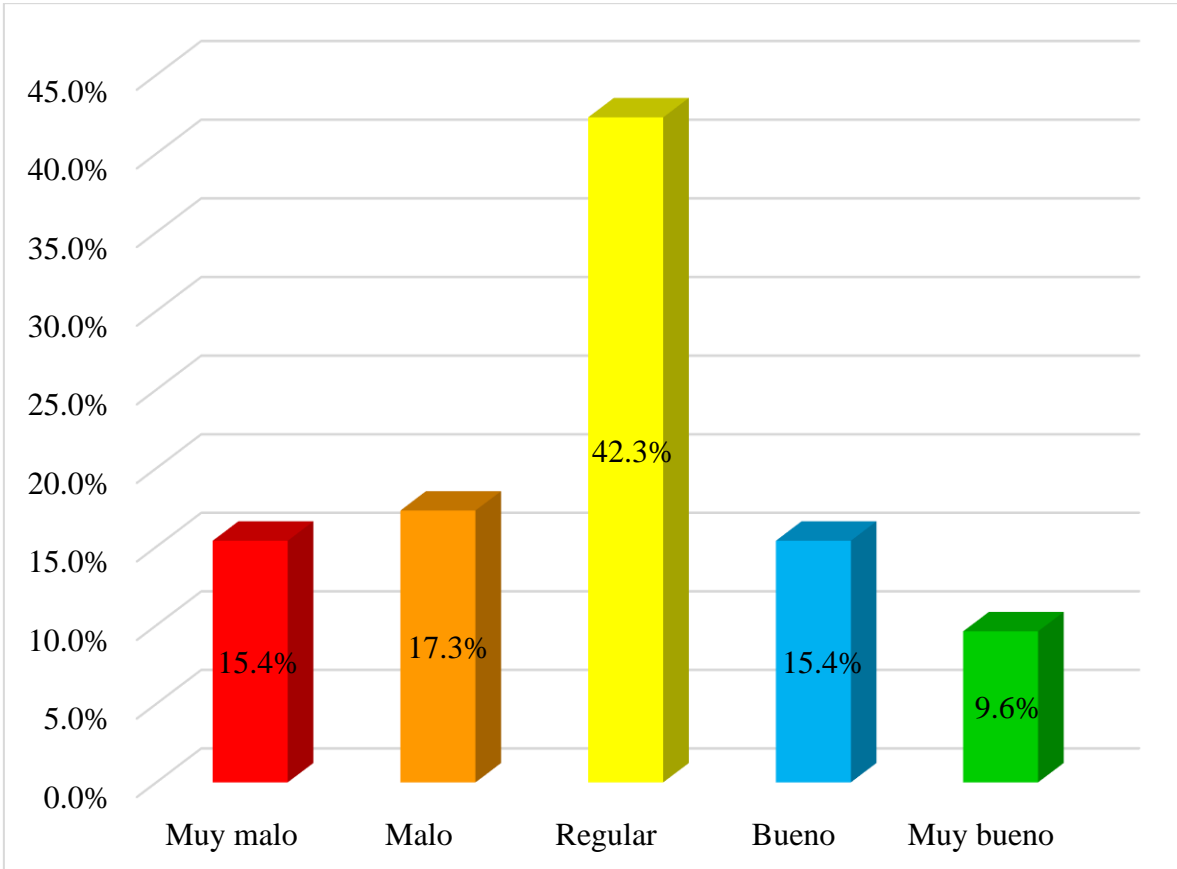
Dimensión compromiso afectivo de la variable compromiso laboral



Dimensión compromiso continuo de la variable compromiso laboral

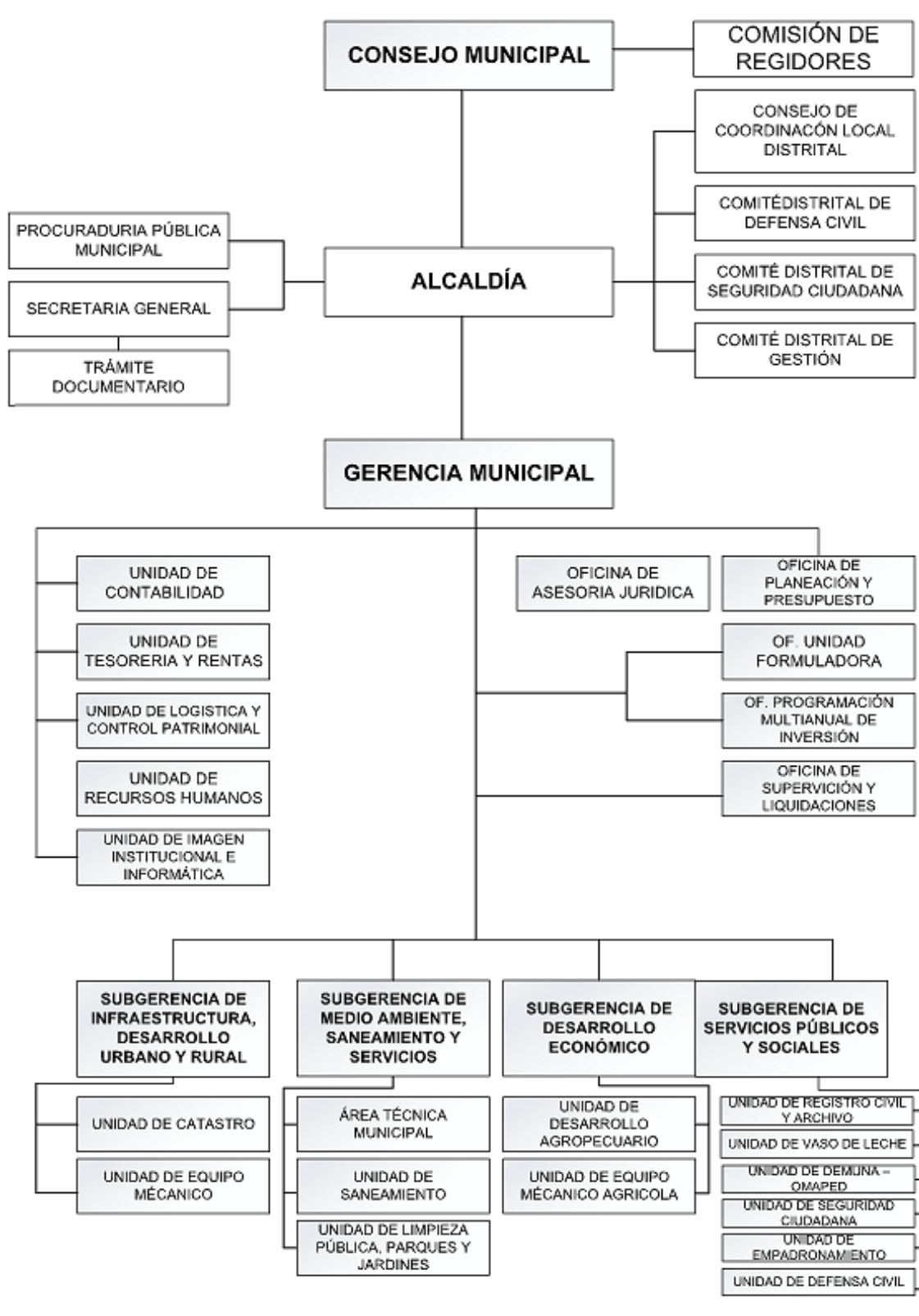


Dimensión compromiso normativo de la variable compromiso laboral



Variable compromiso laboral

Anexo 13. Organigrama de la Municipalidad Distrital de Samán



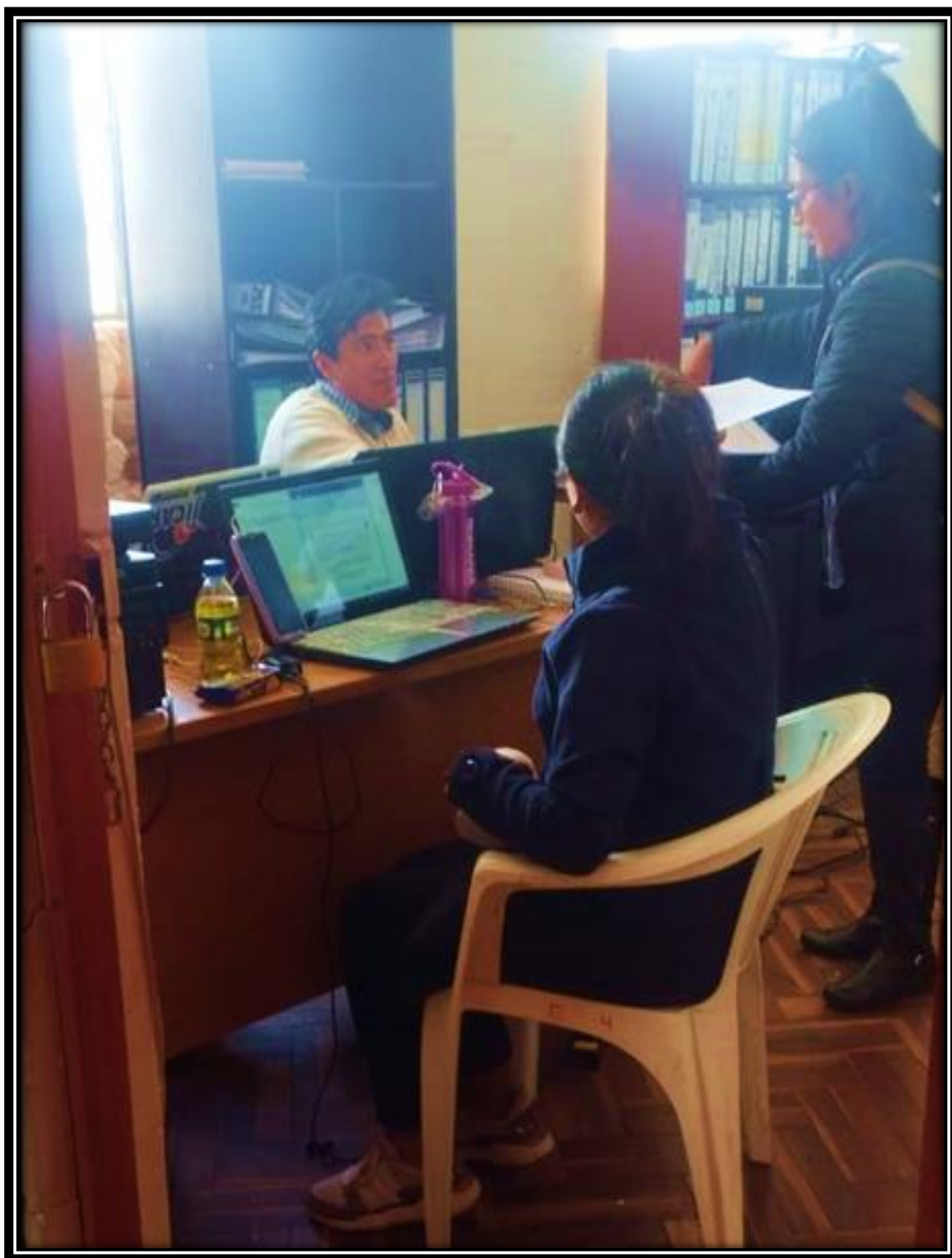
PANEL FOTOGRAFICO

Imagen 1



La imagen fue tomada en la Oficina de Secretaria Genreal de la municipalidad distrital de Samán.

Imagen 2



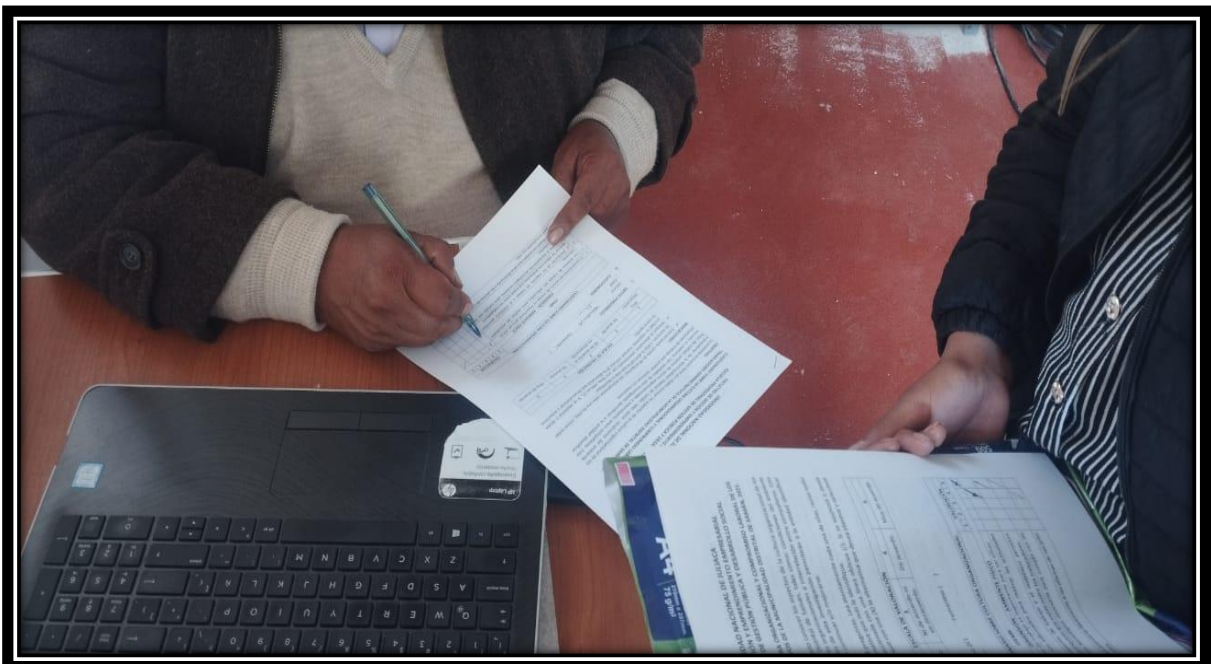
La imagen fue tomada en la Oficina de Supervision y liquidacion de obras de la municipalidad distrital de Samán.

Imagen 3



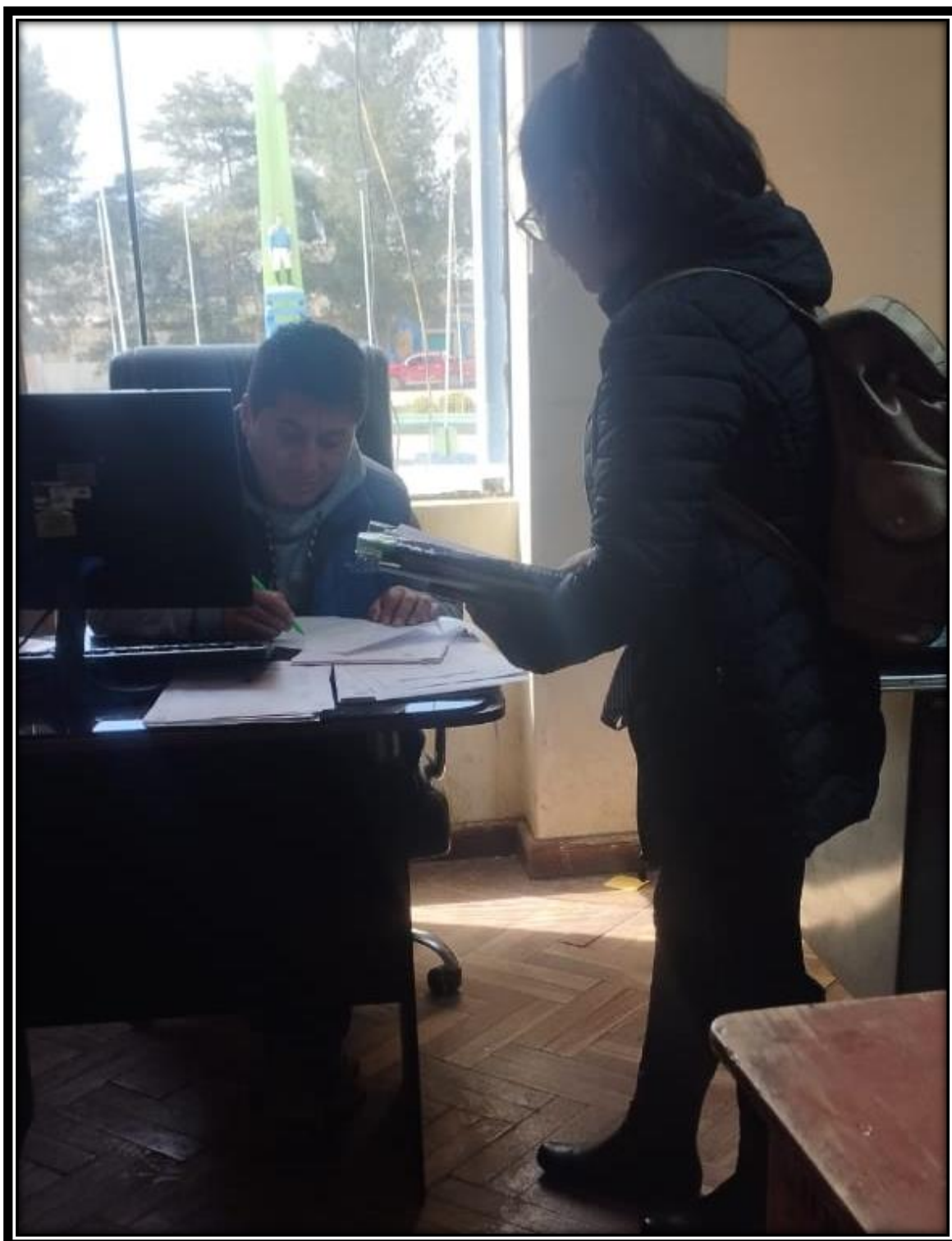
La imagen fue tomada en la municipalidad distrital de Samán.

Imagen 4



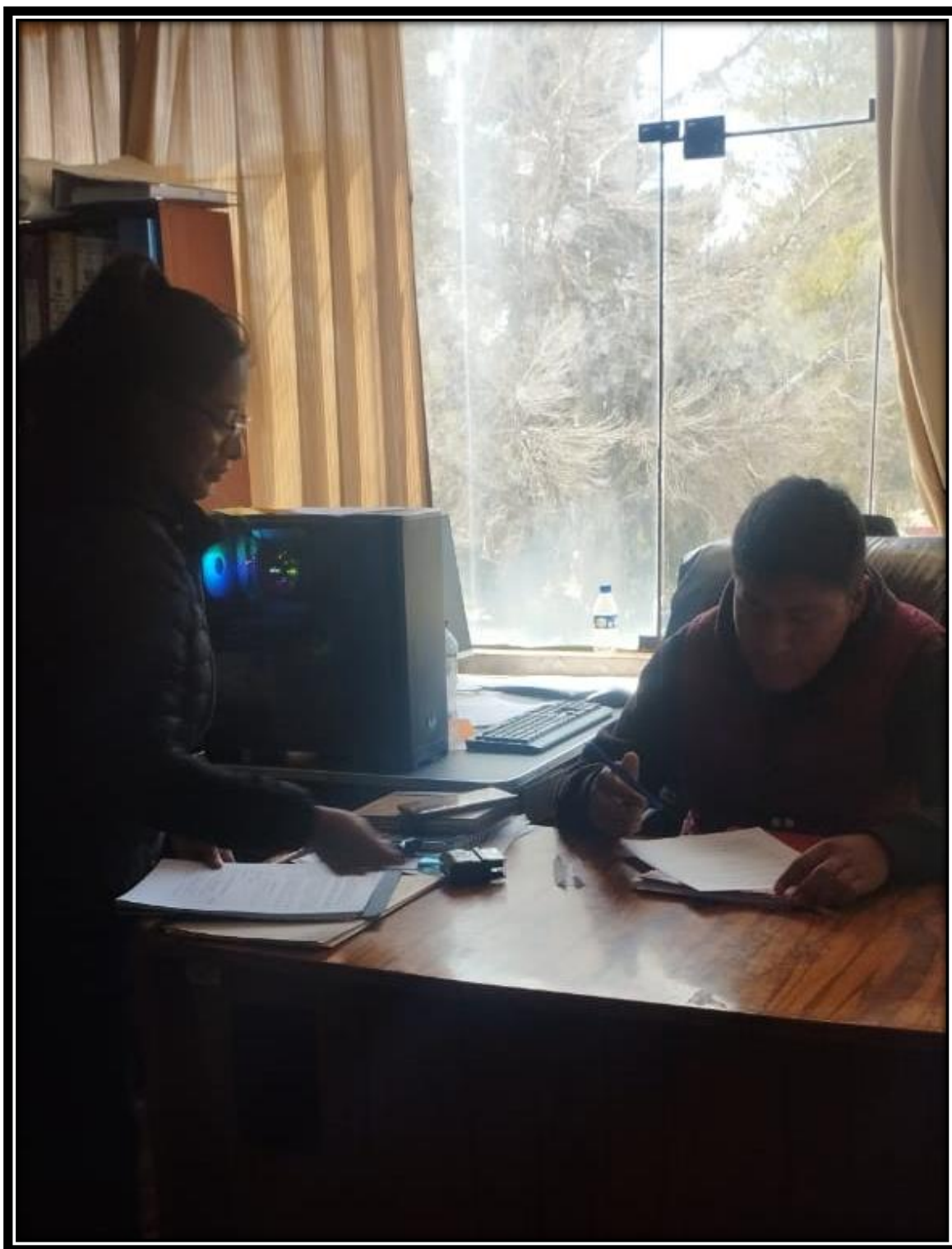
La imagen fue tomada en la municipalidad distrital de Samán, llenando los instrumentos de recolección de datos

Imegen 5



La imagen fue tomada en la municipalidad distrital de Samán, llenando los instrumentos de recolección de datos

Imagen 6



La imagen fue tomada en la municipalidad distrital de Samán, llenando los instrumentos de recolección de datos.

Anexo 14. Plan de Trabajo



Municipalidad Distrital de Samán

*“Plan de trabajo para el mejoramiento de la
Cultura Organizacional y Compromiso Laboral
de los trabajadores administrativos”*



PLAN DE TRABAJO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN

1. Datos del investigador

Nombres y apellidos: Jhannet Jessica Vilca Huahuasoncco

DNI : 76238009

Teléfono o celular : 964835105

Bachiller en Gestión Pública y Desarrollo Social

2. Institución

Razón Social : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMÁN

Nº de registro de sociedad : 20190225101

Dirección : PLAZA DE ARMAS S/N Samán.

Región Puno, Provincia de Azángaro, Distrito de Samán

3. Justificación

El presente plan de trabajo fue realizado en base a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada para la investigación sobre la cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán, en cuya investigación se obtuvo resultados de mejora, para cual se recomienda realizar las siguientes actividades.

4. Objetivos

4.1.1 Objetivo General

- Mejorar la cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán.

4.1.2 Objetivos específicos

- Mejorar el nivel de cultura organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán.
- Mejorar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Samán.

5. Actividades

5.1 Actividad 1

Nombre de la actividad	Reclutamiento de personal nuevo, brindando inducción.
Objetivo de la actividad	Establecer confianza desde el inicio de la jornada laboral, promoviendo un ambiente cordial que fomente el compromiso con la institución.
Descripción de la actividad	<p>Al presentar información a través de diapositivas, es esencial destacar la importancia de crear un ambiente de apoyo. Durante estos procesos iniciales, la transparencia y la objetividad son fundamentales, al igual que un proceso de inducción que sienta las bases para un entorno de confianza.</p> <p>Es de gran relevancia llevar a cabo un recorrido por las áreas más cercanas de la empresa para presentar al nuevo miembro, utilizando su nombre y presentándose cada uno por su nombre y cargo. Es importante que el nuevo empleado conozca las diferentes áreas.</p>
Efectos de la actividad	Es fundamental realizar un seguimiento posterior a la fase de inducción para evaluar cómo se está integrando el nuevo empleado en la institución,

	respaldado tanto por los compañeros de oficina como por el equipo de Recursos Humanos, lo que fortalece la muestra de un auténtico interés hacia el individuo. Además, promover la promoción interna conduce a que los trabajadores perciban el compromiso de la empresa hacia ellos, generando así un incentivo para responder de manera igualmente comprometida.
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Hojas • Bolígrafos • Computadoras • Material didáctico
Tiempo	Indefinido
Responsable	Unidad de Recursos Humanos

5.2 Actividad 2

Nombre de la actividad	Mejoramiento de ambientes físicos y adquisición de tecnología.
Objetivo de la actividad	Generar comodidad de los trabajadores administrativos.
Descripción de la actividad	Realizar el requerimiento para la adquisición de equipos tecnológicos y así mismo realizar la ambientación adecuada de los ambientes, brindando buena iluminación y adquisición de material de escritorio.
Efectos de la actividad	Los trabajadores administrativos, se desempeñarán correctamente en sus actividades, para poder obtener mejores resultados de sus metas trazadas y brindar una mejor atención a la población usuaria. Después de mejorar el ambiente físico como son los espacios, escritorios y útiles de escritorio, el ánimo, y compromiso de los trabajadores mejorará

Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Requerimiento (según necesidad) • Plan Operativo Institucional (POI)
Tiempo	Indefinido
Responsable	Áreas usuarias

5.3 Actividad 3

Nombre de la actividad	Reconocimiento.
Objetivo de la actividad	Reconocer el esfuerzo del trabajador administrativo para motivar su compromiso laboral.
Descripción de la actividad	Analizar mediante charlas motivacionales la importancia de los reconocimientos laborales. Es altamente motivante para los colaboradores que sus esfuerzos y contribuciones se reconozcan, tanto a nivel institucional como por parte de los líderes. Por otra parte, es importante que los reconocimientos sean basados en la meritocracia para que sean percibidos como justos y motivadores.
Efectos de la actividad	<p>El trabajador administrativo sabe que su esfuerzo no pasó desapercibido</p> <p>Es consciente de que hay alguien que si se da cuenta y está pendiente del desempeño de quienes laboran en la institución.</p> <p>Motiva su desempeño y realiza sus actividades con mayor compromiso.</p>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Correo institucional • Carta de gratitud o reconocimiento • Resoluciones • Placa de reconocimiento (medalla)
Tiempo	Anualmente
Responsable	Unidad de Recursos Humanos

5.4 Actividad 4

Nombre de la actividad	Análisis de los objetivos y metas del cargo y de la Institución.
Objetivo de la actividad	Capacitar a los trabajadores administrativos sobre los objetivos y metas que debe alcanzar en su cargo en la institución.
Descripción de la actividad	Se llevará a cabo una actividad formativa en cada gerencia, subgerencia, oficina o unidad de la institución a través de reuniones. Durante estas reuniones, se comunicarán las metas individuales que se espera que cada colaborador, así como las mejoras planificadas para su trabajo futuro. Además, se presentarán los objetivos a corto y largo plazo de la institución. Cada departamento estará bajo la supervisión de líderes designados que serán los jefes inmediatos de sus equipos. Estos líderes serán responsables de aclarar dudas y liderar las reuniones y charlas de capacitación.
Efectos de la actividad	El personal tendrá la oportunidad de proponer y conocer sus propios objetivos, metas y competencias. Además, se acordarán las estrategias para lograrlos con el fin de mejorar tanto su desempeño como la calidad de su trabajo.
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas • Bolígrafos • Proyector • Computadora • Refrigerio
Tiempo	Tiempo de la reunión será de una (1) hora por oficina, unidad, subgerencia y gerencia,
Responsable	Gerente municipal Jefe de Unidad de Recursos Humanos

6. Cronograma

Año	2023 – 2024											
Meses	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre
Actividades												
Reclutamiento de personal nuevo, brindando inducción.												
Mejoramiento de ambientes físicos y adquisición de tecnología.												
Reconocimiento.												
Análisis de los objetivos y metas del cargo y de la Institución.												

7. Presupuesto

Actividad 1: reclutamiento de personal nuevo, brindando inducción.

Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Costo
Proyector	Unidad	1	700.00
Papel boom	Millar	2	72.00
Bolígrafos	Caja	5	125.00
Material didáctico	Ciento	5	250.00
Refrigerio	Unidad	250	750.00
Total			1897.00

Actividad 2: mejoramiento de ambientes físicos y adquisición de tecnología

Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Costo
Requerimiento (según necesidad)		2	5 000.00
Plan operativo institucional (POI)		2	5 000.00
Total			10 000.00

Actividad 3: reconocimiento

Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Costo
Carta de gratitud	Unidad	9	10.00
Placa de reconocimiento (medalla)	Unidad	9	135.00
Resolución	Unidad	9	10.00
Total			155.00

Actividad 4: análisis de los objetivos y metas del cargo y de la institución

Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Costo
Papel boom	Millar	2	72.00
Bolígrafos	Caja	5	125.00
Proyector	Ciento	5	250.00
Refrigerio	Unidad	250	750.00
Total			1897.00

8. Conclusiones:

- Se presenta las alternativas de solución, que permita mejorar la cultura organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Samán.
- Las propuestas planteadas para mejorar la cultura organizacional, se realizaron en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad, en donde manifestaron que el ambiente

físico no es adecuado para el desarrollo de sus actividades, como también la falta de equipos tecnológicos en algunas oficinas,

- Las propuestas planteadas para mejorar el compromiso laboral, se realizaron en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la municipalidad, en donde manifestaron que es importante recibir recompensas para sentirse motivados en el logro de objetivos.

9. Recomendaciones:

- Se sugiere implementar las actividades propuestas con el propósito de potenciar el desempeño de los trabajadores y atender de manera oportuna las necesidades fundamentales que puedan influir en su rendimiento laboral y afectar su trabajo diario.
- Es esencial proporcionar capacitación al personal sobre los beneficios que ofrece la institución, con el objetivo de que estén informados, conscientes y aprecien estas ventajas. Al mismo tiempo, se debe esforzar por desarrollar nuevos incentivos que satisfagan las necesidades del personal.