

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Tesis

**Cultura organizacional y compromiso laboral de los
colaboradores de la Municipalidad Distrital de la
Esperanza, La Libertad, 2023**

Alejandro Alberto Demetrio Zevallos Alvarez

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Administración de Negocios

Huancayo, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

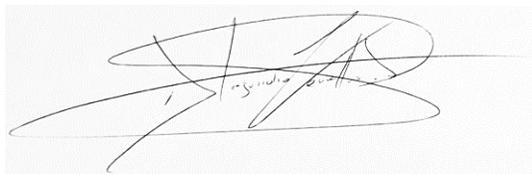
DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, ZEVALLOS ALVAREZ ALEJANDRO ALBERTO DEMETRIO, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 40365304, egresado de la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La Tesis titulada "CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA, LA LIBERTAD, 2023", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS.
2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La Tesis es original e inédita, y no ha sido realizada, desarrollada o publicada, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicada ni presentada de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 30 de Octubre de 2024.



ZEVALLOS ALVAREZ ALEJANDRO A. D.
DNI. N° 40365304



Huella

CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA, LA LIBERTAD, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	2%
3	ciencialatina.org Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Santiago Marlon Leal Paredes. "Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador", Ciencias Administrativas, 2022 Publicación	1%

Submitted to Universidad Politécnica del Perú

7	Trabajo del estudiante	<1 %
8	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
9	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1 %
10	Luz Maribel Surichaqui Vivanco. "Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú", Revista científica Guacamaya, 2020 Publicación	<1 %
11	Submitted to Universidad Nacional San Agustín Trabajo del estudiante	<1 %
12	Jimmy Johard Monroy-Chipana, Roberto Arpi, René Paz Paredes. "INFLUENCIA DEL GASTO PÚBLICO SOCIAL EN EL DESARROLLO HUMANO EN EL PERÚ, 1994 – 2017", Editora Científica Digital, 2023 Publicación	<1 %
13	Submitted to Universidad Americana Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades	<1 %

15

"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023

Publicación

<1 %

16

Luis Carlos Palacios Acero. "Dirección estratégica", Ecoe Ediciones S. A. S., 2023

Publicación

<1 %

17

XIMENA MINING GROUP S.A.C.. "DAP de la Planta Industrial de Curtido y Adobo de Pieles de la Empresa Curtiembre Santo Domingo-IGA0003309", R.D. N° 526-2015-PRODUCE/DVMYPE-i/DIGGAM, 2020

Publicación

<1 %

18

Marco Arturo Valladares Villagómez. "Perspectiva de los docentes y estudiantes frente a la virtualización educativa como alternativa en tiempos de COVID-19 en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad Central del Ecuador", Universitat Politecnica de Valencia, 2021

Publicación

<1 %

19

Juan Carlos Cárdenas Valverde. "Rúbrica y Desempeño Docente en la Provincia de Huancayo", Thesis Commons, 2021

Publicación

<1 %

20

Manuel Augusto Cevallos Gamboa, Javier Ricardo Bermeo Paucar, Nestor Fabrizio Villamar Cañate, Ingrid Gabriela León

<1 %

Baquerizo et al. "TENDENCIAS INNOVADORAS EMERGENTES EN LA DIDÁCTICA EDUCATIVA: UNA PERSPECTIVA DESDE LA VIRTUALIDAD", Prohominum, 2022

Publicación

21

Rosa Karina Gonzales Medina, Rudy Alder Daga Saravia. "Trabajo remoto y desconexión digital: implementación y regulación en el sector público peruano", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, 2023

Publicación

22

Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

23

VERA ALARCON ROSSANA. "PMR del Distrito de Sachaca 2019-IGA0006665", R.A. N° 499-2019-MDS, 2020

Publicación

24

Wilfrido Virgilio Arias-Pico, Yonimiler Castillo-Ortega, Glenda Maricela Ramon-Poma. "Estrategias para el combate contra el crimen organizado en zonas fronterizas: análisis y mejora de proyectos de seguridad", Pacha. Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global, 2024

Publicación

25

Oscar Licandro, Luis Camilo Ortigueira Sánchez, Oscar Huapaya-Huertas.

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

"Consistency between Definition and Reasons for Applying Corporate Social Responsibility: The Perspective of Social Responsibility Managers", Sustainability, 2023

Publicación

26

Hector Rojas Avila. "Conocimiento sobre el cambio climático de los estudiantes que culminan la educación básica regular en el distrito de San Buenaventura", Espiral, revista de geografías y ciencias sociales, 2021

Publicación

<1 %

27

Gustavo Alejandro Padilla-Guerrón, Jaime Tinto-Arandes, Glenda Maricela Ramón Poma. "Incidencia de liderazgo integral en proyectos de cambio organizacional en el Ecuador", Religación, 2024

Publicación

<1 %

28

"Proceedings of Eighth International Congress on Information and Communication Technology", Springer Science and Business Media LLC, 2024

Publicación

<1 %

29

Jovanna Nathalie Cervantes-Guzmán. "chapter 1 The Bases to Meet the Global Enterprise Challenge in University Students From Mexico", IGI Global, 2021

Publicación

<1 %

30

VALENCIA LEON ROLAN. "PMR en el Distrito de Canayre 2018-IGA0009988", O.M. N° 005-2018-MDC/CM/A, 2020

Publicación

<1 %

31

Guillermo de la Parra, Ana-Karina Zuñiga, Carla Crempien, Susana Morales et al. " Delphi-validation of a Psychotherapeutic Competencies Training Protocol (PCTP) for the treatment of depression in primary care: evidence-based practice and practice-based evidence () ", Studies in Psychology, 2022

Publicación

<1 %

32

Submitted to Universidad Católica de Santa María

Trabajo del estudiante

<1 %

33

Ana Alicia Cóbar Catalán. "Chapter 151 Antillón Milla, Josefina", Springer Science and Business Media LLC, 2023

Publicación

<1 %

34

Luz de Maria Zubieta Burga. "Emotional Intelligence and Its Relationship with Workplace Accidents Among Employees of a Financial Institution in 2019", Industrial Data, 2024

Publicación

<1 %

35

Medina-Sánchez Johanna Lizbeth, Altamirano-Hidalgo Mario Roberto. "Methodological

<1 %

Strategy for the Recovery of Overdue Portfolio in the Textile Sector", International Business Research, 2022

Publicación

36

Eulalia Santos, Vasco Tavares, Fernando Oliveira Tavares, Vanessa Ratten. "How is risk different in family and non-family businesses? – a comparative statistical analysis during the COVID-19 pandemic", Journal of Family Business Management, 2021

Publicación

<1 %

37

FCA CONSULTORES AMBIENTALES S.A.C.. "PAMA del Fundo Blueberries Perú-IGA0013774", R.D.G. N° 349-2018-MINAGRI-DVDIAR-DGAAA, 2021

Publicación

<1 %

38

"Potenciales predictores del rendimiento laboral", Teseo, 2018

Publicación

<1 %

39

Michael Brei, Ramon Moreno. "Reserve requirements and capital flows in Latin America", Journal of International Money and Finance, 2019

Publicación

<1 %

40

Rodrigo Fernando Herrera Valencia. "Impact of BIM/LEAN on the interaction of construction project design teams", Universitat Politecnica de Valencia, 2020

<1 %

Excluir citas Apagado

Excluir bibliografía Apagado

Excluir coincidencias Apagado

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

Asesor

Dr. Pedro Gurmendi Párraga

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a mi hija Cataleya quien es la principal protagonista de este “sueño alcanzado”.

Agradecimientos

A mi amada Madre y a mi esposa por haberme dado su apoyo incondicional durante todo este tiempo y por las dos grandes razones alicientes para el cumplimiento de mis objetivos.

Índice

Asesor

Agradecimiento

Dedicatoria

Índice

Índice de Tablas

Índice de Figuras

Resumen

Abstract

Introducción

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

Planteamiento y formulación del problema

Planteamiento del problema

Formulación del problema

 Problema General

 Problemas Específicos

Determinación de objetivos

Objetivo general

Objetivos específicos

Justificación e importancia del estudio

 Justificación Teórica

 Justificación Práctica

 Justificación Social

Limitaciones de la investigación

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Antecedentes nacionales

Antecedentes internacionales

Antecedentes de Revistas

Bases teóricas

Cultura organizacional

Compromiso laboral

Definición de términos básicos

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

Hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis específicas

Operacionalización de variables

Variable independiente (V1)

Variable dependiente (V2)

Instrumento

Matriz de operacionalización de variables

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Método, Tipo o alcance de la investigación

Método

Tipo o alcance

Diseño de la investigación

Población y muestra

Población

Muestra

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Instrumentos

Técnica de análisis de datos

Encuesta

CAPÍTULO V

RESULTADOS

Resultados y análisis

Prueba de normalidad

Prueba de hipótesis

Datos estadístico descriptivo

Hipótesis general

Hipótesis específicas

Discusión de resultados

Conclusiones

Recomendaciones

Referencias bibliográficas

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Anexo 3: Instrumentos de investigación

Anexo 4: Validación de instrumentos

Anexo 5: Confiabilidad de instrumentos

Anexo 6: Fotografías

Índice de Tablas

Tabla N° 1: Variables de investigación

Tabla N° 2: Matriz de operacionalización de variables

Tabla N° 3: Población de los trabajadores de la MDLE-La Libertad, 2023

Tabla N° 4: Validación del instrumento de Cultura Organizacional bajo el recojo de información por expertos

Tabla N° 5: Validación del instrumento de Compromiso Laboral bajo el recojo de información por expertos

Tabla N° 6: Escala de interpretación de la confiabilidad

Tabla N° 7: Resultado del cálculo del coeficiente de confiabilidad

Tabla N° 8: Resultados para la confiabilidad

Tabla N° 9: Resultados para la prueba de normalidad de las variables de estudio

Tabla N° 10: Prueba de normalidad

Tabla N° 11: Tabla de baremos

Tabla N° 12: Nivel de la dimensión: Involucramiento

Tabla N° 13: Nivel de la dimensión: Consistencia

Tabla N° 14: Nivel de la dimensión: Adaptabilidad

Tabla N° 15: Nivel de la dimensión: Misión

Tabla N° 16: Nivel de la dimensión: Compromiso Afectivo

Tabla N° 17: Nivel de la dimensión: Compromiso de Continuidad

Tabla N° 18: Nivel de la dimensión: Compromiso Normativo

Tabla N° 19: Nivel de la variable: Cultura Organizacional

Tabla N° 20: Nivel de la variable: Compromiso Laboral

Tabla N° 21: Resultados de variable: Cultura Organizacional

Tabla N° 22: Resultados de variable: Compromiso Laboral

Tabla N° 23: Correlación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral

Tabla N° 24: Correlación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Afectivo

Tabla N° 25: Correlación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso de Continuidad

Tabla N° 26: Correlación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Normativo

Índice de Figuras

Figura N° 1: Organigrama funcional de la MDLE-La Libertad, 2023

Figura N° 2: Tipos de clasificación de Cultura Organizacional

Figura N° 3: Ventajas y desventajas de Cultura Organizacional

Figura N° 4: Tipos de clasificación de Compromiso Laboral

Figura N° 5: Ventajas y desventajas de Compromiso Laboral

Figura N° 6: Nivel de la dimensión: Involucramiento

Figura N° 7: Nivel de la dimensión: Consistencia

Figura N° 8: Nivel de la dimensión: Adaptabilidad

Figura N° 9: Nivel de la dimensión: Misión

Figura N° 10: Nivel de la dimensión: Compromiso Afectivo

Figura N° 11: Nivel de la dimensión: Compromiso de Continuidad

Figura N° 12: Nivel de la dimensión: Compromiso Normativo

Figura N° 13: Nivel de la variable: Cultura Organizacional

Figura N° 14: Nivel de la variable: Compromiso Laboral

Figura N° 15: Resultados de la variable: Cultura Organizacional

Figura N° 16: Resultados de la variable: Compromiso Laboral

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023. La investigación enmarcada en el enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básica y a su vez expone un alcance descriptivo – correlacional, su metodología fue un método científico e hipotético deductivo, cuenta con un diseño no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional. El estudio se trabajó con una muestra de 69 colaboradores de las distintas áreas administrativas de la entidad en estudio, seleccionados bajo un criterio de conveniencia no probabilístico considerando criterios de inclusión: personal nombrado que labora en la entidad, su técnica e instrumentos de recojo de información fue la encuesta, con un total de 45 ítems, fue validado por tres expertos profesionales en gestión administrativa. El cuestionario fue sometido a la prueba de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo el valor de $\alpha = 0,863$ resultando excelente confiabilidad. Los resultados encontrados evidenciaron un coeficiente de Correlación de Spearman obtuvo el valor de 0.978, lo cual permitió determinar la correspondencia bilateral que existe al compartir ambas variables con una significancia de 0,01 (por debajo del 5%) demuestra que existe una correlación directa y muy buena, llegando a la conclusión que un trabajo enfocado en generar cultura organizacional y compromiso laboral entre sus áreas administrativas beneficia en el cumplimiento de metas y genera un beneficio y satisfactorio ambiente laboral, de tal forma que al aumentar la cultura organizacional también aumenta el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad.

Palabras claves: Cultura organizacional, compromiso laboral, gestión municipal.

Abstract

The objective of this thesis was to determine the relationship between organizational culture and the Work commitment of the collaborators of the District Municipality of La Esperanza, La Libertad, 2023. The research framed in the quantitative approach, with a type of basic research and in turn exposes a descriptive correlational scope, its methodology was a scientific and correlational design. The study was worked with a sample of 69 collaborators from the different administrative áreas of the entity under study, selected under a non – probabilistic convenience criterion considering inclusion criteria: appointed personnel working in the entity, its technique and information collection instruments was the survey, with a total of 45 items, it was validated by three profesional experts in administrative management. The questionnaire was subjected to the reliability test using Cronbach´s Alpha coefficient, obtaining the value of $\alpha = 0.863$, resulting in excellent reliability. The results found showed a Spearman Correlation coefficient of 0.978, with allowed determining the bilateral correspondence that exists when sharing both variables with a significance of 0.01 (below 5%) shows that there is a direct and very Good correlation, reaching the conclusión that a work focused on generating organizational culture and Work commitment among its administrative áreas benefits the fulfillment of goals and generates a beneficial and satisfactory Work environment, in such a way by increasing the organizational culture the Work commitment of the collaborators of the District Municipality of La Esperanza, La Libertad also increases.

Keywords: Organizational culture, Work commitment, municipal management.

Introducción

La cultura organizacional es un pilar importante en el desarrollo de la organización, siendo un soporte para la gestión de los diversos sistemas administrativos y funcionales que se ejecutan dentro de la institución. De tal manera, se toma la iniciativa hacia los colaboradores desencadenando conductas que son indispensables en el desarrollo de la entidad; dado que es importante mantener una relación eficaz entre la cultura organizacional y la gestión administrativa municipal.

Las Municipalidades, como toda entidad municipal local, están en la búsqueda constante de mejoras en cuanto a la calidad de gestión administrativa que se brinda en los servicios de la entidad, FALTA

De tal manera, la presente tesis titulada: “Cultura organizacional y compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023”, se elaboró con el objetivo de determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y compromiso laboral de los colaboradores de las áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2023. La cual cuenta con cinco capítulos:

El capítulo I se fundamenta en la explicación del Problema de investigación, la formulación del problema, la justificación, la determinación de los objetivos y, por último, las limitaciones. En el capítulo II se plantea el Marco teórico, el cual comprende los respectivos antecedentes del problema, las bases teóricas y la definición de los términos básicos y constructos que se relacionan con el presente estudio. Asu vez, en el capítulo III se explica la Hipótesis y variables. En el capítulo IV se fundamenta la Metodología del estudio, comprendiendo el enfoque, el diseño, la población, la muestra y se señalan las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos. En el capítulo V se presentan los Resultados, donde se sustenta la prueba de la hipótesis y la discusión de resultados. Finalmente, se

muestran las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y sus apéndices.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Planteamiento y Formulación del Problema

1.1.1. Planteamiento y Formulación del problema

Las instituciones imparten prácticas de éxito fomentando predilección en la cultura organizacional a través de sus aprendizajes y al entorno laboral que involucra que sus colaboradores busquen ambientes integrales donde puedan desarrollarse ante la inclusividad, siendo flexibles a los cambios, generando innovación, creatividad, adaptabilidad y que inspiren fortalezas a sus equipos en las distintas áreas fomentando incidencia en el rendimiento laboral. Fernández, C. (2022)

La cultura organizacional desde el punto de vista subjetivo subyace en el valor humano el cual es un componente esencial que abarca un conjunto de factores: como valores, creencias, normas de identidad en una organización, también involucra a sus ejes de la cultura organizacional como son: la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional, la innovación y la responsabilidad social, los cuales repercuten en el desempeño de sus colaboradores. Quirós, G. (2020)

A nivel internacional el investigador, Millán Gómez (2021), en su estudio titulado: Cultura Organizacional en la Administración Pública, se ha considerado que la Administración Pública es asertiva para fijar estrategias, y resolver problemas estructurales, funcionales, sistémicos, fortaleciendo sus capacidades administrativas, la cual está orientada al desarrollo institucional, la gestión del conocimiento es un factor importante en las organizaciones para trabajar en equipo buscando obtener el reconocimiento de su desempeño.

Por su parte, Morejón, S. (2019), en su artículo titulado: La Cultura organizacional: Análisis en las organizaciones públicas del Estado, Ecuador; se determinó a partir de opiniones emitidas por autores, acerca de la cultura organizacional en una organización pública, se pueden

afectar los fines y metas propuestas en la planificación de los objetivos que conducen al gerente público dentro de la Administración Pública. Detectándose que el poder y la obediencia viene enraizados y rigen a este tipo de organizaciones, muchas veces se confunden como valores éticos, que no conducen a la obtención de los fines propuestos para la satisfacción de las necesidades del ciudadano, considerándose como preceptos a costumbres que influyen en la organización y generan atención a posibles complicaciones internas entre sus colaboradores, debiéndose manejar estos cambios significativos en las organizaciones públicas.

A nivel nacional, algunos empresarios suelen mencionar que la cultura organizacional en las instituciones del Estado involucra el requerir profesionales debidamente preparados y con valores éticos, idóneos para los puestos laborales para poder brindar una óptima atención al ciudadano ante los servicios de calidad que necesita, (Morales 2023) mencionaba que:

Los ciudadanos se quejan muchas veces de la calidad de los servicios brindados por las entidades públicas. A su vez, los medios de comunicación resaltan las noticias negativas relacionadas con el Estado y la población critica las decisiones tomadas por los funcionarios públicos. Es por ello que, a veces, se ignora la dificultades y complejidad que demanda la gestión pública.

Durante las últimas décadas, la literatura sobre la cultura organizacional y su relación con otras variables de la gestión del talento humano como el clima laboral, ha crecido con rapidez. Destacando casos de éxitos en entidades públicas, como es la experiencia peruana de una gestión administrativa eficiente de organismos públicos como el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), los cambios culturales organizacionales demandan esfuerzos y procesos a largo plazo, por lo tanto, el Estado debe ofrecer alternativas a las universidades.

Los profesionales comentan sobre los: Retos de la cultura organizacional en el 2023, en los últimos años la cultura organizacional se ha tornado cada vez con más relevancia dentro de las estrategias de los negocios, dado que se ha comprobado que aquellas empresas que cuentan con una fuerte cultura tienden a tener más éxito que las organizaciones menos estructuradas porque, de una u otra manera la cultura promueve, el desempeño, la productividad y el compromiso de los colaboradores, motivando a todos a ejercer mejor su trabajo. (Rojas, 2022)

El compromiso de los trabajadores refleja la implicación intelectual y emocional de éstos con su empresa y con ello su contribución personal al éxito de la misma. Los trabajadores comprometidos comparten una serie de creencias y actitudes que vistas en su conjunto reflejan el aspecto clave de la salud de la empresa, además conforman una relación significativa entre ambos elementos, estos trabajadores se suman fieles al cumplimiento de normas y reglamentos establecidos por la organización. El compromiso organizacional elevado consiste en identificarse con la compañía en la cual se presta un servicio. Cejas, M. (2018)

A nivel internacional el investigador, Sánchez, G. (2021), en su estudio titulado: Estudio sobre el teletrabajo, estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Región de Murcia y la provincia de Alicante, se ha considerado comprobar si los trabajadores mantiene un alto grado de compromiso con su organización o ha disminuido en este periodo, logrando centrarse en el compromiso con las necesidades y las metas de la organización, siendo necesario la obtención de un clima de confianza entre quienes laboral, con el fin de comprobar si a mayor grado de compromiso mejor manejo del estrés.

Para el investigador Oriol, V. (2022), El compromiso de los empleados y la inclusión, principales prioridades para los directores de RRHH europeos en 2023. Si se desea mejorar el compromiso y participación

de los empleados, desde la perspectiva general, los directivos apuntan tres prioridades clave: mejorar la cohesión interna y el ambiente de trabajo en los equipos (33%), dar sentido al trabajo (32%) y mejorar el reconocimiento (30%). Los cambios fundamentales a futuro son: la necesidad de un conocimiento más detallado de las habilidades, motivaciones y objetivos de desarrollo personal de los empleados, y la importancia de contribuir a la innovación dentro de la empresa, sobre todo en organización y nuevas formas de trabajo.

A nivel nacional el investigador López, A. (2021), en su investigación titulado: Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. En la presente investigación se evidencia que los colaboradores públicos desconocen y tiene indiferencia hacia la responsabilidad social, es decir no hay capacidad de respuesta hacia la Municipalidad Provincial de Huancayo y el compromiso organizacional, los colaboradores públicos no se identifican y no evidencian integración con la entidad. Ante ello se debe tomar importancia a los pilares esenciales en las entidades públicas que permiten gestionar, de manera sostenibles y con ética sus relaciones en el ámbito interno como externo, permitiendo brindar buenos resultados en la gestión municipal y por ende lograr la satisfacción de los colaboradores.

En nuestro país el reconocer y mantener el compromiso laboral de los empleados es materia de interés para todas las organizaciones que desean conducir sostenidamente sus actividades de la mano de su personal. El logro de este compromiso es sostenido en los empleados y es una de las grandes preocupaciones que las organizaciones tienen, debido a la baja proporción del compromiso laboral que revelan los empleados en algunos estudios. El compromiso laboral demanda que el empleado se encuentre disponible para asumir el rol encomendado y esté dispuesto a realizar esfuerzos para lograr el objetivo mutuo. ¿Cómo podemos lograr que los empleados se sientan comprometidos con sus

funciones y la organización. Es necesario reconocer conductas de los trabajadores si se relacionan con el compromiso laboral, dichas conductas se revelan mediante: el entusiasmo, la implicación, la dedicación y el involucramiento en las funciones que desempeñan. Algunos indicadores que pueden utilizarse son: la calificación del cliente, la rentabilidad, la productividad, la rotación, la tasa de accidentes, el absentismo, la calidad del servicio. En las entidades públicas, la imagen del compromiso laboral es altamente involucrado en los objetivos de la entidad, pero hay sectores que involucra la cultura organizacional y los valores corporativos para su óptima efectividad laboral. Diario Oficial El Peruano (2017).

Los especialistas Morales y Rodríguez coinciden en referir que el diálogo es fundamental para lograr obtener los objetivos en las organizaciones, es por ello que en el ámbito laboral 2023: se presentarán desafíos de empleadores en entidades y empresas. Al realizar un análisis de los próximos 12 meses, contempla materias de gestión complejas como las demandas laborales, desconexión digital, contratación temporal, hostigamiento sexual, igualdad salarial, entre otros, y se convoca a mantener la comunicación y el dialogo entre colaboradores y empleadores ante la prevención de posibles deficiencias, con la finalidad de manejar una eficiente estrategia para alcanzar los objetivos laborales del negocio. Diario Oficial El Peruano (Buendía, Q. 2023).

Mi investigación está alineada en la Ley N°27972 Ley Orgánica de Municipalidades, la cual adopta en la administración municipal principios de las cuales se rigen: legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana las cuales priman en la buena gestion municipal.

La concurrente pesquisa se llevó a cabo en la Municipalidad Distrital de La Esperanza, la cual se localiza en Jr. Carlos María de Alvear N°999, es uno de los 11 distritos de la provincial de Trujillo, ubicada en el Departamento de La Libertad. Este distrito cuenta con una superficie de

15.55 Km², fue creado mediante Ley del 29 de enero de 1965, durante el primer gobierno de Fernando Belaúnde Terry. Conocida en sus orígenes como “Huaca la Esperancita”, fue reconocida como Barrio Marginal a fines de 1961 y en 1970 por RS N°226-70-EF-72. El distrito fue creciendo y consolidando poco a poco, mediante la auto construcción de viviendas y equipamientos comunales, industrias, comerciales y de servicios. A la fecha comprende un total de 9 barrios, 15 asentamientos humanos y 2 urbanizaciones populares, comprendiendo dentro de su territorio el Parque Industrial de Trujillo, con un total de 189, 206 habitantes.

La entidad cuenta actualmente con aproximadamente setecientos once colaboradores en global incluido los funcionarios, los mismos que ocupan cargos en los órganos de apoyo, asesoramiento y subgerencias de línea; en cuanto al nivel de instrucción de sus funcionarios en su totalidad son profesionales colegiados o técnicos que cumplen en gran parte con el perfil mínimo del puesto asignado, a su vez la entidad administra y brinda servicios públicos municipales, quien también controla y regula el desarrollo urbano, sostenible y armónico de su distrito.

La actual pesquisa tiene como título: Cultura organizacional y compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023, surge necesario su estudio e investigación porque considero importante resaltar que la entidad cuenta en sus distintas áreas laborales con dos grupos políticos que no coordinan información necesaria entre sus áreas, no hay un compromiso afectivo hacia la entidad que logre una influencia en sus comportamientos, en el área de RR.HH. no se evidencia un control de desempeño de sus trabajadores así mismo se desconocen como se les renueva sus contratos, no hay un control y seguimiento a los trámites que ingresan originando un deficiente servicio e inadecuada gestión

municipal que no cumple con la normativa vigente, es por ello que considero necesario realizar su estudio para fomentar un oportuno acceso a la transparencia.

1.1.2. Formulación del problema

A. Problema general

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023?

B. Problemas específicos

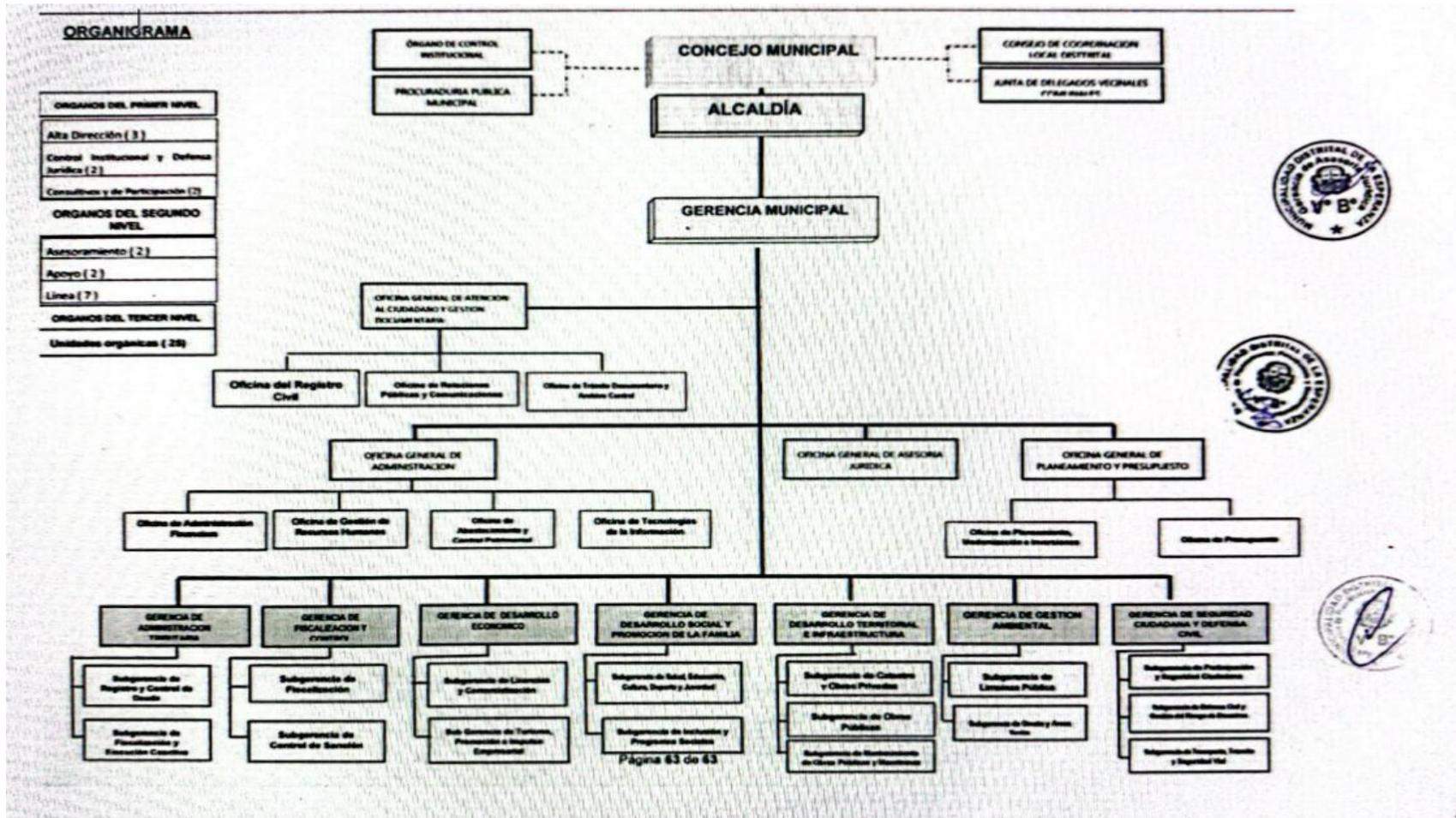
PE1: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023?

PE2: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso de continuación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023?

PE3: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023?

Figura N°1

Organigrama funcional de la Municipalidad Distrital de la Esperanza-La Libertad 2023.



Nota: Tomado del ROF de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 20

1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

1.2.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

OE2: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso de continuación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

OE3: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

1.3. Justificación e importancia del estudio

La Justificación forma parte importante en una investigación desde el planteamiento del problema, brindando una argumentación verídica y esencial, describiendo el tipo de conocimiento que se desea obtener. María de los Ángeles Monroy Mejía & Nelisahuel Nava Sanchezllanes (2018).

1.3.1. Justificación teórica

La presente investigación se justifica teóricamente por cuanto pretende aportar nuevos conocimientos teóricos que servirán respecto a la cultura organizacional, su posible relación con el compromiso laboral de los colaboradores de la entidad investigada, en este caso, la Municipalidad Distrital de Trujillo. A su vez, este trabajo de

investigación servirá como contribución para la realización de posteriores investigaciones.

Tal como refiere Trejo, S. (2021), en la actualidad existe carencia sobre las variables cultura organizacional y compromiso laboral, por ello el presente estudio proporciona información fáctica sobre el tipo de cultura y compromiso laboral existente, logrando que se pueda profundizar sobre el tema de estudio, llenando así algunos vacíos teóricos que pudieran existir.

1.3.2. Justificación práctica

La presente investigación se justifica de manera práctica debido a que, al analizar y encontrar la realización entre la cultura organizacional y el compromiso laboral, las entidades públicas disponen de este referente para diseñar programas para la guía de una cultura organizacional, con el objetivo de crear conciencia colectiva a través del cambio positivo y la mejora de cada uno de sus procesos de forma eficiente, logrando que las organizaciones puedan desarrollar tanto interna como externa una satisfactoria atención y un compromiso laboral coordinado en beneficio del cumplimiento de los objetivos institucionales.

Adicional a ello, se podrá dar una perspectiva adecuada en la cultura organizacional dentro de la Municipalidad Distrital de la Esperanza ante situaciones diversas con la que se viene pasando como el compromiso laboral de los colaboradores públicos, guiando y orientando su conducta, con la finalidad de poder generar mayor productividad y mejores soluciones ante posibles dificultades internas que presencie la entidad, ello lo asociamos a generar un mejor desempeño por parte de los colaboradores mediante sus funciones,

su compromiso laboral, vinculados a los resultados deseados en la entidad.

1.3.3. Justificación metodológica

La presente investigación se justifica por cuanto se desea cumplir con los objetivos tanto general como específicos trazados empleando: métodos, técnicas e instrumentos como análisis documental y guías de cuestionario, para poder analizar las variables de la investigación, los cuales servirán como medios verídicos para comprobar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en la entidad presentada, aportando favorablemente a la entidad en una buena gestión.

Tal como refiere Trejo, S. (2021), se justifica la investigación porque se utilizará un método nuevo que dará nuevos resultados sobre el tema en investigación, basándose en la resolución de un problema no resuelto en forma no satisfactoria.

1.3.4. Justificación social

En la actualidad se requieren de entidades que direccionen el compromiso laboral de cada colaborador público, involucrando sus respectivas áreas, como eje esencial el impacto positivo que generaría en la sociedad sería al brindar una atención eficiente al ciudadano y con ellos los servicios deseados.

Para lograr ello, deben poner atención a los cambios que se dan en el entorno y así enfrentar de manera crítica y creativa las diversas situaciones que se pueden presentar.

En este sentido el trabajo de investigación aportará elementos importantes sobre la importancia de la cultura organizacional y el compromiso laboral siendo necesarios para marcar el impacto social el pro del desarrollo de la entidad y del progreso del país.

1.4. Limitaciones de la presente investigación

En la realización de la presente investigación se presentaron las siguientes limitaciones que poco a poco fueron superadas exitosamente:

- Se tuvo dificultad al no poder contar en su totalidad con sus colaboradores debido a la pos pandemia dejándolos vulnerables e incluso llevándose esta enfermedad a muchos de ellos, con tal razón no se tuvo el acceso en su totalidad a la información de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.
- Las oficinas administrativas no se encontraban disponibles para una revisión documentaria de forma física debido a que sus colaboradores no han cumplido vacunándose oportunamente y con el temor de recaídas, se mantuvieron de forma remota sus labores que era dificultoso obtener mayor información.
- Se les adelantó sus vacaciones y permisos a las personas vulnerables en la entidad investigada.
- Dificultad para las entrevistas presenciales con los subgerentes y funcionarios públicos involucrados en el proceso de investigación.
- Dificultad en la obtención de información metodológica.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Artículos científicos

Salcedo, T. (2023), con su artículo científico titulado: Cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas San Juan Bautista, UGEL Huamanga. Su objetivo tuvo como propósito, analizar la correlación entre la cultura organizacional y la calidad educativa. Empleó una investigación correlacional de tipo cuantitativo, no experimental, empleó dos cuestionarios. En sus resultados se estableció su hipótesis general tuvo $\rho=0,687$ entre las variables tratadas, se valoró la muestra sin perjudicar el desarrollo de la calidad educativa. Concluyó que la cultura organizacional se relaciona con la calidad educativa, a pesar que la primera variable no incide negativamente en la segunda variable, dado que existe un importante porcentaje que considera que involucra aspectos de política en su gestión.

Cárdenas & Durán, (2023), con su artículo científico titulado: Cultura organizacional como estrategia dinamizadora del cambio en instituciones de educación superior. Su objetivo tuvo como propósito el caracterizar la cultura organizacional como estrategia dinamizadora del cambio en instituciones de educación superior en Barranquilla, Colombia. Empleó una investigación descriptiva, con un diseño no experimental de campo, su población estuvo integrada por 44 docentes, y se aplicaron 2 encuestas, una de cultura organizacional y otra de cambio organizacional, se organizaron con preguntas cerradas, formuladas de acuerdo con la escala de Likert, se aplicó dicho instrumento para validar el contenido y la confiabilidad con un método estadístico denominado coeficiente de Crombach. En sus resultados se estableció que la cultura organizacional se evidencia en

la organización educativa es una fuente dinamizadora para asumir el cambio organizacional, destacando como conclusión que hay que pertenecer a un contexto tan competido como la academia en Colombia, requiere de mucho esfuerzo y compromiso, la cual les facilita adquirir un mayor estatus social y financiero que posibilite el desarrollo organizacional a nivel de las instituciones de educación superior.

Laoyza et al, (2023), con su artículo científico titulado: Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales en el Perú. Su objetivo principal fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en trabajadores de gobiernos locales en Perú. Empleó una investigación cuantitativa, de nivel descriptivo correlacional, bajo un diseño no experimental transversal, su población fue 235 servidores públicos de gobiernos locales, a los cuales se les aplicó un cuestionario de 35 preguntas en escala tipo Likert utilizando la técnica de la encuesta, se validó utilizando juicio de expertos y la confiabilidad con Alfa de Cronbach. En sus resultados se estableció que la variable cultura organizacional indicó un 45,5% al estar de acuerdo con la cultura de la organización, además, el 34,9% consideró estar de acuerdo con el compromiso laboral. Las hipótesis se probaron con la prueba estadística Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de correlación de valor 0,925 entre variables, además se verificó un nivel de significancia de $p=0,000$, concluyendo que sus resultados permiten afirmar la asociación muy alta entre cultura organizacional y compromiso laboral en servidores de gobiernos locales del Perú.

Cantalicio et al, (2023), con su artículo científico titulado: Compromiso y rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lurigancho Chosica, año 2023. Su objetivo determinar la relación que

existe entre el compromiso laboral y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad de Lurigancho Chosica, en el año 2023. Empleó una metodología de investigación con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo correlacional y de forma transversal, su muestra de estudio estuvo conformada por 300 trabajadores. Se empleó un tipo de muestreo no probabilístico a conveniencia del autor. Su técnica de estudio fue la encuesta, donde se empleó dos cuestionarios confiables de uso. En sus resultados se estableció en respuesta al objetivo general, se demostró que con R de Pearson = ,423 y un p valor= ,000, existe relación significativa y moderada entre el compromiso organizacional contribuye al estado del rendimiento. Se concluyó que existe relación significativa y moderada entre el compromiso laboral y el rendimiento laboral, en el contexto de la Municipalidad, resaltando la importancia que es para la institución el contar con trabajadores con compromiso laboral alto, dado que depende de esta variable que puedan cumplir con su labora con mayor eficiencia, además contribuye al cumplimiento de metas.

Leal, P. (2023), con su artículo científico titulado: Inteligencia emocional y Compromiso laboral en las MiPymes de Ecuador. Su objetivo fue determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Laboral en las Mipymes de Ecuador. Empleó una metodología, bajo un enfoque positivista, descriptivo, con alcance explicativo y un nivel correlacional, su estudio se llevó a cabo en las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) de las 24 provincias de Ecuador. Con una muestra de 300 empleados de las empresas seleccionadas, se aplicaron las escalas para evaluar el comportamiento de las variables. Sus resultados revelaron que existe una relación directamente proporcional entre los constructos evaluados, indicando que a mayor nivel de inteligencia emocional mayor grado de compromiso laboral. Se concluyó el gran beneficio que

permitió inferir al mantener una mejor conciencia y regulación de las emociones, los empleados experimentarán un mayor compromiso en las labores empresariales.

2.1.2. Antecedentes internacionales

En las referencias internacionales para la presente investigación se citan a, Checa, C. (2023), en la tesis titulada: Cultura organizacional y la calidad del servicio del hospital Universitario de Guayaquil en el 2022. Su objetivo se centró en el análisis de la cultura organizacional que se presenta en el Hospital Universitario de la ciudad de Guayaquil, para identificar en qué entorno laboral subsiste el personal médico y en base a ello. Su metodología empleada fue: tipo descriptivo, con un método analítico – sintético, su muestra de estudio fueron 119 trabajadores. Se concluyó que al analizar los factores clima laboral, recursos humanos y comunicación estos son componentes influyentes en el establecimiento de la cultura organizacional, por lo cual existe un buen nivel de calidad del servicio médico, analizando mediante encuestas que corroboran al establecer el nivel de calidad del servicio médico ofertado por el hospital Universitario de Guayaquil en el año 2022.

Córdoba, N. (2020), en el estudio titulado: La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores médicos y enfermeros de UCIN de una Maternidad Pública de la ciudad de Rosario, Argentina año 2018. Su objetivo general fue: conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral desde la percepción de los trabajadores de la salud (médicos y enfermeros) del área de UCIN de Maternidad Martín durante el año 2018. Su metodología empleada fue: un enfoque cualitativo, con un tipo diseño descriptivo, de corte transversal. Su muestreo estuvo conformado por: disponibilidad, el número de unidades análisis fueron

10 colaboradores, población de estudio: trabajadores de salud del área de UCIN de Maternidad Martín, enfermeros y médicos pediatras, neonatólogos de staff de planta. Su técnica de recolección de datos fue la entrevista. Se concluyó que existe relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral desde la percepción de los trabajadores de la salud del área de UCIN, en el marco de un trabajo individualista no es posible trabajar en equipo, se percibe un clima tenso de trabajo donde las relaciones interpersonales y la comunicación no fluyen gratamente. Se pretende alcanzar un enfoque que promueva espacios de mayor autonomía y democratización, brindando alternativas básicas que hacen un enfoque de planificación como un campo interactivo entre hospitales públicos y programas sanitarios.

Suárez & Martínez (2020), con su tesis titulada: Propuesta de un modelo de cultura organizacional para la innovación en el Departamento Administrativo para la Prosperidad social – Colombia. Su objetivo general fue: proponer un modelo de cultura organizacional que favoreciera la innovación de Prosperidad Social. Su metodología empleada fue: un enfoque mixto, aplicando herramientas cualitativas y cuantitativas, con un alcance descriptivo. Su población estuvo compuesta por 1590 personas, todos ellos eran funcionarios y contratistas del sector público, su muestra fueron los 233 individuos. Se concluyó que mediante la propuesta de un modelo de cultura organizacional se identifica una oportunidad de mejora para llevar una oportuna innovación en los comportamientos, actitudes, motivaciones y prácticas que favorezcan la innovación asociados entre los trabajadores.

Jiménez, G. (2023), con su tesis titulada: El clima laboral y el compromiso del personal administrativo. Su objetivo general fue:

determinar cómo incide el clima laboral y el compromiso laboral del personal administrativo de la institución, además prevención de conflictos y bajo rendimiento. Su metodología empleada fue: un enfoque de tipo cuantitativo, con un análisis descriptivo, su muestra empleada fueron 200 personas (administrativos de las diferentes áreas de la institución). Se concluyó que ambas variables indican que existe positivamente un grado de influencia entre ambas variables dado que el personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, las ubica en una misma condición.

Hoz, García & otros (2023), con su tesis titulada: Asociación entre la Gestión Administrativa y el Compromiso Laboral en una dependencia pública. Su objetivo general fue: determinar si existía una asociación entre el Compromiso Organizacional de los colaboradores de una dependencia pública y la percepción que tiene sobre la Gestión Administrativa. Su metodología empleada tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, con alcance relacional; se empleó la encuesta, mediante un cuestionario conformado por 54 ítems, bajo opciones de respuesta ordinal tipo Likert. Su muestra fueron 52 trabajadores administrativos. Se concluyó que gracias al análisis de los resultados entre ambas variables se logró identificar los factores que mejorarán en la eficiencia de sus servicios, creando ambientes de trabajo que brinden relaciones laborales que promuevan la identificación y motivación de sus colaboradores. Los resultados de esta pesquisa son pertinentes y relevantes por cuanto ofrecen información que puede permitir una mejora en la toma de decisiones y en la ejecución de la Gestión Administrativa para los directivos de la entidad pública.

2.1.3. Antecedentes nacionales

En el ámbito nacional, las referencias propias citadas para el presente estudio son: Escobedo, S. (2022), con su tesis titulada: Cultura organizacional y compromiso laboral en colaboradores del gobierno regional de Arequipa, 2022, cuyo objetivo pretende determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en colaboradores del Gobierno Regional de Arequipa. Empleó un enfoque cuantitativo, básico, con un diseño de investigación no experimental, correlacional. Su población fueron 296 colaboradores seleccionados mediante una muestra estratificada, se empleó la estadística descriptiva e inferencial. Para recopilar los datos se usó la encuesta. Sus resultados evidenciaron que la cultura organizacional requiere una mayor atención dado que sus sistemas administrativos son tipo burocráticos y rutinarios, requiriendo que sus trámites sean más rápidos y eficientes, requiriendo mayor experiencia de sus colaboradores para lograr eficiencia en la entidad. A su vez el compromiso laboral es influenciado por la cultura organizacional.

Lara, C. (2021), con su tesis titulada: La cultura organizacional y su influencia en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud – 2019. Su objetivo fue determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud-2019. Se realizó una investigación cuantitativa-correlacional, con un diseño no experimental y transversal, su población estuvo integrada por los 58 trabajadores de la entidad, el muestreo fue por conveniencia. Se concluyó que la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de sus colaboradores presencia un alto nivel de porcentaje en la cual referencia su influencia. Para demostrar ello, con la correlación de Pearson es de 0.168, ello quiere decir que la influencia de una variable

en otra es muy baja; debido a que la significación es mayor a 0.05 (0.207) no puede rechazarse la normalidad. Agregando que, si se mejora la cultura organizacional, se obtendrá mejorar los niveles de compromiso laboral.

Namo, A. (2020), con su tesis titulada: El compromiso laboral y su incidencia en el posicionamiento de una empresa de servicio agrícola – Virú, 2019. Su objetivo principal fue determinar en qué medida y de qué manera el compromiso laboral incide en el posicionamiento de la empresa de servicio agrícola - Virú, año 2019. Su metodología empleada fue un estudio de enfoque mixto, presentando un diseño de investigación descriptivo – explicativo, correlacional y fenomenológico, se aplicó a su vez una encuesta a 18 participantes: de los cuales 17 (operadores) y 1 (supervisor con antigüedad en la empresa), también se realizó un análisis cualitativo al gerente general de la empresa aplicándole una guía entrevista estructurada. Para demostrar ello, con la correlación de Pearson es de 0.986 en donde es positiva considerable a razón de que el valor de p-valor es menor que 0.01, es decir el compromiso laboral incide en el posicionamiento de una empresa de servicio agrícola, ($r_s = 0.986$; $p < 0.01$). Se concluyó que el compromiso laboral incide en el posicionamiento de la empresa de servicio agrícola dado que gran porcentaje de sus colaboradores no conocen mucho del constructo marco normativo y marco referencial evidenciando falta de compromiso por parte de sus colaboradores en realizar eficientemente sus labores en la entidad en mención. A su vez el constructor normativo incide en el compromiso laboral y en su posicionamiento de la empresa debido al desconocimiento del tipo de régimen laboral que trabajan como el Mype, los cuales tienen beneficios que protegen al trabajador, de la misma manera el constructor referencial incide ante el compromiso laboral por parte del monitoreo del personal por GPS,

el cual indica el rendimiento de vehicular y la eficiencia con la cual trabajan sus colaboradores, de igual manera el constructor teórico incide en el compromiso laboral y posicionamiento desde el momento que el personal recibe las charlas correspondientes al uso de sus EPPs y sus capacitaciones de seguridad en el trabajo, debiéndose brindarles el instructivo del reglamento interno y sus funciones antes, durante y después de operar las máquinas, para que el vínculo laboral sea directo, eficiente y guie hacia su buen posicionamiento.

Talledo, M. (2019), con su tesis titulada: Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019. Su objetivo fue: determinar la relación de Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019. Su metodología fue: una investigación de tipo aplicada de diseño no experimental, transversal – correlacional. Su población estuvo conformada por 389 trabajadores y una muestra de 193 trabajadores, se aplicó una encuesta y sus instrumentos fueron validados. Se determinó la correlación moderada entre Motivación y Compromiso Laboral en conductores de Transporte de Personal, con un valor $Rho=0.565$. Sus totales porcentuales por cada nivel de Motivación Laboral fueron eficientes presentando: 64.59%, regular 34.02% y 1.38% en el nivel de deficiente, mientras que en el Compromiso Laboral fueron eficiente el 21.24%, regular el 73.75% y 5.01% en el nivel deficiente en conductores de Transporte de Personal. Se concluyó que existe una relación entre ambas variables: Motivación y Compromiso Laboral debiéndose mejorar reconocimientos a la laboral que ejercen en las operaciones de trabajo, promover una línea de carrera al trabajador, implementando estrategias que permitan beneficiar eficientemente a sus colaboradores y a la empresa de Transportes Línea S.A.

Llamo, M. (2020), con su tesis titulada: Compromiso laboral en una empresa de servicios de imprenta, 2020. Su objetivo general fue: analizar el compromiso laboral de los trabajadores. Su metodología fue: una investigación cualitativa, realizando un análisis de casos múltiples, su escenario de investigación fue en las instalaciones de una empresa de servicios de imprenta flexográfica. Su muestra lo conformaron 6 trabajadores de la empresa, su técnica fue una entrevista. Se concluyó que el compromiso laboral de los trabajadores influye ante el compromiso laboral que se mantiene con la empresa, es importante mantener a los trabajadores comprometidos generando con facilidad una estabilidad en la entidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Cultura Organizacional

A. Definición:

Son referidas aquellos valores, creencias y suposiciones que se rigen en una entidad, aplicando métodos de desempeño para sus objetivos, ayudando a definir la forma adecuada de comportarse dentro de una entidad.

Para Vargas (2023), la cultura organizacional dentro del crecimiento estructurado de las empresas permite alcanzar objetivos estratégicos, a su vez la cultura surge en cada individuo al interactuar entre sí, en concordancia los problemas que se presentan en la cultura organizacional se deben muchas veces a un liderazgo deficiente, por una escasa comunicación y por no obtener objetivos claros, entre otros.

La cultura organizacional es un sistema de valores, creencias y suposiciones sobre una organización que configuran el modo en que las personas deben comportarse e interactuar, cómo deben tomarse las

decisiones y cómo deben llevarse a cabo las actividades laborales.
(Ventura & Vásquez 2023)

B. Clasificación: Algunos de los tipos más importantes que clasifican a la cultura organizacional son:

Figura N°2 Tipos de Clasificación de Cultura Organizacional

Orientado al poder:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dominio (interno / externo) ✓ Control directivo ✓ Principio de autoridad ✓ Estructura piramidal ✓ Planificación vs. ejecución
Orientado a la función:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Racionalidad y planificación ✓ Normas y métodos ✓ Procedimientos estructurados ✓ Exceso de burocratización
Orientado a la tarea:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivos frente a métodos ✓ Centrada en la eficacia ✓ Personas como valiosas ✓ Estructuras participativas
Orientado a personas:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valores personales ✓ Beneficio de las personas ✓ Desarrollo de los sujetos ✓ Suele ser transitorio

Fuente: <http://dorganizacionaluni.blogspot.com>

C. Características: Algunas de las características más importantes que definen qué es la cultura organizacional son:

1. Valores compartidos

En el corazón de la cultura organizacional se encuentran los valores compartidos. Ninguno es correcto o incorrecto, pero las organizaciones deben decidir qué valores van a enfatizar para impulsar una ciudadanía organizacional más armónica.

2. Niveles de jerarquía

Los niveles de jerarquía son la medida en que la organización asume y refuerza la autoridad entre las diversas áreas y departamentos. Los tres niveles distintos de jerarquía son:

- **Alto:** Acarrea detentar una disposición organizacional bien descrita y perseverar que la concurrencia labore a través de los canales autorizados.
- **Moderado:** Tener una disposición delimitada, pero reconocer que la concurrencia labore a menudo exteriormente de los canales prudentes.
- **Bajo:** Compromete detentar reseñas de jornadas limitadas y admitir que la concurrencia permita oponerse a los lindes de la jerarquía.

3. Urgencia en la toma de decisiones

El rasante de premura está asociado con la prontitud con la cual la institución requisa determinaciones que pueden encauzar a un cambio organizacional notable e intensificar la originalidad.

Para algunas organizaciones es posible determinar qué tan rápido o lenta será su toma de decisiones, mientras que en otras o debido a una contingencia inesperada, este nivel de urgencia está determinado por el mercado.

4. Orientación funcional

Cada organización hace hincapié en determinadas áreas funcionales, por lo que los empleados de las distintas funciones de la empresa pueden pensar que sus áreas funcionales son las que impulsan la organización.

Por ello, los líderes de la organización deben entender lo que la mayoría de los empleados perciben como la orientación funcional de la empresa, para así poder impulsar cada área de manera más integral.

5. Subculturas organizacionales

Cualquier organización puede tener una mezcla de subculturas, además de la cultura organizacional dominante.

D. Importancia: Saber qué es la cultura organizacional y cómo aprovecharla correctamente puede ser uno de los activos más fuertes de una empresa, así como su mayor responsabilidad, ya que puede estar relacionada con un mejor desempeño laboral, mayor satisfacción en el trabajo y el aumento del compromiso de los empleados.

Los investigadores han encontrado una fuerte relación entre la cultura organizacional y el rendimiento de las empresas con respecto a indicadores de éxito como los ingresos, el volumen de ventas, la cuota de mercado y la cotización de las acciones. De ahí la importancia de invertir en la cultura organizacional para cualquier empresa o institución.

Desarrollar una buena gestión de la cultura organizacional puede ser una ventaja competitiva para una organización, mientras que tener una cultura organizacional negativa puede conducir a dificultades de rendimiento y convertirse en la responsable del fracaso empresarial, generando una barrera que impida a la empresa afrontar el cambio y asumir riesgos.

E. Dimensiones: Las dimensiones contempladas para la variable en el estudio fueron:

1. Involucramiento, es el nivel de participación y compromiso que se tiene en una actividad determinada, evolución expedito y participativo del asalariado en esas determinaciones que incurren decididamente en su presteza fructífera, donde se dispone la idoneidad íntegra de los subalternos y está proyectado para reavivar el convenio y los favorables rendimientos de la institución.
2. Consistencia, se alude a la solidez y estabilidad de una persona y se refiere, a la determinación de cómo actuar, vivir y visualizar una meta, creando un plan de acción que permita lograr lo que uno anhela.
3. Adaptabilidad, es la disposición de un semejante para adecuarse o acomodarse a las variaciones que pueda converger en el cumplimiento de su faena. Es decir, se trata de la probabilidad de exponer distintas competencias, argüir de modo conveniente en desiguales conductas y admitir las rectificaciones y transformaciones que permitan emerger en su vida profesional.
4. Misión, es erudito como la aptitud o el dominio que se le es cedido a una o varias semejantes para concluir cierto compromiso o petición. Otras veces es delimitado como el discernimiento de ser de algo o alguien. Y, por otro lado, esta expresión se vincula con el acto de consignar.

F. Indicadores: Los indicadores contemplados para la variable en estudio fueron:

❖ **Dimensión: Involucramiento**

Sus indicadores son:

- Empoderamiento
- Trabajo en equipo
- Desarrollo de capacidades

❖ **Dimensión: Consistencia**

Sus indicadores son:

- Valores centrales
- Acuerdos
- Coordinación e integración

❖ **Dimensión: Adaptabilidad:**

Sus indicadores son:

- Orientación al cambio
- Orientación al cliente
- Aprendizaje organizacional

❖ **Dimensión: Misión**

Sus indicadores son:

- Dirección y propósito estratégico
- Metas y resultados
- Visión

G. Ventajas y desventajas: Son contempladas para la variable en el estudio:

Figura N°3 Ventajas y desventajas de Cultura Organizacional

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none">• Evita la reacción afectiva de desagrado o disgusto (queja, reclamos y ausentismo).• Para la organización, la cultura mejora el compromiso	<ul style="list-style-type: none">• La compatibilidad cultural se ha convertido en la preocupación principal al momento de decidir una fusión o adquisición.• La cultura es una desventaja cuando los valores compartidos no van de

<p>organizacional e incrementa la consistencia del comportamiento del empleado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motiva el grado de interés, entusiasmo y compromiso en el trabajo. 	<p>acuerdo con los que harán progresar la eficacia de la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Miedo a lo desconocido. • Aprender nuevas habilidades exige esfuerzo.
--	---

Fuente: <http://dorganizacionaluni.blogspot.com>

H. Teorías de cultura organizacional.

a) Teoría sobre Motivación de Maslow

Según Chiavenato (2018), afirma que la cultura organizacional se halla influenciada adentro de la clasificación de necesidades que predominan en la conducta del individuo. Por ello, el individuo complace sus exigencias fundamentales, estableciéndose la dominación de su actuación: cumpliendo sus necesidades tanto fisiológicas, de seguridad, de autoestima y de autorrealización.

Asimismo, relata el autor que aquellas exigencias no complacidas actúan en el comportamiento y lo encaminan hacia la consecución de propósitos personales, por ello se ofrece un distinto ímpetu de progreso fortaleciendo sus talentos personales de autorrealización, a disintimiento de las distintas carencias que son derivaciones de necesidades superficiales. Dado que las necesidades menos trascendentes en el ser humano requieren una motivación requerida para que puedan subir su ciclo emocional y beneficiar el beneficio de una vida potencialmente eficiente.

Guzmán, P. (2022), La teoría de “Maslow”, se establece en la clasificación de los menesteres humanos, de las cuales se ratifica que

las acciones de todo individuo se manifiestan por el acicate de efectuar estas necesidades, es por ello que se presentan una secuencia de niveles.

Igualmente, se estima que en su totalidad el individuo engarza la sucesión que a su vez es innato del mismo. Debido a dichas privaciones que son peculiares en cada sujeto, de la análoga disposición las cuales se exponen con vehemencia.

b) Teoría de los dos factores de Herzberg

Para Chiavenato (2018), la teoría de los dos factores de Herzberg, se fundamenta en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, en la cual afirma que las motivaciones dependen de dos factores tales como: higiénicos y motivacionales.

- Por ello refiere el autor que involucra los factores higiénicos, donde afecta a aquellas condiciones laborales, la comodidad dentro del ambiente laboral, bajo sus normas y condiciones laborales que están guiadas en las habilidades personales de cada trabajador.

- El autor también hace referencia a los factores motivacionales que el trabajador desarrolla en la entidad el cual se desarrolla desde el cargo que ocupa, las tareas encomendadas, la delegación de responsabilidad al desarrollar el trabajo, mediante el ascenso que anhela el cual se plasma en la eficiencia que desarrolla en sus cargos encomendados y ascensos. Toda satisfacción en el cargo en función involucra actividades estimulantes al cargo; a diferencia de la insatisfacción del mismo que repercute en el ambiente laboral, concadenando la supervisión en su contexto del cargo.

I. Características de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional refleja la forma en que cada organización aprende a lidiar con su entorno. Es una compleja mezcla de supuestos,

creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que en su conjunto reflejan el modo particular de funcionar de una organización.

La cultura organizacional tiene seis características principales:

1. *Regularidades de los comportamientos observados*: Las interacciones entre los miembros se caracterizan por un lenguaje común, terminología propia y rituales relativos a las conductas y diferencias.
2. *Normas*: Pautas de comportamientos, políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas.
3. *Valores dominantes*: Son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia.
4. *Filosofía*: Las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados o clientes.
5. *Reglas*: Son guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprenderlas para poder ser aceptadas en el grupo.
6. *Clima organizacional*: La sensación que transmite el local u entidad que la conforma, así como la forma en que interactúan las personas mediante el trato a los clientes, usuarios, proveedores, etc.

La comprensión de las características culturales de cada organización facilita entender que todas pueden desarrollarse en algún punto de una escala que va desde el estilo tradicional hacia el estilo participativo democrático. (Chiavenato, 2018, pág.126)

2.2.2. Compromiso Laboral

A. Definición:

El compromiso laboral es un valor que subyace en cada colaborador dado que involucra su trabajo como los objetivos y valores de la entidad a la que pertenece.

Los compromisos laborales son esenciales para saber más acerca del rendimiento de una empresa, ya que son parte fundamental de la cultura organizacional de una buena empresa. (Prieto et al. 2021)

Para Vargas et al. (2023), el compromiso laboral es apreciado como pieza clave para fomentar la eficacia y el logro de una entidad, los gerentes de recursos humanos se interesan por medir aquellos factores que mejorarán el desempeño en sus colaboradores.

La definen como el conjunto de características o capacidades de los comportamientos del individuo, en grupo, en su lugar de trabajo (Sánchez, 2020)

B. Clasificación: Algunos de los tipos más importantes que clasifican al compromiso laboral son:

Figura N°4 Tipos de clasificación de Compromiso Laboral

Compromiso Afectivo:	✓ Satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente, es decir, la adhesión emocional del empleado hacia la empresa.
Compromiso Calculado:	✓ Consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que la persona tiene por su permanencia en la empresa y que perdería si abandona el trabajo.
Compromiso Normativo:	✓ El trabajador que debe responder de manera recíproca hacia la empresa como consecuencia de los beneficios obtenidos.

Fuente: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820

C. Características: Para medir el compromiso laboral se fijan ciertos procedimientos para su evaluación, tales como:

- Conocimiento y habilidades del trabajo
- Calidad en el trabajo
- Cantidad de trabajo
- Hábitos laborales
- Habilidades de comunicación y trabajo en equipo
- Actitud y clima laboral.

D. Importancia: El compromiso laboral existe cuando el trabajador se identifica con los valores de la empresa y se involucra en la consecución de los objetivos, lo que resulta muy beneficioso para las compañías.

El compromiso laboral surge indispensable para el desarrollo y el éxito sostenido de las organizaciones. Teniendo en cuenta que los entornos de trabajo se han vuelto cada vez más dinámicos y competitivos, resulta fundamental comprender y gestionar el compromiso de los empleados para las empresas que buscan destacar en el mercado.

El compromiso se refleja en la motivación, la dedicación y la identificación con los valores y metas organizacionales. Entender el compromiso de los empleados es fundamental para diseñar estrategias efectivas que fomenten un ambiente laboral positivo y estimulante.

E. Dimensiones: Ante la presente variable de interés se han considerado las siguientes dimensiones:

1. **Compromiso Afectivo**, surge cuando un empleado siente que sus valores y prioridades personales están en consonancia con la misión de la empresa y se siente a gusto en la organización. El compromiso afectivo puede convertir a los empleados en grandes embajadores de la marca, motivados para dar lo mejor de sí mismos.
2. **Compromiso de Continuidad**, se relaciona con los costos o pérdidas resultantes de la separación laboral que ocurre por la renuncia o el despido. Estos costos pueden ser financieros o no financieros, y se desprenden en gran parte de la percepción que tiene el individuo de la ausencia de alternativas de empleo.
3. **Compromiso Normativo**, implica permanecer por cumplir con un deber moral de reciprocidad. Este tipo de compromiso hace referencia al apego del empleado con la institución que se basa en un sentido de lealtad y se expresa en sentimientos de obligación de perdurar en la organización para cumplir con un deber.

F. Indicadores: Los indicadores contemplados para la variable en estudio fueron:

❖ **Dimensión: Comportamiento Afectivo**

Sus indicadores son:

- Lazos emocionales
- Satisfacción de necesidades psicológicas.
- Pertenencia a la entidad.

❖ **Dimensión: Comportamiento de Continuidad**

Sus indicadores son:

- Vinculado a la entidad
- Apego a la entidad

❖ **Dimensión: Comportamiento Normativo**

Sus indicadores son:

- Lealtad a la entidad
- Satisfacción con reconocimientos que brinda la entidad

G. Ventajas y desventajas: Son contempladas para la variable en el estudio:

Figura N°5 Ventajas y desventajas de Compromiso Laboral

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none">• Mayor productividad laboral, se tiende a ser más eficientes y producen más.• Mejora en la imagen corporativa, un entorno laboral positivo formado por personas comprometidas, contribuyen a una imagen corporativa sólida y atractiva.• Menor índice de absentismo laboral, el compromiso reduce las tasas de ausentismo garantizando la presencia constante de la fuerza laboral.• Clientes más satisfechos, un trabajador comprometido con su trabajo transmite esa sensación y contagia su pasión por la compañía. Por ello los clientes se sienten mejor atendidos y más satisfechos.	<ul style="list-style-type: none">• Sentimiento de que su trabajo está poco valorado.• Sensación de estancamiento profesional.• Mala comunicación con sus superiores y con sus compañeros.• La sobrecarga de trabajo y el reparto desigual de las tareas.• La falta de confianza con los líderes.• El desacuerdo con la filosofía de la empresa.• La falta de herramientas y medios apropiados para desempeñar su trabajo.• La falta de formación para el desempeño de determinadas actividades.• Los cambios internos en la empresa que no han sido bien gestionados.• La certeza de que sus conocimientos no son aplicables en sus tareas diarias.

Fuente: <https://www.unir.net/empresa/revista/compromiso-laboral/>

H. Teorías de compromiso laboral

a) Teoría de las Expectativas - Vroom

Al asignar la conjetura tradicional en nuestra pesquisa ejercemos marginación a la importancia que se le concede a la disposición que debe detentar toda corporación para obtener prominentes rasantes de efectividad. El propósito de esta conjetura es obtener la eficiencia institucional adaptando los recursos burocráticos. Para la conducción estatal la entidad es íntegra y su disposición respalda la eficacia en todos sus dominios, (subgerencias, departamentos, etc.) por ello al evidenciar programas de motivación en sus colaboradores se logrará alcanzar una eficiente gobernabilidad.

Este enfoque va presidido a un rasante peculiar a cada trabajador dada su relatividad en su cometido y tenacidad por complacer con sus compromisos adentro de la asociación en relación con su desempeño laboral. Por otra parte, su interés por los programas de motivación y su aplicación dentro de la corporación íntegra denota, una difusión trascendental del empeño de formación de la Teoría General de la Administración (TGA). Fayol. Chiavenato, I. (2019, p.66).

b) Teoría Z. de Ouchi

Según Chiavenato (2018), la teoría de Ouchi se fundamenta en la administración que se ejerce en una organización mediante el esfuerzo, dedicación, motivación y eficiencia de sus colaboradores, logrando una mayor productividad bajo la visión cooperativa vinculada con la confianza mutua.

c) Sistemas de administración de las organizaciones humanas de Likert

Los sistemas de administración de las organizaciones humanas de Likert refieren a cuatro sistemas fundamentales que se deben tomar en cuenta en toda entidad, estos sistemas constituyen un continuum

en base a los trabajadores y su correlación con el clima laboral que en él se emana, mediante la vinculación participativa y grupal, la responsabilidad en todas sus áreas de la institución. Sus cuatro sistemas constituyen una continuación ante el compromiso que incide con las buenas relaciones laborales y su efecto a generar una elevada rentabilidad y productividad futura en toda organización.

Sistema 1- Autoritario - coercitivo

Sistema 2- Autoritario- benévolo

Sistema 3- Consultivo

Sistema 4- Participativo de grupo

Los cuatro sistemas constituyen un continuum. Cuanto más cerca del sistema 4 esté el estilo de su administración, alcanzará una mayor probabilidad de que su productividad sea alta, bajo las buenas relaciones laborales y que genere una elevada rentabilidad.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Cultura: Es el proceder que acrecienta en la sociedad comprometiendo conductas en las personas manifestándose en cada área de cada entidad. La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra. Desde el nacimiento cada persona va adquiriendo cultura a través de los procesos de la educación y socialización, influenciada de variables sociales como económicos, políticos y legales, que se reflejan en la cultura. (Chiavenato 2018, pág. 120)

- 2.3.2. Cultura Organizacional: Para el autor cada persona posee una cultura en particular, el conocer una entidad u organización es conocer su cultura, el formar parte de dicha entidad conlleva a participar de sus actividades y el desarrollar una carrera conlleva a asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa. Las diversas formas en que interactúan las personas, sus actitudes predominantes, sus aspiraciones y asuntos relevantes de sus interacciones con los demás forman parte la cultura de la organización. (Chiavenato 2018, pág. 123)
- 2.3.3. Involucramiento: Para el autor es importante que sus miembros se integren en su trabajo, desarrollándose en ellos interés y valoración por pertenecer a dicha organización. Las entidades desean integrar a sus colaboradores, motivándolos hacia un trabajo organizado, que plasme en ellos mejores oportunidades cimentando sus fortalezas en todas sus escalas. (Salcedo 2021, pág.14)
- 2.3.4. Consistencia: Para el autor el trabajo y el desempeño de los colaboradores en una entidad se acrecienta debido a que ambas son necesarias al mismo tiempo. La integración de una cultura permanente y clara atañe derechamente la costumbre de sus colaboradores, emanando eficientes objetivos esperados. (Salcedo 2021, pág.15)
- 2.3.5. Adaptabilidad: Para el autor las entidades presencian cambios como respuesta a la motivación, donde sus colaboradores tienden a superar cambios con accesibilidad en ambientes impredecibles, adaptándose a nueva información, normas o procedimientos. (Lara 2021, pág.12-13)
- 2.3.6. Misión: Para el autor es el propósito que determina la dirección que desea seguir la entidad, deseando alcanzar los objetivos propuestos,

de esta manera sus colaboradores estarán claramente destinados a instruir y capacitar a sus trabajadores para cumplir con los objetivos deseados. (Escobedo 2022, pág.17)

2.3.7. Compromiso: Para el autor es el estado psicológico que identifica y determina la relación existente entre el ser humano y una entidad, también se entiende como el deseo de cumplir un mayor esfuerzo hacia la organización en la que se desempeña, comprometiéndose en sus principales objetivos. (Arriaran 2021, pág. 58-59)

2.3.8. Compromiso laboral: Para el autor es el nivel de vinculación de un colaborador hacia su trabajo, el grado de adhesión emocional y su participación con los objetivos. Se podría decir, que hay un contrato emocional que es la pasión del trabajador por continuar en la empresa, es el anhelo de esforzarse en su nombre, el creer y aceptar los objetivos organizacionales. (Pimentel 2020, pág. 20-21)

2.3.9. Compromiso Afectivo: Para el autor es el sentimiento que percibe el colaborador dado una determinada situación, expresando este sentimiento hacia la entidad cuando se perciben satisfechas sus necesidades laborales y sentimentales, anhelando permanecer siempre a la entidad. Los colaboradores demuestran su desempeño porque se comprometen en el cumplimiento de las metas que cada área designa para lograr dicho cumplimiento. (Vilcahuamán 2021 pág. 28)

2.3.10. Compromiso de Continuidad: El autor refiere que el compromiso de realización que percibe el individuo al contribuir en el desempeño de funciones en una entidad, percibiendo una ganancia, superación, y el deseo de continuar siendo miembro de la entidad en la que presta sus servicios, generando vínculos dados por el tiempo, dinero y esfuerzo invertido. Así mismo se incrementa el interés del

colaborador hacia un compromiso de continuidad para seguir conformando parte de la entidad. (Saldarriaga 2010, pág. 21)

2.3.11. Compromiso Normativo: El autor refiere el grado de fidelidad hacia la entidad, donde se aplica en su desarrollo y funciones la relación legal que la ley plasma para el óptimo desempeño de la entidad guiados bajo el desempeño laboral normativo de sus colaboradores generando un óptimo desempeño en su gestión municipal. (Rengifo 2021, pág. 15)

2.3.12. Colaborador Público: Para el autor es aquel trabajador el cual mediante su ocupación acrecienta funciones de dominio al servicio del interés global, quien recibe una contribución económica por parte de la administración pública. (Llamo 2020, pág. 27)

CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Se detallan las hipótesis de nuestra investigación

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

HE 2: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso de continuación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

HE 3: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

3.2. Operacionalización de las variables

Peculiaridades en la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores, las cuales son variables de estudio. Tal y como lo señala la Real Academia de la Lengua Española son: aquellas habilidades atribuidas a la persona las cuales sirven para diferenciarlas como sus costumbres, creencias y comportamientos, las cuales permiten discriminar sus particularidades en cada colaborador seleccionado para el estudio.

Tabla N° 1 *Variables de Investigación*

Variables	Dimensiones:
Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none">• Involucramiento• Consistencia• Adaptabilidad• Misión
Compromiso Laboral	<ul style="list-style-type: none">• Compromiso Afectivo• Compromiso de Continuidad

	<ul style="list-style-type: none">• Compromiso Normativo
--	--

Nota: Realizado por el autor

3.2.1. Variable independiente (V1)

Cultura organizacional

A. Definición conceptual:

Es una concurrencia de conceptos que representan estrategias de asentimiento que tienen las entidades al manifestarse en las personas sus características individuales surgiendo para satisfacer necesidades en conflicto, las entidades disputan con las opiniones y coacciones de otras personas para imponer su posición y obligar a otros. Salcedo, C. (2021, p.13)

B. Definición operacional:

Denotando las afirmaciones y expresiones que tiene una entidad la cual implica comprometer en parte a sus colaboradores, de forma consistente con los valores organizacionales. Compromete a desarrollar una adaptabilidad para garantizar las necesidades de su entorno enmarcadas dentro de su misión institucional. Salcedo, C. (2021, p.13)

3.2.2. Variable dependiente (V2)

Compromiso laboral

A. Definición conceptual:

Compromiso laboral, es la conducta personal que revela la correlación entre el individuo y el grupo que perjudica la inclinación de seguir o salir de la organización. Los impulsos para trabajar son

grandes procesos que cuenta con tres dimensiones: el afectivo, el de continuidad y el normativo. Salcedo, C. (2021, p.13)

B. Definición operacional:

El compromiso laboral es la conducta que tienen las personas en una entidad, denotada por el compromiso afectivo o deseo de pertenencia a una organización. Un compromiso de continuación y de estar vinculado con la misión y visión institucional, resultando la necesidad de continuar participando laboralmente en ella y un compromiso normativo, relacionado con la satisfacción que brinda la institución por los logros y resultados que obtiene guiados bajo la ley y normas que aplica a la entidad para evitar riesgos futuros. Salcedo, C. (2021, p.14)

3.2.3. Instrumento

El instrumento utilizado consistió en dos cuestionarios compuestos por: 25 y 20 interrogantes, mediante el cuestionario de cultura organizacional se consideró 8 interrogantes que se centran en la dimensión de involucramiento, 5 interrogantes en la dimensión de consistencia, 6 interrogantes en la dimensión de adaptabilidad y las 6 restantes se enfocan en la dimensión de misión; posteriormente del cuestionario de compromiso laboral se consideró 7 interrogantes que se centran en la dimensión de compromiso afectivo, 7 interrogantes en la dimensión de compromiso de continuidad y por último las 6 restantes se enfocan en la dimensión de compromiso normativo.

3.2.4. Matriz de operacionalización de variables

Tabla N° 2 *Matriz de operacionalización de variables*

TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA, LA LIBERTAD, 2023

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instrumento
V 1: Cultura organizacional	<p>Torres, L.C. (2022), Una cultura organizacional es un sistema de leyes, principios, tradiciones y modos de actuar que aseguran la vigencia y aplicación permanente de los valores y propósitos en todos los miembros y a todos los niveles de la organización. La cultura refiere también a los supuestos aprendidos predecible y decisiones. Estos comportamientos persisten debido a que son recompensados o penalizados si se dejan de cumplir.</p> <p>La finalidad de una cultura organizacional es la de crear un ambiente adecuado para propiciar un cierto tipo de actitudes y de comportamientos, donde la gente se sienta orgullosa de lo que hace, lo que haga con pasión y lo haga bien.</p>	<p>La cultura organizacional consiste en preservar los valores y estimular el progreso al mismo tiempo, bajo la combinación de los valores de la organización y la libertad de los individuos que la componen. Aquellos valores y normas las cuales rigen una entidad. Los principios se relacionan con la estructura de la empresa, bajo los métodos de desempeño en el trabajo.</p>	Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderamiento • Trabajo en Equipo • Desarrollo de Capacidades 	1-8	<u>De Frecuencia</u> Escala tipo Likert de 5 puntos;	Cuestionario de cultura organizacional
			Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Valores Centrales • Acuerdo • Coordinación e Integración 	9-13	Donde: 1 indica Nunca	
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al Cambio • Orientación al Cliente • Aprendizaje Organizativo 	14-19	2 indica Casi Nunca 3 indica Ocasionalmente	
			Misión	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección y Propósitos Estratégicos • Metas y Resultados • Visión 	20-25	4 indica Cada Mes 5 indica Una vez a la Semana	

V 2: Compromiso laboral	Arias, G. (2016), La viabilidad de las organizaciones es contribuir con sus mecanismos cooperativos, la continuidad de ella depende de las satisfacciones por los individuos que contribuyen al proceso del logro de dichos propósitos. Si las satisfacciones no exceden a los sacrificios requeridos, la disposición desaparece y se llega a un estado de ineficiencia organizacional. Por el contrario, si la satisfacción excede a los sacrificios, la disposición continúa y la condición, entonces, es de eficiencia organizacional.	El compromiso laboral es uno de los principales factores que ayudan a establecer una cultura de alto rendimiento y productividad. También es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y valores de la empresa. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión con su trabajo y esto lo demuestra realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas.	Compromiso afectivo (deseo)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lazos Emocionales ▪ Satisfacción de necesidades psicológicas ▪ Pertenencia a una entidad 	1-7	<u>De Frecuencia</u> Escala tipo Likert de 5 puntos; Donde: 1 indica Nunca 2 indica Casi Nunca 3 indica Ocasionalmente 4 indica Cada Mes 5 indica Una vez a la Semana	Cuestionario de compromiso laboral
			Compromiso de continuidad (necesidad)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vinculado a la entidad ▪ Apego a la entidad 	8-14		
			Compromiso normativo (deber)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lealtad a la entidad ▪ Satisfacción con reconocimientos que brinda la entidad 	15-20		

Nota. El cuadro muestra la definición clara y la forma como se midió el comportamiento de las variables, mediante fuente del informe de tesis.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

4.1. Método, tipo o alcance de investigación

4.1.1. Método

La presente investigación utilizó como metodología: el método científico e hipotético deductivo, porque se analizó desde el origen de las presunciones planteadas dilatando solucionar el dilema de indagación mediante las reglas comunes de la deducción partiendo de lo general a lo particular, sometiéndolas a prueba empírica. Según Hernández & Mendoza, (2018, p.49)

Por lo tanto, este método permite comprobar si una hipótesis puede ser verdadera es una variedad de circunstancias.

4.1.2. Tipo o alcance

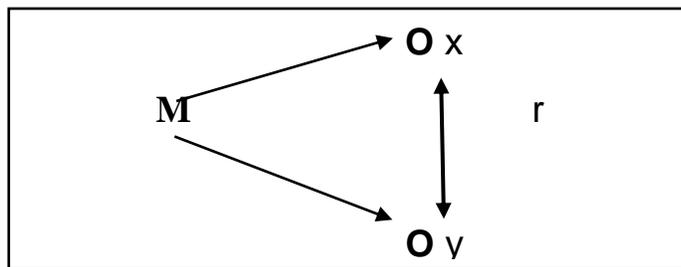
Para Hernández & Mendoza, (2018, p. 45-47), la investigación es básica porque “tiene como intención crear teorías nuevas, o reformar las que ya existen, incrementando el conocimiento científico, todo esto requiere de un proceso formal y sistematizado”. Y a su vez expone un alcance descriptivo - correlacional, dado que tiene como finalidad especificar las características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado, a su vez, tiene como propósito el conocer la relación entre las dos variables en un contexto en particular. Arriaran, L. (2021, p.49)

4.2. Diseño de la investigación

La vigente pesquisa estuvo enmarcada dentro de la perspectiva cuantitativa, adoptó un diseño: no experimental, ya que el estudio fue realizado sin manipulación deliberada de la variable independiente. Las variables del

problema identificado y sus dimensiones fueron observadas en un ambiente natural y analizados mediante pruebas estadísticas. Es así mismo una investigación de corte transversal y del tipo correlacional, dado que este procedimiento es empleado a una muestra representativa estudiada en un momento dado buscando la causa y efecto en el periodo de estudio, realizando la valorización de las variables en ese mismo momento. Según Hernández & Mendoza, (2018, p. 49)

Esta investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un alcance correlacional, dado que los resultados determinarán si existe o no una relación entre las dos variables estudiadas, siendo su esquema el siguiente:



Donde:

M = Muestra / prueba de las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral

O = Observación realizada a las variables

X = variables estudiadas (x=Cultura organizacional) y

Y = variables estudiadas (y=Compromiso laboral)

r= Relación entre las dos variables

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población en una investigación está dada por personas o elementos que presentan características similares entre sí o rasgos en común por lo cual representan una investigación científica. Las poblaciones suelen ser de dos tipos: población objetiva y población accesible; en el primer caso la población objetiva está constituida por una agrupación de datos sobre los cuales procesan y aplican conclusiones; la población accesible son una sub agrupación de la población objetiva, considerado como población de estudio. También vienen a ser “el conjunto de todos los elementos que forman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación”, Lara, C. (2021, p.10). En la investigación la población objeto de estudio es finita y está comprendida por todos los N = 69 colaboradores de las oficinas administrativas involucradas en la Municipalidad Distrital de La Esperanza – La Libertad, 2023.

Tabla N° 3

Población de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza - La Libertad, 2023

Ubicación de colaboradores por Gerencias y órganos de apoyo	Personal Administrativo
Gerencia Municipal	02
Secretaria general	02
Sub gerencia de Asesoría Legal	04
Sub gerencia de planeamiento, presupuesto y desarrollo institucional.	05
Unidad de Planeamiento y presupuesto	06
Sub gerencia de administración y finanzas	05
Unidad de logística	04
Unidad de Control Patrimonial	04

Unidad de contabilidad	06
Unidad de Tesorería	08
Unidad de Recursos humanos	03
Unidad de Ejecución coactiva	03
Sub gerencia de administración tributaria	05
Sub gerencia de servicios públicos y gestión ambiental	06
Sub gerencia de infraestructura y desarrollo urbano y rural	06
Sub gerencia de desarrollo humano y económico local	06
Total	69

Nota: MDLE – La Libertad 2023

4.3.2. Muestra

La muestra se estima de una población para investigación de un sub conjunto que se extrae de la población accesible finita. La muestra contempla a criterio de la investigadora fue no probabilística, según Zarate (2020), en este tipo de muestreo el investigador se basa en su propio juicio para seleccionar los integrantes que serán parte del estudio. En la presente investigación la muestra la conformaron los n=69 colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023; aplicando el método por muestreo por conveniencia para nuestra investigación.

A. Unidad de análisis

Está conformado por cada uno de los colaboradores administrativos que se encuentran dentro de las áreas involucrados en la gestión de la Municipalidad Distrital de La Esperanza – La Libertad, 2023.

B. Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra fue de: 69 colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza – La Libertad, 2023.

C. Selección de la muestra

Se consideró un muestreo de conveniencia no probabilístico considerando criterios de inclusión: personal nombrado que labora en la Municipalidad Distrital de La Esperanza – La Libertad, 2023.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas

Son aquellos procedimientos que permite obtener datos información. Hernández et al. (2018, p.49-50), tenemos la encuesta, mediante el conjunto de preguntas que se emplearán para recopilar información de ellos mismos, opiniones, actitudes o sugerencias.

A. Encuesta

Se manejo esta habilidad concluyendo el avance de la indagación, bajo su respectivo instrumento.

B. Observación

Motivó lo observado sobreviniendo la existencia de la entidad. Esta técnica facilitará al distinguir el propósito de la pesquisa. Obteniendo testimonio destacado y útil el cual se vinculará el incremento de las labores que se desarrollan económicamente y financieramente. Hernández et al. (2018, p.58)

4.4.2. Instrumentos

Son aquellos medios o formatos en documento escrito o digitales que se emplean para poder recolectar la información investigada, de acuerdo con Hernández et al. (2018, p.58)

En la investigación se elaboró dos cuestionarios, los cuales se organizaron de acuerdo a las variables identificadas para el estudio, teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores asociados, bajo interrogantes y recopilación de información, para lo cual se empleó un enfoque cuantitativo, el total de ítems planteados fue de: 45 que fueron evaluados y calificados por especialistas en validación de herramientas de recolección de datos.

A. Diseño

De acuerdo al diseño del instrumento de medición se empleó dos cuestionarios de acuerdo a la información investigada:

- **Cuestionario sobre cultura organizacional:** Se realizará sobre la variable cultura organizacional, iniciando la variante absoluta, que estará fraccionada en cuatro dimensiones: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.
- **Cuestionario sobre compromiso laboral:** Se detalla los instrumentos elaborados sobre la variable compromiso laboral, la cual está dividida en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

B. Validez

Como señala Salcedo, C. (2021, p.15), la validez llega a ser un atributo donde se mida con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se quiera medir en el estudio. Por ende, los instrumentos para el recojo de información fueron validados bajo juicio de 3 expertos profesionales quienes después de una rigurosa

evaluación asignaron los puntajes propios de su criterio de acuerdo a los parámetros establecidos. El resultado se detalla en la tabla siguiente:

Tabla N°4

Validación del instrumento Cultura organizacional bajo el recojo de información por expertos.

N°	Profesional Validador	Grado de estudios	Puntaje Total	Criterio de Validación
1	PONCE GONZÁLEZ, Elsa Antonia	Magister	121	Satisfactorio
2	AREVALO LOZANO, William Lorenzo	Magister	143	Optimo
3	LAVADO LOZANO, Martín	Doctor	147	Optimo

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Tabla N°5

Validación del instrumento Compromiso laboral bajo el recojo de información por expertos.

N°	Profesional Validador	Grado de estudios	Puntaje Total	Criterio de Validación
1	PONCE GONZÁLEZ, Elsa Antonia	Magister	127	Optimo
2	AREVALO LOZANO, William Lorenzo	Magister	143	Optimo
3	LAVADO LOZANO, Martín	Doctor	149	Optimo

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Interpretación de las tablas:

En las tablas N°1 y 2 se detallan las validaciones de los instrumentos de recojo de información realizada por tres expertos generando un promedio de 140 de nivel óptimo.

C. Confiabilidad

Es aquella cualidad de un instrumento de medición, el cual permite obtener los mismos resultados independientemente del periodo de tiempo, Salcedo, C. (2021, p.16). Tanto para la variable Cultura Organizacional como para la variable Compromiso Laboral se realizó una prueba piloto con la intención de verificar el comportamiento a un total de 30 encuestados con características similares al de la muestra. y se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach para su medición y obtener valores originales.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right)$$

Donde:

- K** : El número de ítems (45 ítems).
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems
- S_i^2 : La Varianza de la suma de los ítems
- α : Coeficiente Alfa de Cronbach

Tabla N°6

Escala de interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Tabla N°7

Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad

Encuesta	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUMA DE ITEMS	
1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	1	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	106
2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	1	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	106	
3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	1	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	106	
4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	1	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	106	
5	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	1	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	106	
6	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	1	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	106	
7	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	1	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	106	
8	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	1	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	106	
9	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	1	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	106	
10	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	1	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	106	
11	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	1	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	106	
12	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	107	
13	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	107	
14	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	107	
15	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	107	
16	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	107	
17	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	107	
18	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	107	
19	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	107	
20	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	107	
21	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	108	
22	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	108	
23	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	5	3	2	3	3	3	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	109	
24	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	3	3	4	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	4	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	113	
25	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	3	4	2	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	4	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	113	
26	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	3	4	2	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	4	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	113	
27	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	3	4	2	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	4	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	115	
28	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	3	4	2	2	2	3	5	3	3	2	2	1	3	2	2	4	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	115	
29	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	3	4	2	2	2	3	5	3	3	3	2	2	3	2	2	4	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	118	
30	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	5	3	2	5	3	4	2	2	3	5	3	3	3	2	2	3	2	2	4	1	4	4	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	121	
Varianza	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.20	0.19	0.13	0.09	0.00	0.00	0.00	0.48	0.00	0.19	0.00	0.24	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06	0.00	0.06	0.00	0.00	0.74	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.23	0.00	0.00	0.03	0.00	17.01		
SUMA DE VARIANZA DE LOS IT																					2.65																										
VARIANZA DE LA SUMA DE LO																					17.01																										
NUMERO DE ITEMS																					45																										
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$																					0.8635																										

Tabla N°8

Resultados para la confiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,863	45

Como resultado de la fórmula del Coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a la prueba piloto sobre treinta encuestas se evaluó los criterios obteniendo un $\alpha = 0,863$, puntaje que se ubica entre el intervalo de 0,72 a 0,99 (tabla

Nº6), lo cual indicó que el instrumento presenta una confiabilidad excelente siendo aplicable a la muestra.

4.5. Técnicas de análisis de datos

En referencia a la técnica de análisis de datos, luego del acopio de la información, se emplearon procedimientos tanto descriptivos como inferenciales. Mediante la estadística descriptiva se logró organizar los datos, también se elaboró los gráficos y tablas. A su vez mediante la estadística inferencial se pudo formular las conclusiones y plasmar sus resultados sobre la población en función de los datos recabados en la muestra.

Además, se logró ejecutar la transferencia de los datos al software la cual mediante el control de calidad se permitió corregir los errores propios de la digitación para luego proceder a la ejecución inferencial por medio del Rho de Spearman para los objetivos propuestos. El recurso para el análisis fue el SPSS vs.25.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción del trabajo de campo

Para la presente pesquisa se realizó un trabajo de campo el cual fue ejecutado por mi persona Alejandro Alberto Demetrio Zevallos Alvarez, mediante la selección de la muestra con criterios de inclusión a los 69 colaboradores estables que laboran en la entidad: Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, en el periodo 2023, se aplicó para su recolección de la información dos cuestionarios pilotos los cuales contaron con 15 preguntas cada uno, los cuales fueron aplicados a un total de 35 colaboradores encuestados. Los datos obtenidos se procesaron utilizando el programa Statistical Product and Service Solutions conocido como SPSS v.25, en el que se tabularon y codificaron las respuestas a las preguntas, así mismo se calculó el nivel de confiabilidad de los datos.

Posteriormente se realizaron los cuestionarios finales, dentro de los cuales se consideró un total de 25 y 20 Preguntas cada uno, los cuales se aplicaron a los 69 colaboradores de manera presencial, durante veinte días consecutivos, del 07 de noviembre al 20 de diciembre, en un horario establecido de 10am a 4pm, establecido en el distrito de la Esperanza, provincia de Trujillo – departamento de La Libertad. Cabe referenciar que los encuestados son colaboradores públicos que pertenecen a las áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, asimismo en su totalidad se presentan los resultados que se obtuvo de acuerdo a los objetivos planteados de la investigación.

5.2. Resultados y análisis

En continuidad, se muestra detalladamente los rendimientos a nivel de fiabilidad de los instrumentos, ítems, variables y sus respectivas dimensiones:

5.2.1. Prueba de normalidad

Esta prueba se efectuó con la intención de comprobar y determinar la distribución de los datos, identificando su a/normalidad.

A. Formulación de hipótesis

Variable 1

H₀: Existe una distribución normal en los datos de la variable de Cultura organizacional ($p > 0.05$)

H₁: No existe una distribución normal en los datos de la variable de Cultura organizacional ($p < 0.05$)

Variable 2

H₀: Existe una distribución normal en los datos de la variable de Compromiso Laboral ($p > 0.05$)

H₁: No existe una distribución normal en los datos de la variable de Compromiso Laboral ($p < 0.05$)

B. Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

C. Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov para ambos cuestionarios, dado que se tuvo más de 50 datos.

D. Formulación de la regla de decisión

$H_0: p \geq 0,050$ (Datos Normales)

$H_1: p < 0,050$ (Datos No Normales)

Tabla N° 9

Resultados para la prueba de normalidad de las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura	,181	69	,000	,874	69	,000
Organizacional						
Compromiso	,200	69	,000	,839	69	,000
Laboral						

Conclusión: Como el nivel de significancia asintomática bilateral obtenido ($p=0,000$) es menor al nivel de significación ($\alpha = 0,050$) entonces aceptamos la hipótesis alterna H_1 y se rechaza la hipótesis alterna H_0 , es decir existe una distribución no normal en los datos de las dos variables, se debe utilizar una estadística de prueba no paramétrica y es la correlación de Rho de Spearman.

E. Conclusión

Como el P valor obtenido es 0.000, para ambas variables, y es menor al nivel de significancia $\alpha = 5\%$, se acepta la hipótesis alterna H_1 y se rechaza la hipótesis nula H_0 , lo cual permite concluir que no existe una distribución de tipo normal en los datos obtenidos para las variables cultura organizacional y compromiso laboral, por tanto, aplicaremos en el presente estudio una prueba estadística de tipo no paramétrica para determinar la correlación, para ello se usará la correlación Rho de Spearman.

5.2.2. Prueba de hipótesis

Tabla N° 10

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Afectivo	,309	69	,000	,737	69	,000
Compromiso de Continuidad	,340	69	,000	,750	69	,000
Compromiso Normativo	,237	69	,000	,821	69	,000
Cultura Organizacional	,181	69	,000	,874	69	,000
Compromiso Laboral	,200	69	,000	,839	69	,000

Fuente: Data de Cultura organizacional y compromiso laboral

Análisis e interpretación:

Para el presente trabajo de investigación se usa la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada a las variables de Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad, Compromiso Normativo, Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una muestra de 69 sujetos se muestra resultados significativos, con valores de significancia de 0,000 en todas ellas. Los estadísticos varían desde 0,181 para Cultura Organizacional hasta 0,340 para Compromiso de Continuidad, lo que indica diferencias sustanciales en la normalidad de las distribuciones de estas variables. Estos valores bajos en el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, junto con niveles de significancia de 0,000, sugieren que las distribuciones de estas variables difieren significativamente de una distribución normal.

5.2.2.1. Datos estadísticos descriptivos

Para valorar las variables en cuanto al instrumento de recojo de información, se consideró sus variables, dimensiones, indicadores e ítems, estos últimos presentaron una escala de Likert con cinco valores los cuales son: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), De acuerdo (3), Completamente de acuerdo (4) y Siempre (5).

Para la calificación de las variables y sus dimensiones se consideró la siguiente escala:

Tabla N° 11

Tabla de baremos

Dimensión / Variable	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Nivel	Intervalo
Involucramiento	8	40	Bajo	[8-18]
			Regular	[19-29]
			Alto	[30-40]
Consistencia	5	25	Bajo	[5-11]
			Regular	[12-18]
			Alto	[19-25]
Adaptabilidad	6	30	Bajo	[6-13]
			Regular	[14-22]
			Alto	[23-30]
Misión	6	30	Bajo	[6-13]
			Regular	[14-22]
			Alto	[23-30]
Compromiso afectivo	7	35	Bajo	[7-16]
			Regular	[17-25]
			Alto	[26-35]

Compromiso de continuidad	7	35	Bajo	[7-16]
			Regular	[17-25]
			Alto	[26-35]
Compromiso normativo	6	30	Bajo	[6-13]
			Regular	[14-22]
			Alto	[23-30]
Cultura Organizacional	25	125	Bajo	[25-58]
			Regular	[59-91]
			Alto	[92-125]
Compromiso Laboral	20	100	Bajo	[20-46]
			Regular	[47-73]
			Alto	[74-100]

Nota. La tabla presenta los intervalos que servirán para interpretar los niveles de las dimensiones y variables. **Fuente:** Aplicación de los instrumentos sobre la Cultura organizacional y Compromiso laboral.

Tabla N° 12

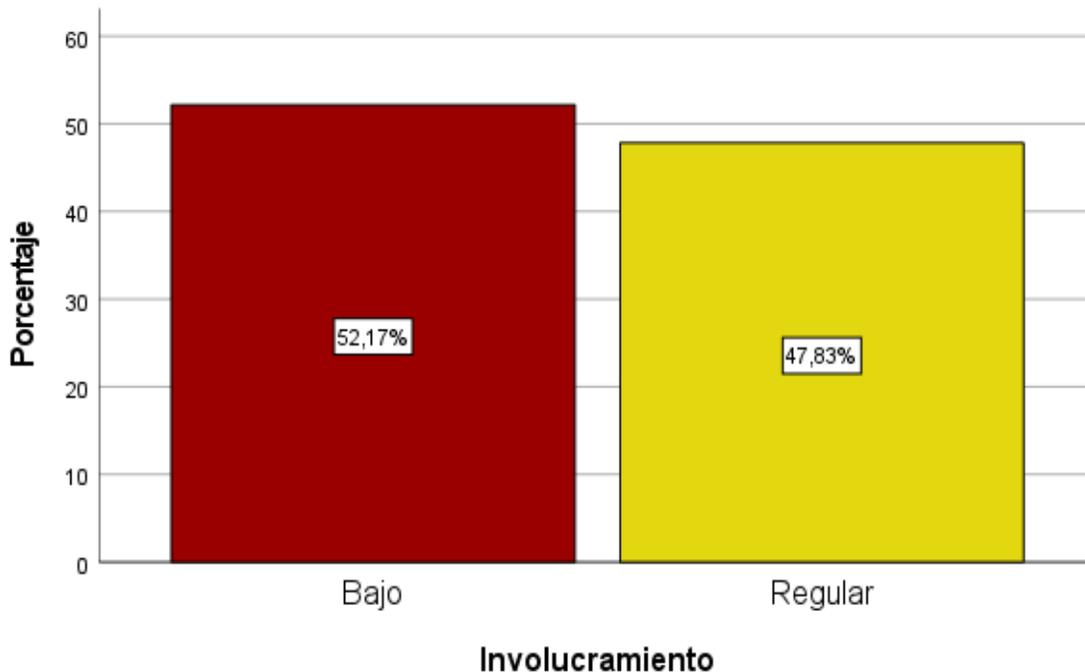
Nivel de la dimensión: Involucramiento

	N	%
Bajo	36	52,2%
Regular	33	47,8%

Fuente: Aplicación del instrumento sobre la Cultura organizacional

Figura N° 6

Nivel de la dimensión: Involucramiento



Interpretación: El conjunto de datos presentados en la tabla N°12 y en la figura N°6 los porcentajes de la distribución del nivel de involucramiento de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023, que se clasifica en dos categorías: bajo y regular. La mayoría de los colaboradores con un 52,2% que equivale a 36 colaboradores, muestran un bajo nivel de involucramiento. Por otro lado, un 47,8%, que representa a 33 colaboradores, tienen un nivel de

involucramiento regular. Esto indica que hay una ligera tendencia hacia un menor involucramiento en el grupo estudiado, con una distribución casi equitativa entre los dos niveles.

Tabla N° 13

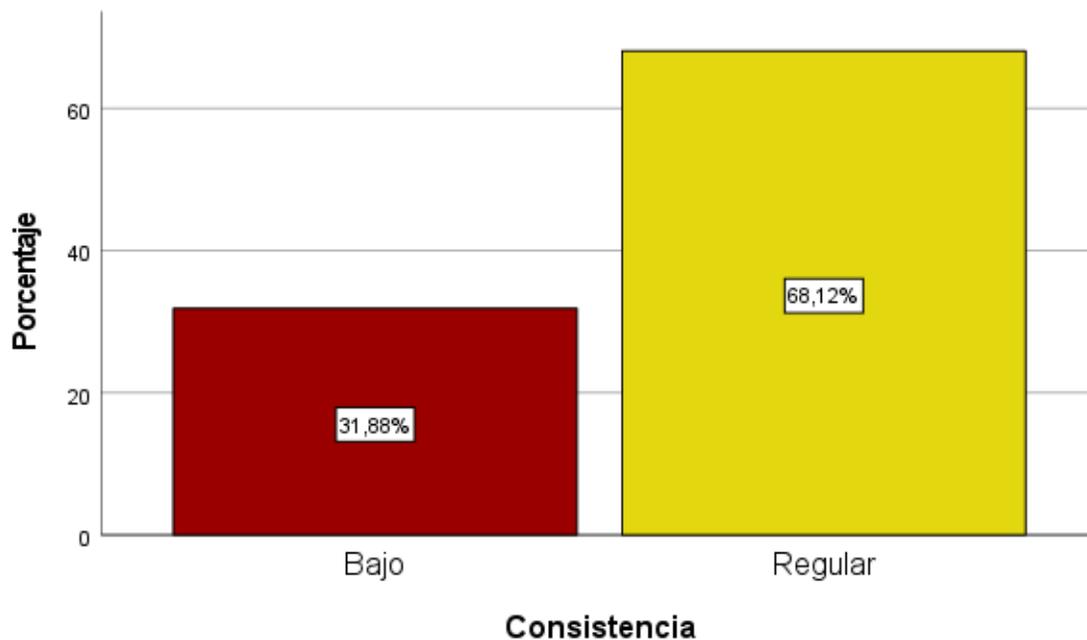
Nivel de la dimensión: Consistencia

	N	%
Bajo	22	31,9%
Regular	47	68,1%

Fuente: Aplicación del instrumento sobre la Cultura organizacional

Figura N° 7

Nivel de la dimensión: Consistencia



Interpretación: El conjunto de datos presentados en la tabla N°13 y en la figura N°7 los porcentajes de la distribución del nivel de consistencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023, se enfoca en la dimensión de consistencia, categorizada en dos niveles: bajo y regular. Se observa que una minoría del grupo, representando

el 31,9% o 22 colaboradores, muestra un nivel bajo de consistencia. Por otro lado, la mayoría, con un 68,1% equivalente a 47 colaboradores, se clasifica en el nivel regular de consistencia. Esto sugiere que, en esta muestra, la tendencia general es hacia una consistencia regular, siendo esta más predominante que la consistencia baja.

Tabla N° 14

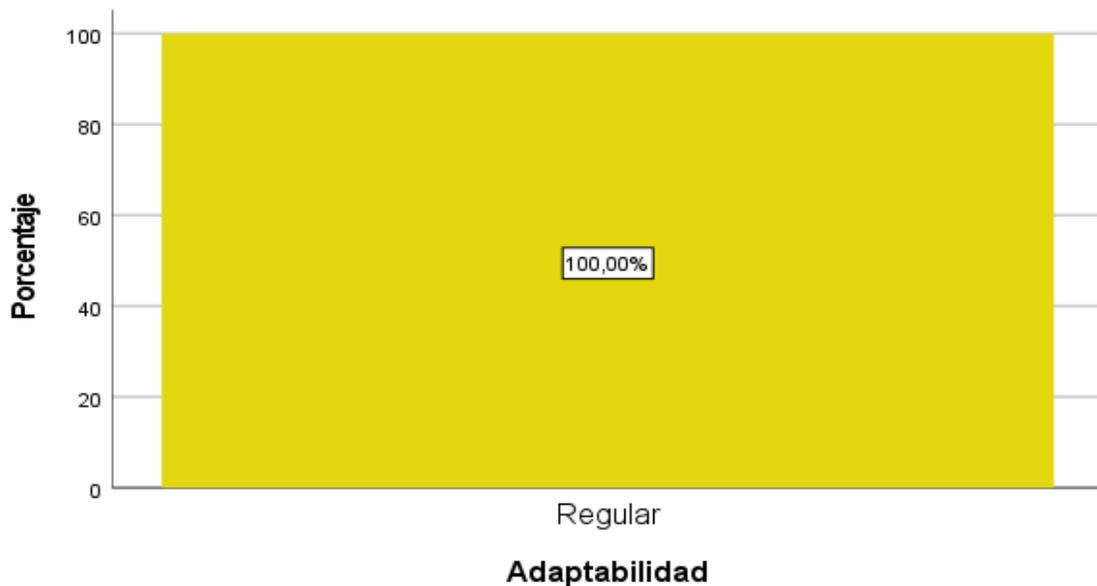
Nivel de la dimensión: Adaptabilidad

	N	%
Regular	69	100,0%

Fuente: Aplicación del instrumento sobre la Cultura organizacional

Figura N° 8

Nivel de la dimensión: Adaptabilidad



Interpretación: El conjunto de datos presentados en la tabla N°14 y en la figura N°8 los porcentajes de la distribución del nivel de adaptabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023, esta relacionada con la dimensión de adaptabilidad, todos los colaboradores en el grupo, que suman un total de 69 colaboradores, se clasifican en el nivel Regular, lo que representa el 100% de la muestra. Esta

uniformidad indica que cada colaborador en el grupo evaluado muestra un nivel de adaptabilidad que se considera regular, sin variaciones en términos de niveles más bajos o más altos de adaptabilidad dentro del grupo estudiado.

Tabla N° 15

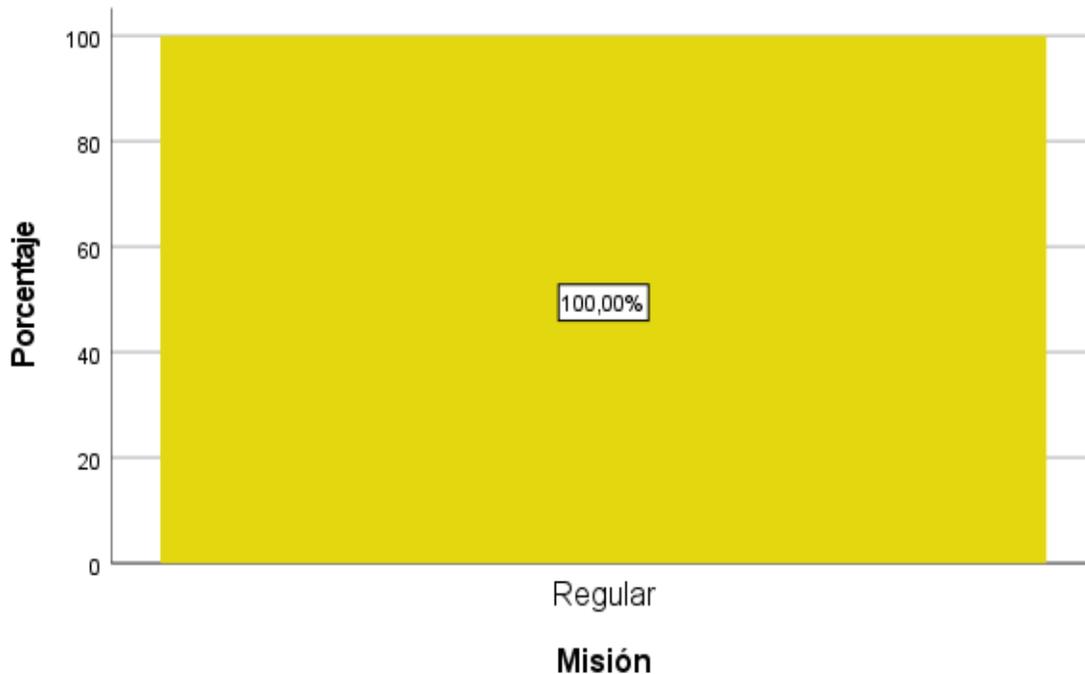
Nivel de la dimensión: Misión

	N	%
Regular	69	100,0%

Fuente: Aplicación del instrumento sobre la Cultura organizacional

Figura N° 9

Nivel de la dimensión: Misión



Interpretación: El conjunto de datos presentados en la tabla N°15 y en la figura N°9 los porcentajes de la distribución del nivel de misión de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023, se centra en la dimensión de Misión. De manera notable, todos los colaboradores en la muestra, sumando un total de 69, se encuentran

clasificados en el nivel Regular, representando el 100% del grupo. Esto implica que cada miembro de la muestra evaluada posee un nivel de compromiso o alineación con la misión que se considera regular, sin ninguna variación hacia niveles más altos o más bajos. Esta uniformidad en la dimensión de misión podría reflejar una homogeneidad en la percepción o el compromiso con la misión dentro del grupo estudiado.

Tabla N° 16

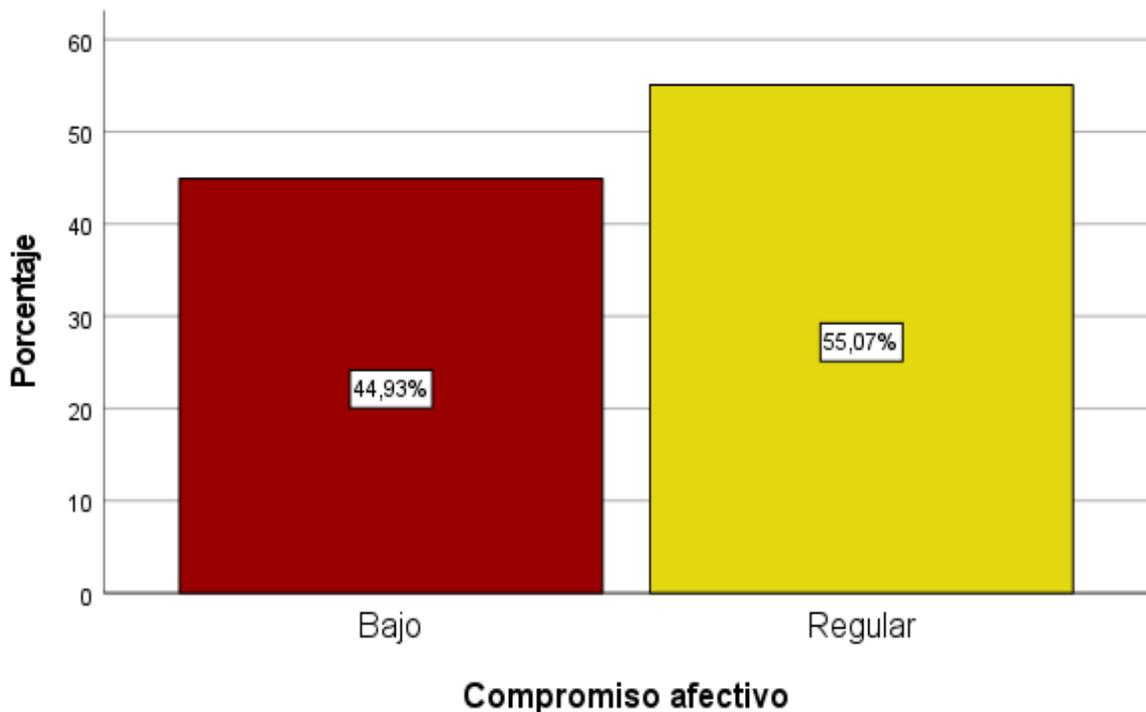
Nivel de la dimensión: Compromiso afectivo

	N	%
Bajo	31	44,9%
Regular	38	55,1%

Fuente: Aplicación del instrumento sobre la Compromiso Laboral

Figura N°10

Nivel de la dimensión: Compromiso afectivo



Interpretación: El conjunto de datos presentados en la tabla N°16 y en la figura N°10 los porcentajes de la distribución del nivel de Compromiso Afectivo

de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023, se examina la dimensión de Compromiso Afectivo, se observa una distribución entre dos niveles: bajo y regular. Un total de 31 colaboradores, que constituyen el 44,9% de la muestra, tienen un nivel bajo de compromiso afectivo. Por otro lado, una ligera mayoría del 55,1%, equivalente a 38 colaboradores, se clasifica con un nivel regular de compromiso afectivo. Estos resultados indican que, aunque la mayoría del grupo tiende a un compromiso afectivo regular, hay una proporción significativa que presenta un nivel bajo, sugiriendo una variabilidad en el grado de compromiso afectivo dentro de la población estudiada.

Tabla N° 17

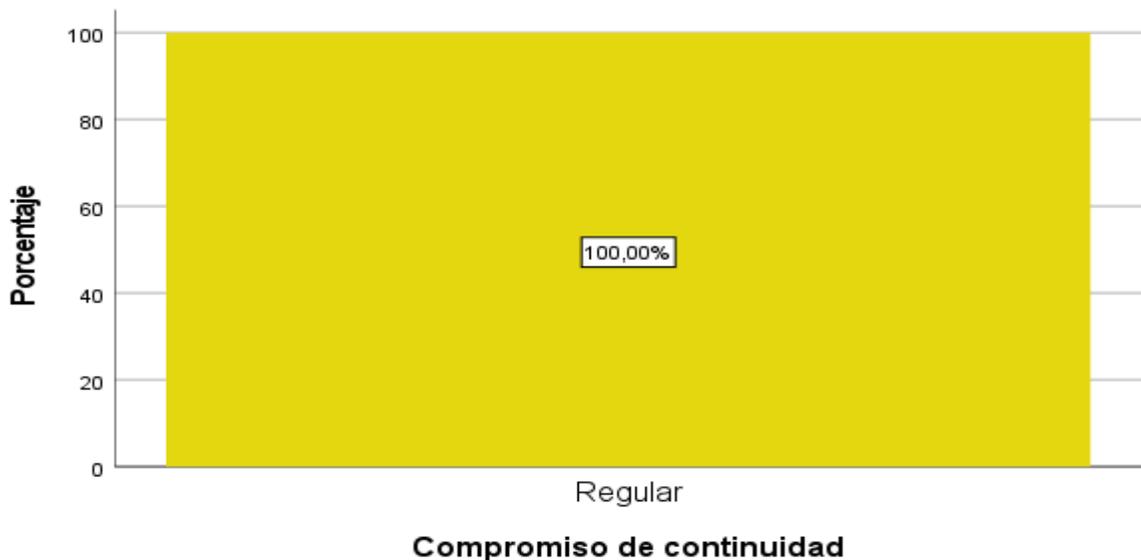
Nivel de la dimensión: Compromiso de continuidad

	N	%
Regular	69	100,0%

Fuente: Aplicación del instrumento sobre la Compromiso Laboral

Figura N°11

Nivel de la dimensión: Compromiso de continuidad



Interpretación: El conjunto de datos presentados en la tabla N°17 y en la figura N°11 los porcentajes de la distribución del nivel de Compromiso de

Continuidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023, se analiza la dimensión de Compromiso de Continuidad, se observa una uniformidad completa en la muestra. Todos los colaboradores, un total de 69 personas, se clasifican en el nivel Regular, lo que representa el 100% de la muestra. Esto indica que cada colaborador en el grupo evaluado muestra un nivel de compromiso de continuidad que se considera regular, sin presencia de niveles más bajos o más altos dentro del grupo. Este resultado sugiere una consistencia homogénea en términos de su compromiso de continuar en el grupo o situación evaluada.

Tabla N° 18

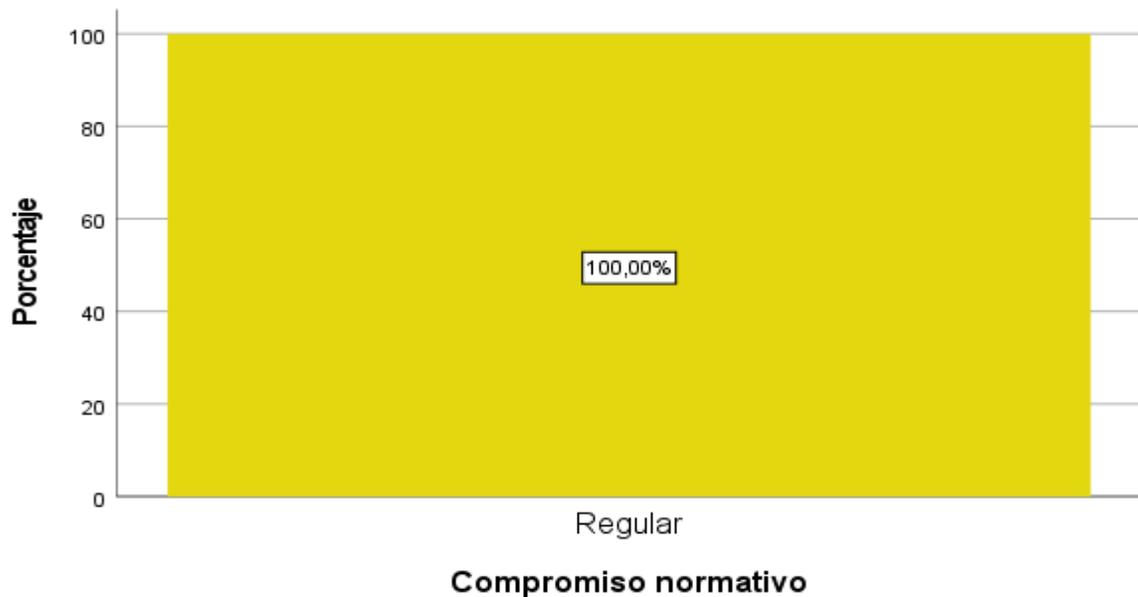
Nivel de la dimensión: Compromiso normativo

	N	%
Regular	69	100,0%

Fuente: Aplicación del instrumento sobre la Compromiso Laboral

Figura N°12

Nivel de la dimensión: Compromiso normativo



Interpretación: El conjunto de datos presentados en la tabla N°18 y en la figura N°12 los porcentajes de la distribución del nivel de Compromiso

Normativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023, se hace referencia a la dimensión de Compromiso Normativo muestra una uniformidad total en la muestra estudiada. Cada uno de los 69 colaboradores en el grupo se encuentra en el nivel Regular, constituyendo así el 100% de la muestra. Este resultado indica que todos los miembros del grupo evaluado presentan un nivel de compromiso normativo considerado regular, sin variaciones hacia niveles más bajos o más altos. Esto refleja una homogeneidad en la percepción o el cumplimiento de las normas y expectativas dentro del grupo.

Tabla N° 19

Nivel de la variable: Cultura Organizacional

	N	%
Regular	69	100,0%

Fuente: Aplicación del instrumento sobre la Cultura Organizacional

Figura N°13

Nivel de la variable: Cultura Organizacional



Interpretación: El conjunto de datos presentados en la tabla N°19 y en la figura N°13 los porcentajes de la distribución del nivel de la variable Cultura Organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La

Esperanza, La Libertad, 2023, se observa una total uniformidad en la distribución de los niveles entre los miembros del grupo. Todos los colaboradores, sumando un total de 69, están clasificados en el nivel Regular, lo que representa el 100% de la muestra. Esto indica que cada colaborador en el grupo evaluado percibe o experimenta la cultura organizacional a un nivel considerado como regular, sin desviaciones hacia niveles más altos o más bajos. Esta homogeneidad sugiere una consistencia notable en la manera en que la cultura organizacional es vivenciada o valorada por todos los miembros del grupo.

Tabla N° 20

Nivel de la variable: Compromiso Laboral

N	%
---	---

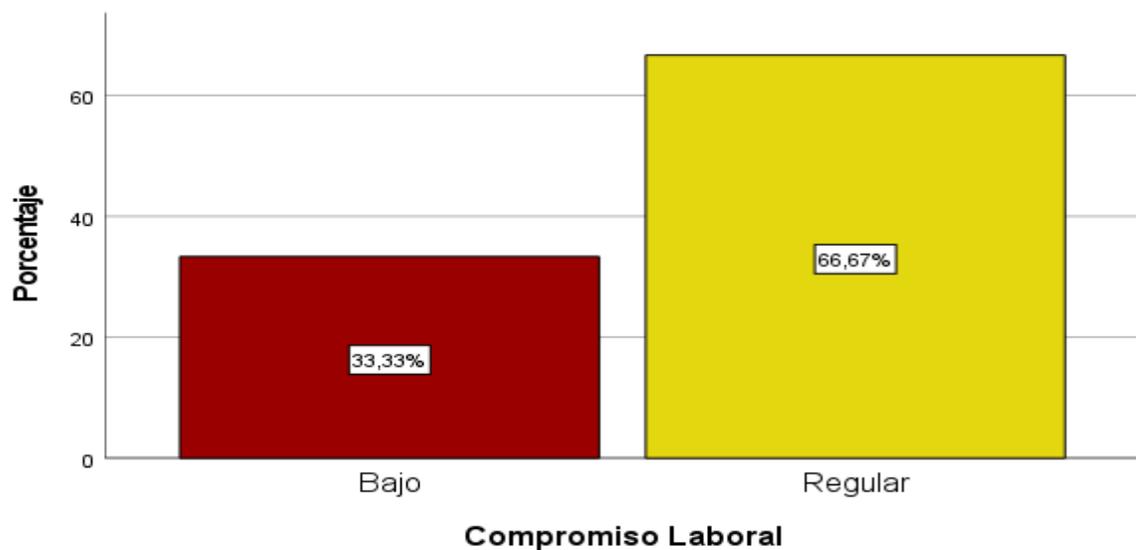
Bajo	23	33,3%
Regular	46	66,7%

Fuente: Aplicación del instrumento sobre la Compromiso Laboral

Figura N°14

Nivel de la variable: Compromiso Laboral

Interpretación: El conjunto de datos presentados en la tabla N°20 y en la figura N°14 los porcentajes de la distribución del nivel de la variable Compromiso Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de



La Esperanza, La Libertad, 2023, se analiza la variable Compromiso Laboral, clasificándola en dos niveles: bajo y regular. Se observa que un tercio de la muestra, específicamente el 33,3% que corresponde a 23 colaboradores, muestra un nivel bajo de compromiso laboral. En contraste, la mayoría, representando un 66,7% que equivale a 46 colaboradores, tiene un nivel de compromiso laboral regular. Esto indica que, aunque una proporción significativa de la muestra presenta un compromiso laboral regular, existe también una parte considerable del grupo con un nivel bajo de compromiso, reflejando cierta diversidad en la actitud y dedicación hacia el trabajo en la población estudiada.

Variable Cultura Organizacional

Tabla N° 21

Resultados de la variable: Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	8,7	8,7	8,7
	En desacuerdo	12	17,4	17,4	26,1
	De acuerdo	20	29	29	55,1
	Completamente de acuerdo	26	37,7	37,7	92,8
	Siempre	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

/ **Fuente:** Aplicación de los instrumentos sobre Cultura organizacional y Compromiso Laboral

Figura N° 15

Resultados de la variable: Cultura Organizacional

Interpretación: En la tabla N°21 y en la figura N°15 se muestran las valorizaciones de la variable Cultura Organizacional, siendo el 37.7% quienes están completamente de acuerdo, el 29% están de acuerdo, el 17.4% están



en desacuerdo, el 8.7% están totalmente en desacuerdo y el 7.2% están siempre de acuerdo.

Variable Compromiso Laboral

Tabla N° 22

Resultados de la variable: Compromiso Laboral

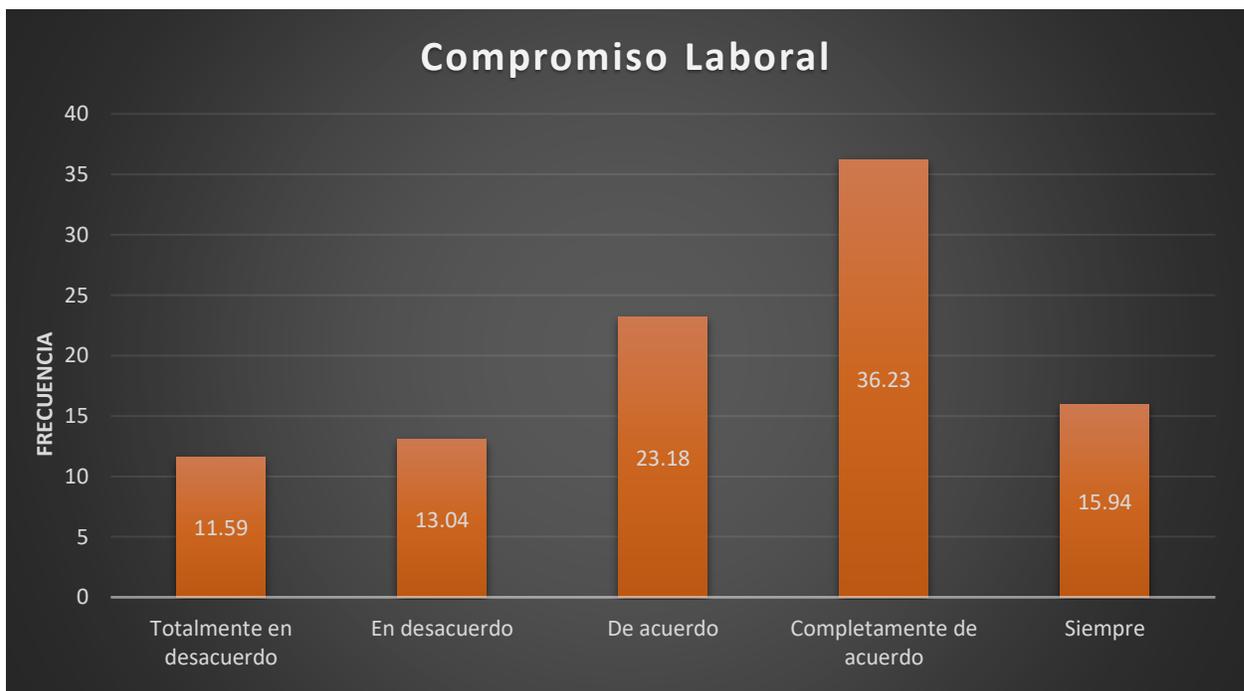
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	11.59	11.59	11.61
	En desacuerdo	9	13.04	13.04	24.65
	De acuerdo	16	23.18	23.18	47.83
	Completamente de acuerdo	25	36.23	36.23	84.06
	Siempre	11	15.94	15.94	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de los instrumentos sobre Cultura organizacional y Compromiso Laboral

Figura N° 16

Resultados de la variable: Compromiso Laboral

Interpretación: En la tabla N°22 y en la figura N°16 se muestran las valorizaciones de la variable Compromiso Laboral, siendo el 36.23% quienes están completamente de acuerdo, el 23.18% están de acuerdo, el 15.94%



están siempre de acuerdo, el 13.04% están en desacuerdo y el 11.59% están totalmente en desacuerdo.

5.2.2.2. Hipótesis general

Existe relación significativa de la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman son los siguientes:



a. Planteamiento de Ho y H1

Ho: No existe relación significativa de la cultura organizacional y del compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

H1: Existe relación significativa de la cultura organizacional y del compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

b. Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

c. Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

d. Formulación de la regla de decisión

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.

Ho: $p \geq 0,05$

H1: $p < 0,05$

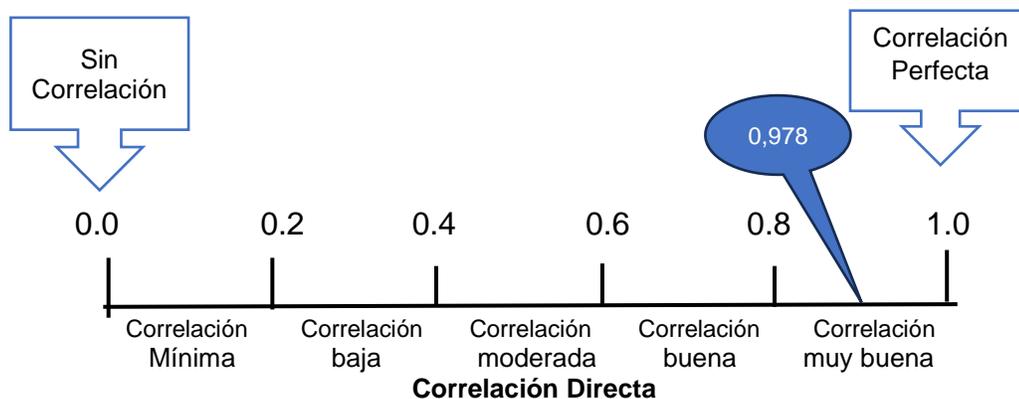


Tabla N°23

Correlación entre la cultura organizacional y el Compromiso laboral

			Compromiso Laboral	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,978
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	,978	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

e. Conclusión estadística

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), asimismo afirmamos que: Existe relación significativa de la cultura organizacional y de compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023, debido a que la correlación Rho de Spearman ($Rho=0.978$), con una significancia de $p= 0.000$ y demuestra una correlación directa y

correlación muy buena, es decir, cuando la cultura organizacional aumenta el compromiso laboral mejora en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023.

5.2.2.3. Hipótesis específicas

A.- Hipótesis específica N°1

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman son los siguientes:

a. Planteamiento de Ho y H1

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

H1: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

b. Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

c. Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

d. Formulación de la regla de decisión

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.

Ho: $p \geq 0,05$

H1: $p < 0,05$

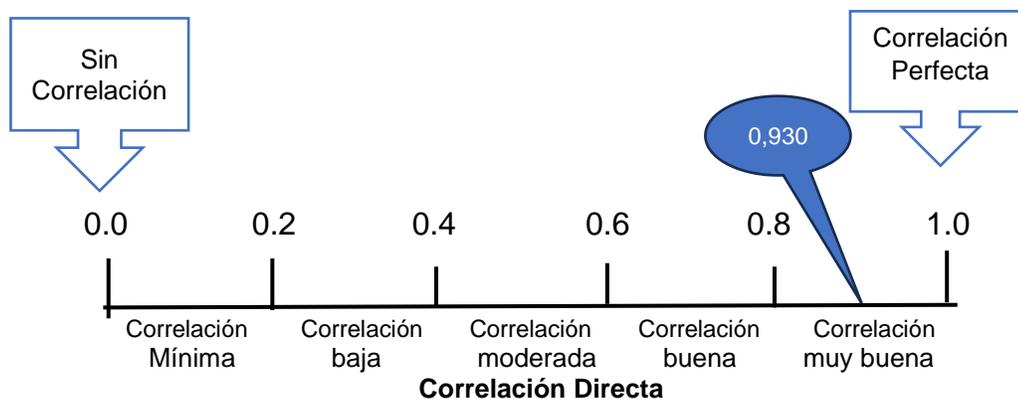


Tabla N°24

Correlación entre Cultura Organizacional y el Compromiso Afectivo

			Cultura Organizacional	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,930
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	,930	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

e. Conclusión estadística

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), asimismo afirmamos que: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y compromiso afectivo de los

colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023, debido a que la correlación Rho de Spearman entre estas dos variables es de (Rho=0.930), lo que indica una correlación muy fuerte y positiva. Esto significa que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a hacerlo en una proporción similar. La significancia bilateral es de 0,000, lo cual indica que la correlación es estadísticamente significativa y no es probable que sea resultado del azar. El tamaño de la muestra para ambas variables es de 69, lo que proporciona una base robusta para esta correlación, cuando se incrementa una buena la cultura organizacional aumenta el compromiso afectivo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023.

B.- Hipótesis específica N°2

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman son los siguientes:

a. Planteamiento de Ho y H1

Ho: No existe relación significativa de la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

H1: Existe relación significativa de la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

b. Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

c. Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

d. Formulación de la regla de decisión

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.

Ho: $p \geq 0,05$

H1: $p < 0,05$

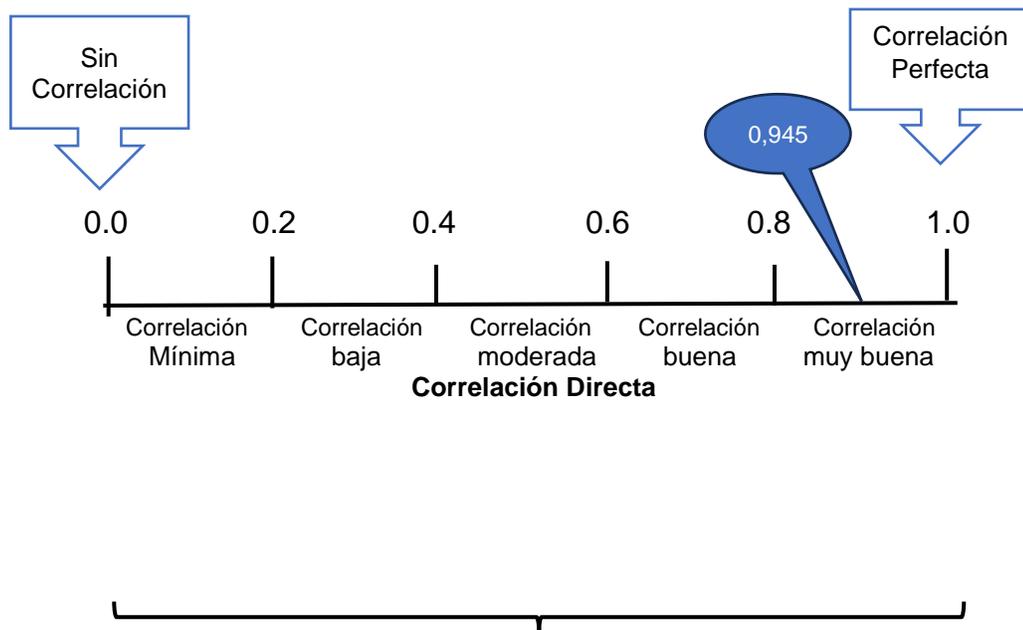


Tabla N° 25

Correlación entre Cultura Organizacional y el Compromiso de Continuidad

			Cultura Organizacional	Compromiso de Continuidad
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,945
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Compromiso de Continuidad	Coeficiente de correlación	,945	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

e. Conclusión estadística

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), asimismo afirmamos que: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y compromiso de continuidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023, debido que utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre estas dos variables es notablemente alto, situándose en ($Rho= 0.945$), Esto indica una correlación muy fuerte y positiva, lo que sugiere que cuando una variable aumenta, la otra tiende a aumentar de manera similar. La significancia bilateral es de 0,000, lo que implica que esta correlación es estadísticamente significativa y no es probable que se deba al azar. Con un tamaño de muestra (N) de 69 para ambas variables, la base de datos es sólida para esta correlación. En resumen, estos resultados apuntan a una relación muy estrecha y significativa entre la consistencia en las actitudes o comportamientos y la cultura organizacional en el grupo estudiado.

C.- Hipótesis específica N°3

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman son los siguientes:



a. Planteamiento de Ho y H1

Ho: No existe relación significativa de la cultura organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

H1: Existe relación significativa de la cultura organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.

b. Nivel de significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

c. Estadístico de prueba

Se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

d. Formulación de la regla de decisión

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.

Ho: $p \geq 0,05$

H1: $p < 0,05$



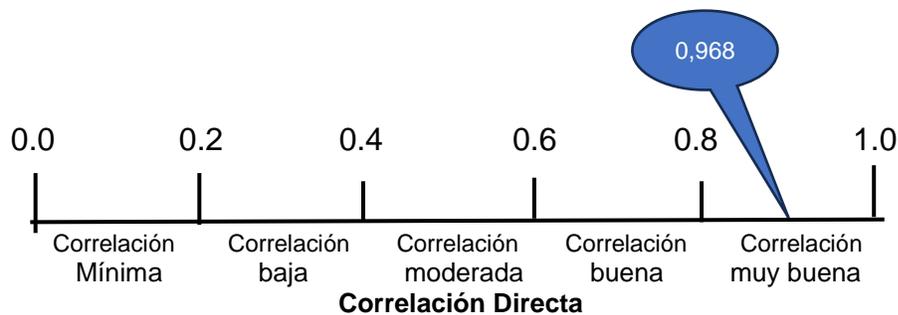


Tabla N°26

Correlación entre Cultura Organizacional y el Compromiso Normativo

			Cultura Organizacional	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,968
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	,968	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

e. Conclusión estadística

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), asimismo afirmamos que: mediante el análisis de correlación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Normativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023, utilizando el coeficiente de Rho de Spearman, revela una conexión muy fuerte entre ambas. El coeficiente de correlación es extremadamente alto, con un valor de 0,968, indicando una relación muy positiva y directa entre las dos variables. Esto sugiere que a medida que se incrementa una de las

variables, la otra también tiende a incrementarse en una proporción similar. La significancia bilateral es de 0,000, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa y no es probable que sea producto del azar. El tamaño de la muestra, que es de 69 para ambas variables, proporciona una base robusta y confiable para esta fuerte correlación. Estos resultados sugieren que existe una relación muy estrecha y significativamente estadística entre la capacidad de adaptabilidad de los individuos y la cultura organizacional en el grupo estudiado.

5.3. Discusión de resultados

En procedencia a la información y desenlaces adquiridos, se exhibe la consecuente controversia:

Mediante la Rho de Spearman (Rho) se logró establecer la presencia de relación significativamente entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023; y se obtuvo que la correlación es directa, y muy buena e igual a 0.978, con un grado de significancia de $p=0.000 < 0.05$, donde logró demostrar que involucrar a los colaboradores en mejorar la eficiencia de la entidad favorece el compromiso laboral de la misma, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1) denotando que la incorporación de estrategias de motivación en los procesos burocráticos han permitido que la entidad mejore sus niveles de compromiso laboral. Estos resultados son corroborados por los diversos autores que estudiaron a ambas variables, uno de ellos fue Loayza et al. (2023), quien mediante el método estadístico Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de correlación de valor 0,925 entre sus variables, además se verificó un nivel de significancia de $p=0.000$, concluyendo que sus resultados permiten afirmar la asociación muy alta entre cultura organizacional y compromiso laboral en servidores de gobiernos locales del Perú.

De la misma forma los investigadores Cantalicio et al, (2023) y Leal, P. (2023) determinaron un nivel de significancia de 0.000 y el nivel de correlación significativo y moderado utilizando Rho de Pearson $=0.423$ en una “Municipalidad de Lurigancho Chosica, año 2023”, a su vez y se empleó la escala de TMMS-24 y Utrecht Work Engagement Scale (UWES) concluyendo que existe una buena relación entre sus variables ($r=0.73$) y (0.31) evidenciando que ambas variables se correlacionan positivamente, los hallazgos sugieren que la percepción, la comprensión y la regulación de las emociones ayudan a mejorar el vigor, la dedicación y la absorción como componentes del compromiso laboral en los empleados de estas entidades.

En el estudio del objetivo específico N°1: Se corroboró la presencia de una correlación muy fuerte, positiva y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023; esta derivación, es respaldada estadísticamente

con un indicador de correlación ($Rho=0.930^{**}$), y una significancia bilateral (p -valor=0.000). Suficiente sustento con el cual se refuta la conjetura nula y se admite la conjetura alterna H1 (específica N°1), refiriendo que la aplicación de una cultura organizacional en una entidad ha contribuido a identificar a las personas que predominan con valores, que prevalecen reglas que guían dentro de un área laboral y en toda la jurisdicción de la entidad contribuyendo a mejorar la gestión administrativa de la misma.

Estos resultados se asemejan a los estudios cuantitativos de Escobedo, S. (2022), que determinó un nivel de significancia de 0.011, al realizar el análisis de contraste para la variable cultura organizacional arrojó un valor p menor a 0.05 rechazando la hipótesis de normalidad. Referente a lo antes mencionado y analizado se concluye que la entidad debe identificar y organizar sus planes de trabajo en sus áreas administrativas motivando el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores minimizando la duplicidad de funciones, simplificando sus trámites administrativos, mejorando y aprovechando la capacidad laboral para lograr un eficiente desempeño laboral.

Con relación a mi investigación los datos se asimilaron a los datos del investigador Lara, C. (2021), determinando un nivel de coeficiente de correlación con un valor de 0.168 lo cual significa que existe una correlación muy baja; debido a que la significación es mayor a 0.05 (0.207) no puede rechazarse la normalidad. Concluyendo que el compromiso laboral tiene una dependencia muy baja de la cultura organizacional; concluyendo que en la empresa mencionada predominan los valores centrales y personales de cada trabajador y presencian un vínculo emocional hacia la entidad.

En el estudio del objetivo específico N°2: Se corroboró la presencia de una correlación muy fuerte, positiva y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023; esta derivación, es respaldada estadísticamente con un indicador de correlación ($Rho=0.945^{**}$), y una

significancia bilateral (p -valor=0.000). Suficiente sustento con el cual se refuta la conjetura nula y se admite la conjetura alterna (específica N°2)

Los resultados que se asimilan a la presente investigación concuerdan con los resultados de Namó (2020), que determinó una relación estadísticamente muy significativa, con un valor de correlación positiva considerable de 0.986; a razón de que el p -valor es menor que 0.01, en el comportamiento laboral de una empresa de servicios agrícola. Por otro lado, la investigación de García (2021), determinaron un nivel de significancia de 0.01, y el nivel de correlación buena de Rho de Spearman= 0.640 de una empresa OCA Calidad Medio Ambiente y Seguridad del Perú SAC., Lima, quienes afirman que al implementar programas que buscan fortalecer los niveles de compromiso organizacional, por ende, se logró mejorar la percepción que tenía el personal en relación a la cultura organizacional.

Se consideró la investigación de Mera, C., Quispe, J. y Romero, C. (2021), permitió determinar un nivel de significancia de 0.01, y un nivel de correlación de Pearson= 0.477 positiva entre las variables en estudio de la Gerencia Regional de Control de San Martín, 2021. En tal sentido se concluye que en la gerencia se evidenció mejoras en el desempeño y hacia su productividad, lo que refleja que se mejoró la calidad y la oportunidad de los servicios de control realizados en las diferentes jurisdicciones sujetas a control, contribuyendo así a la gobernabilidad efectiva, eficiente y transparente del sector público.

En el estudio del objetivo específico N°3: Se corroboró la presencia de una correlación muy positiva y directa entre ambas variables, a su vez denota que es significativa entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023; esta derivación, es respaldada estadísticamente con un indicador de correlación ($Rho=0.968^{**}$), y una significancia bilateral (p -valor=0.000). Suficiente sustento con el cual se refuta la conjetura nula y se admite la conjetura alterna (específica N°3). Esto quiere decir que, al implementar sus

lineamientos claros con la finalidad de incrementar el compromiso laboral, influyendo en todas sus áreas de la entidad.

Considerando a los resultados de Hernández (2022), los resultados, según el coeficiente de correlación de Spearman mostraron que existe una correlación significativa y positiva entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los docentes ($\rho=0.230$), encontrándose una correlación débil entre ellas. Concluyendo que su mejora proviene de la accesibilidad que evidencia una mejor percepción de cultura organizacional, contribuyendo a la mejora del nivel de compromiso laboral de los trabajadores, dado que ello ayuda a cumplir con los objetivos de la entidad.

Estos resultados concuerdan con los resultados de Mendoza (2022), su investigación obtuvo un nivel de correlación de Spearman de relación alta, directa y significativa entre cultura organizacional y el compromiso laboral en un centro de salud de Cusco, con un valor de: 0.846, se afirma que ambas variables se relacionan y contribuyen una sobre la otra, mejorando el propósito de contribuir en el desarrollo y cumplimiento de la entidad para con sus colaboradores y usuarios, con mejor trato y en sus servicios,

Conclusiones

1. Se confirmó la relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La

Esperanza, La Libertad, 2023, debido a que la correlación Rho de Spearman (Rho= 0.978), con un grado de significancia de $p=0.000<0.05$, se demuestra una correlación directa y muy buena, es decir, lo cual significa que la cultura organizacional es un elemento fundamental para alcanzar un compromiso laboral y viceversa, aportando un mejor rendimiento y satisfacción laboral.

2. Referente al primer objetivo específico, existe la presencia de una correlación muy fuerte, entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023, debido a que se respalda la correlación Rho de Spearman (Rho= 0.930).y con una significancia de $p=0.000$ y demuestra correlación directa, es decir los propósitos internos de toda persona influye en su identificación para alcanzar sus metas y valores dentro de la entidad donde labora.
3. El segundo objetivo específico, existe correlación muy fuerte, entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023, debido a que se respalda la correlación Rho de Spearman (Rho= 0.945), y con una significancia de $p=0.000$ y demuestra correlación directa, es decir la cultura organizacional orienta y guía la los comportamientos positivos en el que se desarrolla la eficiencia y productividad logrando desafíos y cumpliendo objetivos organizacionales.
4. El tercer objetivo específico, existe correlación muy fuerte, entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023, debido a que se respalda la correlación Rho de Spearman (Rho= 0.968), y con una significancia de $p=0.000$ y demuestra correlación directa, es decir al establecer principios, valores y normas el individuo implementara estrategias que motiven su gestión.

Recomendaciones

- 1.- Se recomienda a la gerencia de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad implementar estrategias para generar un compromiso laboral en

los colaboradores brindando en ellos eficiencia de la gestión administrativa de la entidad en beneficio de la población en general.

2.- A la gerencia de la entidad se le recomienda revisar e incorporar controles en sus áreas administrativas para contribuir al cumplimiento laboral de su personal.

}

3.- Los altos funcionarios de la Municipalidad Distrital de la Esperanza debe centrarse en alinear sus objetivos y valores con los de sus colaboradores, brindando oportunidades de crecimiento, como también reconocerlos por sus esfuerzos y recompensarlos constantemente por su buen desempeño.

4.- A los responsables del área de recursos humanos se les recomienda evaluar los desempeños de sus colaboradores para mejorar la cultura de la organización, con ello contribuirá a brindar mejores oportunidades a profesionales con perfiles idóneas a los puestos encomendados.

Referencias bibliográficas

María de los Ángeles Monroy Mejía & Nelisahuel Nava Sanchezllanes (2018), Metodología de la Investigación, 1era edición CDMX, agosto 2018, Editorial Lapislázuli, ISBN 978-607-8543-39-7

García, Peley, Pertúz, Pérez & Viloría (2020) Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia, Revista Espacios, Vol 41(37) 2020, ISSN: 0798-1015 (ART EDUCATIVO)

Arias, G. (2016), Los salarios y el compromiso de los trabajadores (más dinero=¿mayor entrega?), Primera edición: noviembre de 2015, México, ISBN:978 607 8450 07 7

<https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/reader.action?docID=6428891&query=compromiso+laboral>

Cárdenas Trujillo, S., & Durán, S. E. (2023). Cultura organizacional como estrategia dinamizadora del cambio en instituciones de educación superior. SUMMA. Revista Disciplinaria En Ciencias económicas Y Sociales, Vol.5, Núm. 1: Enero-Junio. <https://doi.org/10.47666/summa.5.1.15>

Cejas, M. (2018), La evaluación de desempeño como factor clave en el compromiso laboral de los empleados públicos adjuntos a la Dirección de Recursos de la Gobernación del Estado Yaracuy, https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/lc/upnorte/colecciones/ELC004?col_q=C OMPROMISO LABORAL&prev=col

Checa, C. (2023), Cultura organizacional y la calidad del servicio del hospital Universitario de Guayaquil en el 2022.Vol. 7, Núm. 2(2023), ISBN: 2602-8093
DOI: <https://doi.org/10.33970/eetes.v7.n2.2023.335>

Hernández, S. & Mendoza, T. (2018), Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. ISBN: 978-1-4562-6096-5

<https://ebookcentral.bibliotecaupn.elogim.com/lib/upnpe/reader.action?docID=5485814>

Leal Paredes, Marlon Santiago. (2023). INTELIGENCIA EMOCIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN LAS MiPymes DE ECUADOR. *Ciencias administrativas*, (21), 8. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e116>

Prieto-Díez, Francisco, Postigo, Álvaro, Cuesta, Marcelino y Muñiz, José. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133-142. Publicación electrónica del 2 de agosto de 2021.
<https://doi.org/10.14349/rfp.2021.v53.15>

Trejo, S. (2021), Fundamentos de metodología para la realización de trabajos de investigación. Primera edición digital, 2021. Editorial Parmenia- México. ISBN: 978-607-749-155-2.
<https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/183470>

Torres, L.C. (2022), El poder de los valores, Cómo construir una cultura organizacional, Primera edición, 2022, ISBN: 978-607-99651-1-2 ,
doi.org/10.53459/EAX-2022.2
<https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/218362>

Salcedo Ticia, M.; Campana Concha, A. R., & Urbina, G. (2023), Cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas San Juan Bautista, UGEL Huamanga. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 4971-4981. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4811 , ISN 2707-2207/ISSN 2707-2215(en línea), enero – febrero, 2023, volumen 7, número 1p 4971
Recuperado de:

<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4811/7282>

Diario Oficial El Peruano (2017), Compromiso laboral
<https://elperuano.pe/noticia/50879-compromiso-laboral>

Diario Oficial El Peruano (Buendía, Q. 2023), *Ámbito laboral 2023: desafíos de empleadores en entidades y empresas*

<https://elperuano.pe/noticia/201768-ambito-laboral-2023-desafios-de-empleadores-en-entidades-y-empresas>

López, A. (2021), *Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú*

<https://www.redalyc.org/journal/290/29069613012/html/>

Oriol, V. (2022), *El compromiso de los empleados y la inclusión, principales prioridades para los directores de RRHH europeos en 2023.*

<https://www.observatoriorrh.com/al-dia/el-compromiso-de-los-empleados-y-la-inclusion-principales-prioridades-para-los-directores-de-rrhh-europeos-en-2023.html>

Sánchez, G. (2021), *Estudio sobre el teletrabajo, estrés laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Región de Murcia y la provincia de Alicante.*

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/25833/1/TFM%20Sanchez%20Gonzalez%20Rosana.pdf>

Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N°27972

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA, LA LIBERTAD, 2023.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIO DE VALORACIÓN
General	General	General	Cultura organizacional	1.- Involucramiento	Del 1 al 8	<u>De Valor</u>
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.		2.- Consistencia	9 al 13	Escala tipo Likert de 5 puntos;
				3. Adaptabilidad		
				4.- Misión	14 al 19	Donde: 1 indica: Totalmente en desacuerdo
Específicos	Específicos	Específicos	Compromiso laboral	1. Compromiso afectivo (deseo)	Del 1 al 7	2 indica: En desacuerdo
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023?	Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.		2. Compromiso de continuidad (necesidad)		
				3. Compromiso normativo (deber)	8 al 14	3 indica: De acuerdo
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso de continuación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023?	Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso de continuación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso de continuación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.		15 al 20	4 indica: Completamente de acuerdo	
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y					5 indica: Siempre	

el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 20 23?	Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023.				
METODOLOGÍA	Enfoque: Cuantitativo					
Método	Científico, Hipotético deductivo					
Tipo o alcance	Básica, correlacional causal o explicativa					
Diseño	<p>No experimental de corte transversal Donde:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> Ox((O x)) M --> Oy((O y)) Ox <--> r Oy </pre> </div> <p>M=Es la muestra de realizar el estudio. x, y = Variables estudiadas O= Observación realizada a las variables r= Notación estadística de la correlación (relación).</p>					
Población	69 colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, Trujillo - La Libertad.					
Muestra	69 colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad					
Instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario: Cultura organizacional y • Cuestionario: Compromiso laboral 					

Fuente: informe de la tesis -propia del autor

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las Variables

TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE LA ESPERANZA, LA LIBERTAD, 2023

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instrumento
V 1: Cultura organizacional	Torres, L.C. (2022), Una cultura organizacional es un sistema de leyes, principios, tradiciones y modos de actuar que aseguran la vigencia y aplicación permanente de los valores y propósitos en todos los miembros y a todos los niveles de la organización. La cultura refiere también a los supuestos aprendidos y predecible y decisiones. Estos comportamientos persisten debido a que son recompensados o penalizados si se dejan de cumplir.	La cultura organizacional consiste en preservar los valores y estimular el progreso al mismo tiempo, bajo la combinación de los valores de la organización y la libertad de los individuos que la componen. Aquellos valores y normas las cuales rigen una entidad. Los principios se relacionan con la estructura de la empresa, bajo los métodos de desempeño en el trabajo.	Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderamiento • Trabajo en Equipo • Desarrollo de Capacidades 	1-8	<u>De Frecuencia</u> Escala tipo Likert de 5 puntos; Donde: 1 indica Nunca 2 indica Casi Nunca 3 indica Ocasionalmente 4 indica Cada Mes 5 indica Una vez a la Semana	Cuestionario de cultura organizacional
			Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Valores Centrales • Acuerdo • Coordinación e Integración 	9-13		
			Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al Cambio • Orientación al Cliente • Aprendizaje Organizativo 	14-19		
			Misión	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección y Propósitos Estratégicos • Metas y Resultados • Visión 	20-25		

	La finalidad de una cultura organizacional es la de crear un ambiente adecuado para propiciar un cierto tipo de actitudes y de comportamientos, donde la gente se sienta orgullosa de lo que hace, lo que haga con pasión y lo haga bien.						
V 2: Compromiso laboral	Arias, G. (2016), La viabilidad de las organizaciones es contribuir con sus mecanismos cooperativos, la continuidad de ella depende de las satisfacciones por los individuos que contribuyen al proceso del logro de dichos propósitos. Si las satisfacciones no exceden a los sacrificios requeridos, la disposición desaparece y se llega a un estado de ineficiencia organizacional. Por	El compromiso laboral es uno de los principales factores que ayudan a establecer una cultura de alto rendimiento y productividad. También es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y valores de la empresa. Un empleado comprometido es alguien que	Compromiso afectivo (deseo)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lazos Emocionales de ▪ Satisfacción de necesidades psicológicas ▪ Pertenencia a una entidad 	1-7	<u>De Frecuencia</u> Escala tipo Likert de 5 puntos; Donde: 1 indica Nunca 2 indica Casi Nunca 3 indica Ocasionalmente 4 indica Cada Mes 5 indica	Cuestionario de compromiso laboral
			Compromiso de continuidad (necesidad)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vinculado a la entidad ▪ Apego a la entidad 	8-14		
			Compromiso normativo (deber)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lealtad a la entidad ▪ Satisfacción con reconocimientos que brinda la entidad 	15-20		

	el contrario, si la satisfacción excede a los sacrificios, la disposición continúa y la condición, entonces, es de eficiencia organizacional.	siente pasión con su trabajo y esto lo demuestra realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas.				Una vez a la Semana	
--	---	---	--	--	--	---------------------	--

Nota. El cuadro muestra la definición clara y la forma como se midió el comportamiento de las variables, mediante fuente del informe de tesis.

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Cultura Organizacional

Estimado (a):

El presente cuestionario es parte de una investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la relación de la cultura organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023.

- Género: Femenino (), Masculino ()
- Edad: 31 a 40 años (), 41 a 50 años (), 51 a 60 años (), a más años ()
- Área de trabajo: (GM), (SG), (Sb. Asesoría Legal), (Sb. PP), (Sb. DI.), (Sb. Adm Finanz), (Sb. Adm Tribut.), (Sb. SP. Y GA.), (Sb. Inf. Y Desarr. Urb y Rural), (Sb. DH y EL.), (Unid. PP.), (Unid. Log), (Unid. Control Patrim.), (Unid. Contabilidad), (Unid. Tesorería), (Unid. RH), (Unid. Ejecución coactiva)

La información es confidencial y anónima, tiene como objetivo determinar la relación de los niveles cultura organizacional y compromiso laboral.

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 25 ítems que se presentan a continuación.

Marque según la siguiente escala de valoración:

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

N°	ITEM	ESCALAS				
	Involucramiento	1	2	3	4	5
1	La mayoría de los colaboradores están muy comprometidos con su trabajo.	1	2	3	4	5
2	Las decisiones en general se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	1	2	3	4	5
3	La entidad comparte la información a todos, para que esté disponible cuando la necesiten.	1	2	3	4	5
4	Los colaboradores piensan que pueden generar un impacto positivo.	1	2	3	4	5

5	La planificación en la entidad es un proceso continuo que en cierto grado involucra a todos.	1	2	3	4	5
6	La entidad fomenta activamente la cooperación entre todas las áreas.	1	2	3	4	5
7	Se trabaja como parte de un equipo	1	2	3	4	5
8	El trabajo se organiza de forma que cada colaborador puede ver la relación que existe entre sus funciones y objetivos organizacionales.	1	2	3	4	5
	Consistencia	1	2	3	4	5
9	Las capacidades de los colaboradores están mejorando constantemente.	1	2	3	4	5
10	La entidad invierte continuamente para mejorar las destrezas de los colaboradores.	1	2	3	4	5
11	A menudo los problemas surgen porque no tenemos las habilidades necesarias para realizar el trabajo.	1	2	3	4	5
12	Los líderes y gerentes hacen lo que dicen.	1	2	3	4	5
13	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernan nuestras prácticas en la entidad.	1	2	3	4	5
	Adaptabilidad	1	2	3	4	5
14	Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos y no debemos hacer.	1	2	3	4	5
15	Es fácil llegar a un consenso, incluso frente a problemas difíciles.	1	2	3	4	5
16	Existe un acuerdo claro sobre la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	1	2	3	4	5
17	Los colaboradores que están en diferentes partes de la organización comparten una perspectiva común.	1	2	3	4	5
18	El trabajar con una persona que está en otra área es como trabajar con una persona de otra organización.	1	2	3	4	5
19	Las metas están alineadas en todos los niveles.	1	2	3	4	5
	Misión	1	2	3	4	5
20	Los comentarios y recomendaciones de los usuarios a menudo producen cambios.	1	2	3	4	5
21	Todos los colaboradores comprenden a fondo los deseos y las necesidades de los usuarios.	1	2	3	4	5
22	Vemos nuestras fallas como una oportunidad para aprender y mejorar.	1	2	3	4	5
23	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestras labores cotidianas.	1	2	3	4	5
24	Existe una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
25	Nuestra visión estimula y motiva a nuestros colaboradores.	1	2	3	4	5

/ Muchas gracias por su colaboración

Cuestionario de Compromiso Laboral

Estimado (a):

El presente cuestionario es parte de una investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la relación del compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, La Libertad, 2023.

- Género: Femenino (), Masculino ()

- Edad: 31 a 40 años (), 41 a 50 años (), 51 a 60 años (), a más años ()
- Área de trabajo: (GM), (SG), (Sb. Asesoría Legal), (Sb. PP), (Sb. DI.), (Sb. Adm Finanz), (Sb. Adm Tribut.), (Sb. SP. Y GA.), (Sb. Inf. Y Desarr. Urb y Rural), (Sb. DH y EL.), (Unid. PP.), (Unid. Log), (Unid. Control Patrim.), (Unid. Contabilidad), (Unid. Tesorería), (Unid. RH), (Unid. Ejecución coactiva)

La información es confidencial y anónima, tiene como objetivo determinar la relación de los niveles cultura organizacional y compromiso laboral.

INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 20 ítems que se presentan a continuación.

Marque según la siguiente escala de valoración:

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

N°	ITEM	ESCALAS				
	Compromiso Afectivo	1	2	3	4	5
1	Actualmente trabaja en la entidad por sentimiento afectivo que por necesidad.	1	2	3	4	5
2	Sus opiniones en la entidad son tomadas en cuenta.	1	2	3	4	5
3	La entidad tiene un gran significado personal para usted.	1	2	3	4	5
4	Considera usted que dentro de la entidad hay oportunidades de progresar o ascender.	1	2	3	4	5
5	Tiene conocimiento si sus compañeros de trabajo o usted han aportado mejoras en sus áreas de trabajo.	1	2	3	4	5
6	Se le reconocen a usted y a sus compañeros por sus logros.	1	2	3	4	5
7	Conoce los factores que ayudan a mejorar el compromiso laboral en la entidad que labora.	1	2	3	4	5
	Compromiso de Continuidad	1	2	3	4	5
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en la entidad es por la contribución económica que recibo actualmente.	1	2	3	4	5
9	Considera que laborando en la entidad obtendrá que se le reconozca y logre permanencia en la misma.	1	2	3	4	5
10	Considera que es difícil conseguir trabajo, por ello continúa laborando en la entidad.	1	2	3	4	5
11	Tiene conocimiento si la entidad actual ofrece cursos de capacitación en desarrollo a sus colaboradores.	1	2	3	4	5

12	Tiene conocimiento usted si sus compañeros de trabajo están satisfechos con los beneficios laborales que reciben.	1	2	3	4	5
13	Conoce usted si su superior inmediato realiza revisiones o evaluaciones regulares de su trabajo	1	2	3	4	5
14	Conoce usted si existen normas y/o procedimientos como guía de trabajo.	1	2	3	4	5
	Compromiso Normativo	1	2	3	4	5
15	Tiene conocimiento sobre las leyes que regulan la jornada laboral en nuestro país.	1	2	3	4	5
16	Usted tiene conocimiento sobre los beneficios laborales le corresponden por desempeñar sus labores en la entidad.	1	2	3	4	5
17	Conoce las funciones que emanan para su desempeño laboral.	1	2	3	4	5
18	Conoce los objetivos y/o metas establecidas por la entidad.	1	2	3	4	5
19	Tiene conocimiento si en el reglamento interno de trabajo consta la descripción de su cargo por escrito.	1	2	3	4	5
20	Conoce usted si en su centro laboral disponen de un sistema para el seguimiento, control y supervisión de sus actividades.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 4: Validación de Expertos

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL
Título de la investigación:	CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA, LA LIBERTAD, 2023
Nombre del juez/experto:	Elsa Antonia Ponce González
Teléfono:	949869040
Correo electrónico:	elsaa2119@hotmail.com
Área de acción laboral:	Coordinadora del Programa de Estudios de Contabilidad del Instituto Nueva Esperanza
Título Profesional:	Contador Público
Grado Académico:	Magister

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

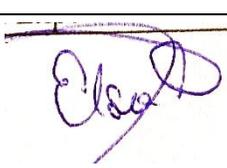
Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X			X		
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.				X					X				X		
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X			X		
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X				X				X		
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.				X						X			X		
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X					X		X			
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X		X			
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				X						X		X			
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X					X		X			
10. Los ítems son medibles directamente.					X					X			X		
Total parcial	47					48					26				
Total	121														
Congruencia	Claridad					Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5 - Optimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Optimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte									

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones:
NINGUNA

Trujillo, a los 13 días del mes de octubre del 2023

Firma del Experto

D.N.I.: 17907399

FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL
Título de la investigación:	CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA, LA LIBERTAD, 2023
Nombre del juez/experto:	Martín Lavado Lozano
Teléfono:	949815515
Correo electrónico:	lavadolm@gmail.com
Área de acción laboral:	Postgrado – Jurado de Tesis de investigación, Universidad Católica de Trujillo
Título Profesional:	Licenciado en Educación
Grado Académico:	Doctor

INDICACIONES: Marque con una “X” según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

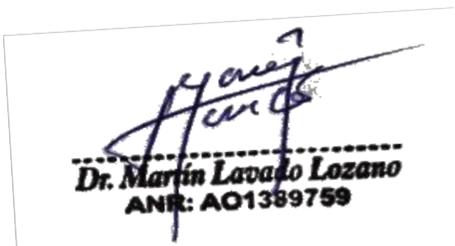
Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X					X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.					X					X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X					X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X						X				X	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X				X	
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X					X					X
10. Los ítems son medibles directamente.					X					X					X
Total parcial	49					50					48				
Total	147														
Congruencia	Claridad					Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte									

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones:
NINGUNA

Trujillo, a los 14 días del mes de octubre del 2023

Firma del Experto

D.N.I.: 17987037
Dr. Martín Lavado Lozano ANE: AO1389759

FICHAPARA VALIDACION DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL
Título de la investigación:	CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA. LA LIBERTAD, 2023.
¡Nombre de! juez/experto:	William Lorenzo Arevalo Lozano
Telefono:	949647455
Correo electrónico:	Williamlorenzoarevalo55gmail.com
Area de acción laboral:	Investigacion e Innovacion
Título Profesional:	Profesor en educación Secundaria
Grado Académico:	Magister en Educación: Docencia y Gestión Educativa

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

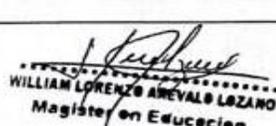
Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.El instrumento tiene estructura logica.					X					X					X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.					X					X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				X						X					X
4. Los terminos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X						X					X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X				X	
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X					X					X
10. Los ítems son medibles directamente.					X					X					X
Total parcial					48					50					45
Total										143					
Congruencia	Claridad					Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5 - Optimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Optimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Minimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte									

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54)- Regular (55-78)- Bueno (79-102)- Satisfactorio (103-126)- Optimo (126-150)

Observaciones:

NINGUNA

Firma del Experto D.N.I.: 17905179	 WILLIAM LORENZO AREVALO LOZANO Magister en Educación
---	--

Trujillo, a los 16 días del mes de octubre del 2023

FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL
Título de la investigación:	CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA, LA LIBERTAD, 2023
Nombre del juez/experto:	Elsa Antonia Ponce González
Teléfono:	949869040
Correo electrónico:	elsaa2119@hotmail.com
Área de acción laboral:	Coordinadora del Programa de Estudios de Contabilidad del Instituto Nueva Esperanza
Título Profesional:	Contador Público
Grado Académico:	Magíster

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

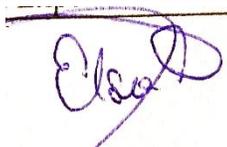
Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X					X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.					X					X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				X						X					X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				X						X					X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.				X						X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X						X					X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.				X					X				X		
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				X					X						X
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.				X						X					X
10. Los ítems son medibles directamente.				X					X					X	
Total parcial	42					47					38				
Total	127														
Congruencia	Claridad					Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte									

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones:
NINGUNA

Trujillo, a los 13 días del mes de octubre del 2023

Firma del Experto

D.N.I.: 17907399

FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL
Título de la investigación:	CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA, LA LIBERTAD, 2023
Nombre del juez/experto:	Martín Lavado Lozano
Teléfono:	949815515
Correo electrónico:	lavadolm@gmail.com
Área de acción laboral:	Postgrado – Jurado de Tesis de investigación, Universidad Católica de Trujillo
Título Profesional:	Licenciado en Educación
Grado Académico:	Doctor

INDICACIONES: Marque con una “X” según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X					X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.					X					X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X					X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X						X					X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X					X					X
10. Los ítems son medibles directamente.					X					X					X
Total parcial	49					50					50				
Total	149														
Congruencia	Claridad					Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte									

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones:
NINGUNA

Trujillo, a los 14 días del mes de octubre del 2023

Firma del Experto

D.N.I.: 17987037
Dr. Martín Lavado Lozano ANR: AO1389759

FICHA PARA VALIDACION DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL
Título de la investigación:	CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA. LA LIBERTAD, 2023.
Nombre del juez/experto:	William Lorenzo Arevalo Lozano
Telefono:	949647455
Correo electrónico:	Williamlorenzoarevalo55gmail.com
Area de acción laboral:	Investigacion e Innovacion
Título Profesional:	Profesor en educación Secundaria
Grado Académico:	Magister en Educación: Docencia y Gestión Educativa

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

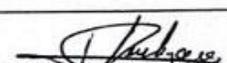
Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X					X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.					X					X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				X						X				X	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X						X					X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X				X	
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X					X					X
10. Los ítems son medibles directamente.					X					X					X
Total parcial	48					50					45				
Total	143														
Congruencia	Claridad					Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte									

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54)- Regular (55-78)- Bueno (79-102)- Satisfactorio (103-126)- Óptimo (126-150)

Observaciones:

NINGUNA

Firma del Experto	 WILLIAM LORENZO AREVALO LOZANO Magister en Educación
D.N.I.: 17905179	

Trujillo, a los 16 días del mes de octubre del 2023

Anexo 5:

**SOLICITO: PERMISO PARA EL DESARROLLO
DE TESIS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE LA ESPERANZA**

**DR. WILMER SÁNCHEZ RUIZ
ALCALDE DISTRITAL DE LA ESPERANZA**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA SECRETARÍA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO	
Exp. N°: 9833-23	Foja: 8:26
19 MAYO 2023	
Folio: 1	
TAP. KELLY VERONICA HUERTAS HERNADEZ	

Yo, Alejandro A. D. Zevallos Alvarez, identificado con DNI N°40365304, con domicilio en Av. Tahuantinsuyo N°1582, del distrito de La Esperanza, egresado de la Maestría en Administración de Negocios de la Universidad Continental, con el debido respeto me presento y expongo:

Ante Ud. con respecto expongo:

Solicito me autorice el desarrollo de mi proyecto e informe de tesis de Maestría en Administración de Negocios, titulado: **Cultura organizacional y compromiso laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, La Libertad, 2023**, y me permita el desarrollo de las encuestas en su entidad.

Tesistas: Br. Zevallos Alvarez Alejandro A. D.

Por lo expuesto:

Es justicia que espero alcanzar.

Trujillo, 19 de Mayo del 2023

**ALEJANDRO A.D. ZEVALLOS ALVAREZ
DNI N° 40365304**

Anexo 6:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

CREADO EL 29 DE ENERO DE 1965 - LEY N° 15418

Jr. C.M. Alvear N° 999 - Teléfono: 272478 - 483330 - 272345 - 271744

TRUJILLO - PERÚ

"año de la Unidad, la Paz y del Desarrollo"

AUTORIZACIÓN

EL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA, que suscribe;

AUTORIZA:

Al SR. ALEJANDRO ALBERTO DEMETRIO ZEVALLOS ALVARES identificado con DNI:40365304, egresado de la Maestría en Administración de Negocios de la Universidad Continental, para visitar a los trabajadores dentro de las instalaciones del PALACIO MUNICIPAL con la finalidad de desarrollar su proyecto e informe de tesis en base a encuestas a cada uno de los servidores públicos de las diferentes áreas de la MDE, las mismas que lo realizara los días de lunes a viernes; en el horario coordinado con el área.

Se expide la presente **AUTORIZACIÓN**, a solicitud del interesado para que se le brinde las facilidades del caso, de acuerdo al expediente administrativo N°9833-2023-1.

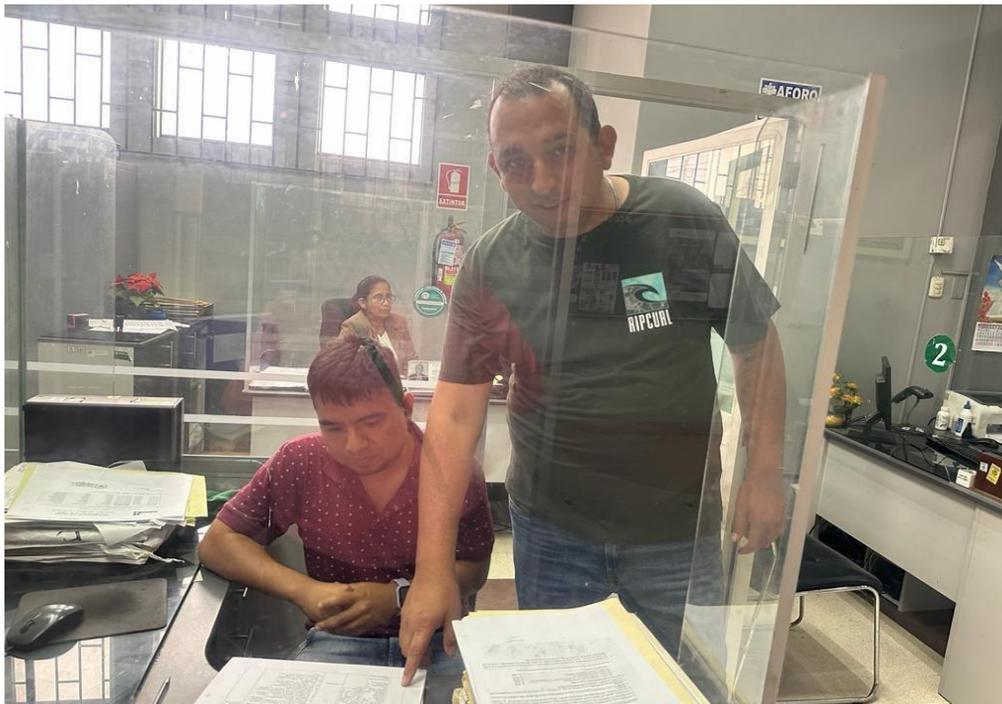
La Esperanza, 20 de mayo 2023

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA

Mg. Victor Alberto Meléndez García
GERENTE RECURSOS HUMANOS

VAMG/awcg
C.c. Archivo

Anexo 7: Evidencia de las muestras tomadas en la entidad MDLE.



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA
LA LIBERTAD**

