



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU
INFLUENCIA EN EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL EN
GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2020**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

**Bach. Chura Alanoca Daysi Lourdes
0000-0003-3540-960X**

Asesor:

**Dr. Mego Núñez Onésimo
0000-0002-8956-4739**

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

**Pimentel – Perú
2022**

Aprobación del Jurado

TESIS

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL EN
GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2020.**

Asesor (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Sandra Mory Guarnizo
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Nombre Completo Firma




DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL EN GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2020

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

(CHURA ALANOCA, DAYSI LOURDES)	DNI: 00499799	
--------------------------------	------------------	--

Pimentel, 03 de febrero de 2023

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mis padres José y Juana por ser soporte y apoyo incondicional en mis proyectos y ser la inspiración y modelo para ser la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ellos entre los que se incluye este.

A mi amadísimo hijo José Augusto, quien es el motor de muchos emprendimientos y mi principal motivación. A César Augusto, mi compañero y el amor de mi vida por su apoyo permanente en este proyecto.

Gracias familia.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por haberme guiado y haberme dado la fortaleza para seguir adelante.

A mis hermanas Beatriz y Ruth quienes han sido cómplices de esta aventura, y a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

Resumen

La investigación *La cultura organizacional y su influencia en el compromiso organizacional del personal en Gobierno Regional de Tacna, año 2020*, tiene como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna. Para ello la investigación propuso una metodología de tipo descriptiva-explicativa, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, dirigido a una población de 203 trabajadores y una muestra de 133, siendo el instrumento empleado el cuestionario. La investigación concluyó que la cultura organizacional influye de forma significativa en el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna, lo que se demostró según el valor de significancia calculado menor de 0.05, y que explica que la cultura organizacional tiende a influenciar en un 17.52% sobre el compromiso organizacional. En tal sentido, los elementos que forman parte de la cultura organizacional, tales como la determinación de la misión, la adaptabilidad laboral, los niveles de participación logrados y la coherencia de las prácticas internas institucionales son indicadores clave que determinan efectos sobre el compromiso organizacional, estableciendo de esta forma a su vez una relación directa.

Palabras clave: *Cultura organizacional, compromiso organizacional, misión, adaptabilidad, participación.*

Abstract

The research The organizational culture and its influence on the organizational commitment of the staff in the Regional Government of Tacna, year 2020, aims to determine the influence of the organizational culture on the organizational commitment of the staff of the Regional Government of Tacna. For this, the research proposed a descriptive-explanatory methodology, with a quantitative approach, of a non-experimental cross-sectional design, aimed at a population of 203 workers and a sample of 133, the instrument used being the questionnaire. The research concluded that the organizational culture significantly influences the organizational commitment of the staff of the Regional Government of Tacna, which was demonstrated according to the calculated significance value of less than 0.05, and that explains that the organizational culture tends to influence by 17.52 % on organizational commitment. In this sense, the elements that are part of the organizational culture, such as the determination of the mission, the labor adaptability, the levels of participation achieved and the coherence of the internal institutional practices are key indicators that determine effects on the organizational commitment, thus establishing a direct relationship.

Keywords: *Organizational culture, organizational commitment, mission, adaptability, participation.*

ÍNDICE

APROBACIÓN DEL JURADO.....	II
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
KEYWORDS	VII
ÍNDICE.....	VIII
ÍNDICE DE TABLAS.....	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	25
1.3.1. Cultura organizacional.....	25
1.3.2. Compromiso organizacional	33
1.4. Formulación del problema	42
1.4.1. Problema General	42
1.4.2. Problemas Específicos	42
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	42
1.6. Hipótesis	43
1.6.1. Hipótesis General.....	43
1.6.2. Hipótesis Específicas	43
1.7. Objetivos.....	44
1.7.1. Objetivo General.....	44
1.7.2. Objetivos Específicos	44
II. MATERIAL Y MÉTODO	45

2.1. Tipo y Diseño de Investigación	45
2.1.1 Tipo de investigación	45
2.1.2 Diseño de Investigación	45
2.2. Población y muestra	45
2.2.1. Población.....	45
2.2.2. Muestra	46
2.3. Variables, Operacionalización	46
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	49
2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.4.2 Validez	49
2.4.3 Confiabilidad	49
2.5. Procedimiento de análisis de datos	50
2.6. Aspectos éticos.....	51
2.7. Criterios de Rigor Científico	51
III. RESULTADOS	53
3.1. Tablas y figuras	53
3.1.1. Cultura organizacional.....	53
3.1.2. Compromiso organizacional	63
3.1.3. Comprobación de las hipótesis	72
3.2. Discusión de resultados.....	80
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
4.1. Conclusiones	83
4.2. Recomendaciones	84
REFERENCIAS.....	86
ANEXOS 91	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de la variable cultura organizacional	47
Tabla 2.	Operacionalización de la variable compromiso organizacional	48
Tabla 3.	Juicio de expertos.....	49
Tabla 4.	Resumen de procesamiento de casos	50
Tabla 5.	Estadísticas de fiabilidad	50
Tabla 6.	Estadísticas de escala.....	50
Tabla 7.	Evaluación de la variable cultura organizacional.....	54
Tabla 8.	Evaluación de la Dimensión misión.....	56
Tabla 9.	Evaluación de la Dimensión adaptabilidad	57
Tabla 10.	Evaluación de la Dimensión participación	59
Tabla 11.	Evaluación de la Dimensión coherencia.....	61
Tabla 12.	Evaluación de la Variable compromiso organizacional.....	63
Tabla 13.	Evaluación de la Dimensión compromiso afectivo.....	66
Tabla 14.	Evaluación de la Dimensión compromiso continuo	68
Tabla 15.	Evaluación de la Dimensión compromiso normativo.	71
Tabla 16.	Coeficientes del modelo	73
Tabla 17.	Anova del modelo.....	73
Tabla 18.	Coeficientes del modelo	75
Tabla 19.	Anova del modelo.....	75
Tabla 20.	Coeficientes del modelo	77
Tabla 21.	Anova del modelo.....	77
Tabla 22.	Coeficientes del modelo	79
Tabla 23.	Coeficientes del modelo	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evaluación de la variable cultura organizacional	54
Figura 2. Evaluación de la Dimensión Misión	56
Figura 3. Evaluación de la Dimensión Adaptabilidad.....	58
Figura 4. Evaluación de la Dimensión Participación	60
Figura 5. Evaluación de la Dimensión Coherencia	62
Figura 6. Evaluación de la Variable Compromiso Organizacional	64
Figura 7. Evaluación de la Dimensión Compromiso Afectivo	66
Figura 8. Evaluación de la Dimensión Compromiso Continuo	69
Figura 9. Evaluación de la Dimensión Compromiso Normativo.....	72

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A nivel internacional

La estructura empresarial del presente requiere que las organizaciones centren sus estrategias en el logro de resultados no sólo mensurables en el aspecto económico, sino que se centren en los resultados de la gestión interna relacionados con los procesos de personal, que se consideran capital humano en su cultura organizacional y que exigen atención para que puedan reflejar un rendimiento adecuado a favor de la organización (Casas, Daniela, 2016).

Según lo citado por González, Ochoa & Celaya (2016), una práctica común vinculada a la cultura organizacional, es la de buscar soluciones para mejorar el rendimiento y eliminar, por ejemplo, las que pueden considerarse "manzanas podridas" dentro del personal en relación con sus valores y su compromiso demostrado. El tener conocimiento claro de lo que es compromiso organizacional y de su colocación al mercado, permite en buena cuenta a las organizaciones comprender bien y mejor las necesidades de los empleados, los compradores, la competitividad y, en definitiva, el entorno del mercado, lo que conduce a un mejor rendimiento de cualquier organización.

De acuerdo a la Clínica Mayo (2019), distintos análisis desarrollados en organizaciones de todo el mundo presentan conclusiones y resultados que indican tendencias de inversión en mayores porcentajes de tiempo de las personas en su lugar de trabajo, generando así un desgaste físico, emocional y cognitivo, que se infiere incluso en la vida cotidiana del trabajador. En el contexto internacional se puede identificar que, para lograr sus objetivos, es necesario establecer normas, que luego se convierten en políticas, generando valor para la empresa, y que a su

vez permite a los empleados mejorar su adaptación al lugar de trabajo, fortaleciendo así la cultura organizacional (Romero, 2018).

Hoy en día, el entorno laboral es reconocido en las organizaciones dado que afecta y de hecho podría afectar, el compromiso de los empleados de una manera positiva o negativa; predisposición que limitaría o no la creatividad, la productividad y la identificación lo cual implicaría directamente a los objetivos de la organización (Vargas & Flores, 2019).

Un elemento de importancia para lograr una cultura organizacional trasciende en correspondencia con la responsabilidad de trabajo, donde empleados de la empresa, internalizan ciertos conceptos que hasta hace unos años sólo eran de interés para la misma organización, con miras a lograr resultados. Con respecto a estos conceptos, están valores organizativos, la visión, la misión e historia institucional. Todos ellos son adoptados por los propios trabajadores, generando una identificación emocional: ser, hacer y sentir que los colaboradores son importantes para la empresa (Luciastuff, 2018).

También se indica acerca del compromiso organizacional como el poder que tienen algunas personas de compartir, y voluntariamente, sobre un mismo ideal, visión y misión, desarrollando su trabajo en la organización con algún compromiso, porque se sienten como elemento de ella (Peña, Díaz, Chávez, & Sánchez, 2016).

Además, compromiso organizacional para los colaboradores de alguna organización se genera cuando la organización y sus niveles gerenciales, hacen reconocimiento como principal activo de la organización al capital humano, además, de presentar remuneraciones equitativas, respetando por su dignidad, la sensación de un trabajo en equipo, dando lugar a una correcta evaluación, que, no sólo se consideran como elementos del ambiente organizacional, sino como componentes permanentes de la Cultura Organizacional (Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval, & Méndez, 2018).

A nivel nacional

En el Perú, y diferentes países de América Latina, como indica Bernardi & Menezes (2018) en su investigación, concluye que, a diferencia de otros países del mundo, América Latina no da la misma importancia a la cultura organizativa, lo que genera consecuencias negativas en el sentido de participación. Este sentido de pertenencia también está relacionado con el compromiso organizacional.

En tal sentido, en el Perú la desestimación del enfoque en la cultura organizacional también es una realidad implícita (Velaochaga & Rake, 2019).

Respecto a ello Villacorta (2019) menciona que el propósito de la organización debe ser compartido por todos los empleados, a fin de generar una dinámica movilizadora que refuerce la cultura de trabajo y, por consiguiente, el compromiso con un propósito individual y superior.

De acuerdo a la Consultora Deloitte (2015), publicado entre fines del 2015 a inicios del 2016, en Perú, registró que 50 % de los directivos consultados señalaron que el problema de la cultura organizacional y la falta de compromiso son los denominadores comunes considerados "muy importantes", duplicando la cifra registrada el año 2014. La realidad es crítica, por lo que existe una preocupación entre los guías de los recursos humanos en dos aspectos la ausencia de compromiso de los trabajadores y mínimas gestiones para fortalecer la denominada cultura organizacional. Estas dos cuestiones se destacaron en el posterior reporte titulado: "Tendencias mundiales del capital humano en 2015": Liderando el Nuevo Mundo Laboral", que fue hecho por Deloitte en Perú. Se concluye que empleados obligan a los empleadores a variar sus perspectivas, especialmente respecto de los milenarios que, a diferencia de otras generaciones, desarrollan nuevas formas en el trabajo, de producción y de consumo (refiriéndose a la generación mimada que asumió el nuevo milenio en plena edad adulta). Este escenario no fue asumido por las organizaciones que han reaccionado sin prisa, resultando reducidas en el auge de las capacidades adecuadas y colmar sus grados jerárquicos.

Respecto al compromiso, como indican Loli, Montgómery, Cerón, Del Carpio, Navarro, & Llacho (2015), según una publicación realizada en Perú, específicamente en los profesionales de organizaciones públicas y privadas, respecto al compromiso organizacional, indican que los trabajadores no suelen comprometerse a plenitud, con un 25%, quienes presentan problemas de logro de compromiso afectivo, normativo y de sentimiento de permanencia. Además, agregan que, en Lima, ciudad donde se desarrolló la averiguación, existe un 29% de trabajadores que presentan un sentimiento bajo respecto a la pertenencia a la institución, hechos que denotan que el compromiso organizacional es un serio problema organizacional en el país.

Otros hallazgos de estudios a nivel nacional, como el de Chirinos & Vela (2017), quienes analizaron el compromiso organizacional en trabajadores de compañías en ámbito originario y trasnacional en Lima, afirman que es sumamente importante la vinculación afectiva, la misma que no se delimita de acuerdo a las diferencias sociodemográficas, y que son un resultado netamente de la interacción de la organización con el colaborador.

La importancia del compromiso organizacional es aplicable en diferentes sectores, tal como indica Fabián (2019), quien diseñó una investigación dirigida a trabajadores del sector público, demostró que el compromiso organizacional tiende a tener mayor puntuación en trabajadores de nivel medio, y en los que el compromiso afectivo suele tener tendencias variables en función del contrato laboral, volviéndose más inestable cuando las condiciones son menos óptimas.

A nivel local

La realidad expuesta tiene réplicas a nivel nacional y es el caso de Tacna en la que, en instituciones como el Gobierno Regional de Tacna, presenta cultura de trabajo debilitada dada la poca atención sobre el mismo, y que conlleva efectos contrarios en el compromiso de los empleados, en consecuencia también pueden afectar al logro de indicadores como la productividad y el desempeño, hechos que

son sumamente importantes para garantizar la secuencia y acatamiento de los procesos organizacionales.

En referencia a las dos variables de estudio, respecto a cultura organizacional, el Gobierno Regional de Tacna presenta deficiencias que permitan establecer una única cultura y forma de trabajo en el largo plazo, considerando que los cambios de gobierno y de personal traen como consecuencia la inserción de nuevos trabajadores con estilos de trabajo diferente, y de directivos que establecen una nueva cultura que es adecuada para la labor en el periodo de gestión, lo que hace que lograr una cultura sólida sea algo inestable y que en consecuencia puede terminar por confundir o desviar los esfuerzos del personal que ya está laborando, quienes deben de mudar a nuevas formas de trabajo, a partir de los problemas detectados en la cultura de la institución.

Por otro lado, respecto al compromiso organizacional, es visible que existe trabajadores que, al no formar parte del equipo de trabajo de la gestión que dirige la institución, ya sea por su calidad de contrato u alguna reposición, tienden a presentar diferentes estilos de trabajo que se ven atentados con las nuevas imposiciones del mando actual, y que en muchas ocasiones contradicen o atentan contra la forma de trabajar previa, lo que termina por generar menos compromiso, en función de la generación de un contexto laboral que incluso puede percibirse como ajeno, por lo que el sentido de pertenencia a la misma institución disminuye, y lo que se refleja claramente con el desempeño y entrega de los trabajadores hacia la entidad, muchos de los cuales solo se limitan a laborar bajo las horas de trabajo y demostrando rendimientos poco eficientes.

Esta problemática se evidencia también desde las diferentes modalidades laborales (nombrados, contratados y CAS), donde los primeros demuestran no tener un compromiso laboral que conlleve inclusive a realizar horas extras de trabajo. De igual manera, dado que en algunas oficinas los contratados presentan un contrato temporal mínimo de 01 mes, son expuestos a constantes rotaciones y/o deserciones que conllevan a la carencia de identificación y compromiso con la

entidad. El sindicato de trabajadores, las prácticas burocráticas complejas y la falta de transparencia forman parte de esta cultura organizacional debilitada.

En caso que la entidad no haga frente de forma directa a esta problemática, se puede caer en consecuencias negativas que involucren deserción del personal, y que retrasen o limiten el funcionamiento de la entidad, y llevando a que incluso la propia satisfacción de los usuarios o la población en general se vea afectada.

1.2. Trabajos previos

A Nivel Internacional

Mera y Zambrano (2021), en su tesis “Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí”, de la Revista Científica Dominio de las Ciencias, en Manabí, Ecuador. Tuvo como objetivo analizar motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí. El alcance de la investigación fue descriptivo correlacional, el diseño no experimental transversal. La población estuvo integrada por 150 funcionarios y la muestra se obtuvo por muestreo no probabilístico por conveniencia, quedando constituida por 108 empleados de la entidad. La información fue recogida en 02 cuestionarios tipo escalamiento de Likert de preguntas abiertas o cerradas. Una vez realizado el análisis estadístico correspondiente, los resultados indicaron que sí existe una correlación directa y significativa entre la motivación y el compromiso organizacional. Finalmente, se concluyó que una efectiva motivación laboral conlleva ineludiblemente a un compromiso organizacional y, por ende, debe ser reforzado para la consecución de las expectativas organizacionales.

Céspedes (2020), elaboró la investigación titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de salud”, de la Universidad Mayor de San Andrés, en La Paz, Bolivia. Tuvo como objetivo identificar el grado de relación que preexiste entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Fue una investigación de tipo no experimental con un

diseño transversal correlacional. La muestra de estudio fueron 60 trabajadores. Se realizó la investigación con dos escalas, una para recopilar datos de la Satisfacción Laboral y la otra para el Compromiso Organizacional. El análisis de los datos fue estadístico no paramétrico. Los resultados obtenidos fueron muy interesantes, que en su mayoría corroboran teorías, entre ellos, que sí existe una relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, y que se tuvieron niveles elevados de compromiso normativo y de satisfacción extrínseca. Adicionalmente, se pudo analizar que a mayor edad se tiene mayor compromiso organizacional, y a menor edad se tiene mayor satisfacción laboral. Fue un tema extenso, que puede ser explorado posteriormente con una triangulación de datos, para obtener mayor información sobre lo que pudo influir para llegar a los resultados de esta investigación, además de coadyuvar con los mismos para el desarrollo de las personas en la entidad pública de salud.

Salazar (2018), en su estudio “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana”, de la Universidad Andina Simón Bolívar, en Quito, Ecuador. El objetivo fue determinar que la variable satisfacción laboral tiene correspondencia y dominio con la variable compromiso organizacional. El 2017 realizó el estudio en los trabajadores del Banco del Instituto de Seguridad Social del Ecuador. La investigación fue cualitativa. Como instrumento para calcular la satisfacción laboral se usó la encuesta S20 / 23 de Meliá y Peiró, y para evaluar el compromiso se manejó el interrogatorio de compromiso del empleado de TCM de John Meyer y Natalie Allen. Se ejecutó encuesta con aplicación en 290 empleados a través de la plataforma Google Drive. Hacia el análisis estadístico, recurrieron a la prueba de chi-cuadrado. Se utilizaron las herramientas estadísticas DYANE versión 4 para el proceso de datos. Mediante el análisis, se encontró que, en el 2017, 70.96 % de los empleados bancarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social manifestaban tener satisfacción laboral; mientras 69.91 % era el grado de compromiso organizacional. Además, existe certeza sobre la dependencia característica entre variables: satisfacción laboral y compromiso organizacional, o sea, los empleados del Banco Mundial que manifiesta tener satisfacción laboral de dedicarse al trabajo organizacional.

Romero (2017), indica en la tesis “Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales”, presentado a la Universidad Andina Simón Bolívar en Quito (Ecuador). Su fin fue determinar si el contrato temporal y la modalidad de nombramiento afectarán la responsabilidad organizativa de los empleados públicos del ministerio. El estudio descriptivo no experimental fue el aplicado. La muestra estudiada estaba compuesta por 681 funcionarios con diferentes tipos de contratos temporales y contratos de nombramiento. Como técnica de recopilación de datos, se utilizaron encuestas. Una vez realizado el análisis estadístico se evidenciaron los comportamientos de los 03 compromisos: no existe diferencia significativa entre personificación, emocionalización e instrumentalización; además, los funcionarios tienen distintos niveles de experiencia de estas promesas. Con base en estos resultados, se formularon recomendaciones para el fortalecimiento.

López (2017), desarrolló la tesis titulada “El sentido de pertenencia (SP) como elemento de la cultura organizacional (CO): factores que inciden en su desarrollo”, presentado a la Universidad de Santo Tomás, en Colombia. El objetivo de la investigación era reconocer y examinar los factores que incurren en el Sentido de Pertenencia (SP) respecto al servidor de la organización. La investigación fue descriptiva. El análisis bibliográfico, así como la muestra estuvieron conformadas por la información plasmada en la información secundaria obtenida. Después de analizado el análisis estadístico correspondiente, y analizado los factores de las variables, se llegó a la conclusión que el sentido de pertenencia como los valores organizacionales puede ser fortalecido a través del accionar de la gerencia de la empresa. Ello, a partir de la connotación de la cultura organizacional como producto de la interacción de los integrantes de la organización y las características propias del trabajo y la no imposición como modelo. Asimismo, como resultado de la interpretación de la cultura organizacional, su orientación de pertenencia es el elemento principal de la identidad individual y grupal de la organización.

A Nivel Nacional

Cerna (2019), elaboró la tesis titulada “Cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018”, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en Huacho. Su finalidad fue establecer que una cultura organizacional tiene consecuencia sobre el compromiso organizacional de servidores ediles del municipio en provincia de Barranca, 2018. La investigación involucró tipos de aplicación, niveles de interpretación, diseño no experimental y métodos mixtos. Para el estudio 228 servidores fue la muestra. Se utilizaron técnicas de encuesta y herramientas de encuesta mediante el cuestionario. Se tomaron en cuenta los siguientes criterios: aspectos formales, informales, inhibidores y estímulos. La confianza de la herramienta fue medida mediante el coeficiente α de Cronbach (0,894). Se evidenció que, 72.8 % de los encuestados respecto a la cultura organizacional, cree son diferentes a la tecnología utilizada por el municipio, y el 69,7 % de los encuestados dijo no estar de acuerdo. Según la estructura organizativa de la gestión municipal, el 75,4 % de los encuestados indicó estar en desacuerdo con los valores de la gestión municipal, en el 71,5 % de los casos mencionaron otras personas que laboran en el municipio inconsistente con la actitud del municipio. Asimismo, en cuanto al "compromiso organizacional", el 78,1 % de los entrevistados dijo que su jefe no se acusó demasiado y cometiste algún error, y el 48,5 % de los encuestados dijo que no siente que el municipio les conceda una gran importancia. En el 45,2 % de los casos, manifestaron que el municipio no invirtió en capacitación para incrementar el conocimiento de sus trabajadores. Finalmente, se determinó mediante la investigación que conforme al coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.64$), este coeficiente confirmó la existencia de correlación moderadamente efectiva de la variable cultura organizacional sobre compromiso organizacional en los ediles en Barranca en 2018.

Guillén (2018), en su tesis “Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2018”, de la Universidad Nacional Federico Villareal, en Lima. Su objetivo fue instituir el grado

de compromiso organizacional y ejercicio laboral en colaboradores en el departamento de retail empresarial en Lima Metropolitana 2018 bajo género, área de trabajo, edad y condiciones laborales, así como su relación y comparación. Se aplicó una investigación aplicada del tipo descriptivo. La muestra incluyó a 241 trabajadores que fueron encuestados utilizando herramientas de encuesta de cuestionario. Después de tabular los datos, se demostró que el instrumento es confiable y tiene validez estructural. En cuanto al grado de compromiso, el 18,2 % de los empleados tenía un nivel de compromiso ponderado, y el 81,8 % de los servidores tenía un buen nivel de compromiso. Al referir el nivel de desempeño laboral, los servidores que mostraron un nivel de servicio de bajo a medio fueron del 16,2 % mientras que el 83,8 % evidencia un estándar alto. Finalmente, el compromiso organizacional vinculado al desempeño laboral arroja una correspondencia directa efectiva e importante. Se registraron diferencias significativas en el rendimiento según la edad.

Cervera (2018), realizó la tesis “Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “El Tiburón” en la ciudad de Lambayeque”, de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en Chiclayo. La finalidad fue especificar el nivel de compromiso organizacional de los servidores del restaurante "El Tiburón" en Lambayeque. El estudio fue del tipo descriptiva, no experimental y transversal. La muestra fueron once trabajadores. Para realizar esta investigación, los autores Meyer & Allen (1997) respondieron la encuesta de compromiso organizacional del personal hotelero como herramienta de medición, y cada indicador fue medido por la escala Likert. De igual manera, el desarrollo de Meyer & Allen (1997) fue con variables de compromiso organizacional, contiene tres aspectos: emoción, continuidad y compromiso normativo. De esta investigación, la conclusión fue que debido a las dimensiones de compromiso emocional y continuación alcanzan un nivel medio, los servidores de “El Tiburón” restaurante en Lambayeque tienen nivel promedio de compromiso organizativo con una alta tendencia. Por otro lado, la dimensión del compromiso normativo obtiene una categoría de valor más alta.

Castillo (2017), desarrolló la investigación “Cultura organizacional y compromiso laboral en la Editorial Imprenta Unión, año 2016”, de la Universidad Peruana Unión, en Lima. La investigación buscó calcular el nivel de correlación respecto a las variables culturales organizacionales y los compromisos laborales en Editornt Imprenta Unión 2016. La muestra incluyó 81 empleados. Para estudiar la cultura organizacional sobre variables aleatorias, se estudió el punto de vista teórico de Edgar Schein. La herramienta utilizada es de Bello, Cáceres y Carrero (2012), el cuestionario consta de 80 interrogantes y su confiabilidad en el Alfa de Cronbach es de .939. En cuanto al compromiso laboral de las variables aleatorias, adoptar el punto de vista teórico de Allen y Meyer. La encuesta utilizada fue de Vila (2005), el cual constó de 18 preguntas y su fiabilidad en el Alfa de Cronbach es de .719. Se reveló similitud significativa de la cultura organizacional y el compromiso laboral ($r = .301$ y $p = .006$), debido a que existe una reducida correlación positiva entre el nivel de valoración del entorno natural y el nivel de compromiso emocional. ($R = .299$ y $p = .007$), promedios positivos con compromisos normativos ($r = .339$ y $p = .002$), promedios positivos y niveles de compromiso continuo ($r = .295$ y $p = .007$).

Huamán (2017), realizó la tesis “Cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la empresa MUR WY SAC Unidad Minera Aru- Jesica Distrito de Ocuvi - Puno, 2016”, de la Universidad Nacional del Altiplano, en Puno. Cuyo fin general fue instituir la correspondencia que consta sobre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los empleados. Se planteó una hipótesis general: La cultura organizacional es significativo con el compromiso laboral de los empleados. La investigación fue de tipo correccional utilizando el diseño de investigación no experimental. La población total fue la muestra, es decir, 70 operadores de volquetes que fueron observados durante el estudio. Se utilizó el cuestionario con preguntas en escala de Likert y prueba de correlación Pearson. Los resultados arrojaron que la cultura organizacional está relacionada en mayor grado con el compromiso laboral con una correlación significativa de (0.601^{**}), respecto a valores organizacionales y el compromiso laboral hay relación imperante cuya correlación alcanza el ($0,562^{**}$). Asimismo, respecto al comportamiento organizacional y el compromiso laboral hay evidencia sobre correspondencia significativa ($0,527^{**}$); resultando una relación entre comportamiento organizacional

con compromiso laboral en un 50 % que evidencia no están comprometidos con la institución.

Flores & Pujadas (2017), desarrollaron la tesis “El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017”, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en Huacho. Su finalidad fue probar la relación del compromiso organizacional con desempeño laboral de servidores autorizados por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. No experimental fue el tipo de investigación y diseño. El esquema estadístico que probaría esta relación fue el chi-cuadrado. Tuvo una muestra de 113 empleados designados que utilizaron técnicas de encuesta para obtener cuestionarios. Luego de tabular los datos obtenidos, el resultado es que el nivel de significancia es 0.01, el valor P (señal bidireccional) es 0.000. Entonces, existe correlación positiva y significativa del compromiso organizacional respecto al desempeño laboral alcanzando el 81.7 %.

A Nivel Local

Rojas (2019), desarrolló la investigación “Clima laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud de Tacna, año 2019”, de la Universidad Privada de Tacna. Tuvo como finalidad establecer la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en servidores en la Dirección Regional de Salud de Tacna, en 161 servidores. El tipo de investigación fue descriptivo, de diseño no experimental transversal. La recopilación de datos consistió en usar herramientas de encuestas mediante cuestionarios mediante tecnología de encuestas. Los resultados mostraron que la hipótesis principal se ha alcanzado efectivamente a través del proceso de investigación. La hipótesis mostró que la confianza de la existencia de evidencia estadística es del 95 % y el nivel de significancia fue 5 %. Se confirmó que el valor P es mínimo en relación al nivel de significancia del 5 %, y la conclusión fue que se rechazó la hipótesis (H_0). Entonces, indicaron de la relación continua sobre el clima laboral del Negociado Regional de Salud de Tacna y los compromisos organizacionales en 2019.

Raa (2019), presentó la tesis titulada “El Clima Organizacional y su Influencia en el Compromiso Organizacional de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua-2019”, para optar por el título de Ingeniero de la Producción y Administración de la Universidad Privada de Tacna. El objetivo fue establecer las variables consideradas en el título, en el tiempo indicado y su influencia. 121 servidores conformaron la población que pertenecían al nivel administrativo de la universidad. El tipo de investigación desarrollado fue pura, explicativo y de diseño no experimental. El autor concluyó que existe influencia directa y reveladora en el compromiso organizacional de los servidores administradores de la Universidad Nacional de Moquegua 2019, en referencia al clima organizacional, precisado a partir del estándar de regresión lineal usado.

Enríquez (2018), realizó la investigación “Cultura organizacional y su incidencia con el desempeño laboral en las cajas municipales de ahorro y crédito en la etapa de expansión (caso C.M.A.C. Tacna)”, de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Cuyo objetivo propuesto fue examinar la cultura organizacional y como se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de la Caja Tacna. en instituciones financieras. La investigación fue descriptiva, 249 colaboradores formaron parte de la muestra, se revisó la literatura y la encuesta por cuestionario, se usaron como herramientas de recolección de datos. Una vez analizados estadísticamente los datos, se logró establecer que la cultura organizacional en C.M.A.C. tiene poca influencia en el desempeño laboral. La razón de este resultado fue que, excepto por el hecho de que las personas con calificaciones laborales experimentarán burnout y / o síndrome de burnout, la mayoría de las personas son nuevas en la entidad y no tienen un fundamento sólido de cultura organizacional.

Rocchetti (2017), elaboró la tesis titulada “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la UNJBG, período, 2016”, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, en Tacna. Cuyo propósito del trabajo fue establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Facultad de Derecho y Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Jorge

Basadre Grohmann. La investigación fue tipo descriptivo y pertenece al diseño no experimental. Fueron 10 gerentes considerados como la muestra. La técnica usada fue la encuesta para obtener cuestionarios. Con ayuda del programa estadístico SPSS 21, se utilizó la prueba estadística Alpha de Cronbach para el estudio estadístico, y concluyó que concurre una correlación con las variables cultura organizacional y desempeño laboral de la Facultad de Derecho y Ciencias Empresariales en la universidad nacional de Tacna.

Balboa (2017), desarrolló la investigación “Competencias gerenciales y su influencia en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Pocollay – Tacna, 2014”, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, en Tacna. El objetivo fue estipular si las capacidades en gestión afectarán la cultura organizacional del distrito de Pocollay y la ciudad de Tacna, 2014. El tipo de investigación fue no experimental, diseño básico y transversal. La muestra incluyó 68 ediles de plazas clave del municipio de Pocollay. Usaron el cuestionario aplicado como herramienta mediante tecnología de encuestas. Luego de recolectar datos y analizar la estadística correspondiente, concluyeron sobre la capacidad de gestión que sí afecta la cultura organizacional de los distritos y ciudades de Pocollay-Tacna, y es que el coeficiente de Spearman fue de 0.66 y el valor p es 0, inferior al nivel de significancia de 0,00.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Cultura organizacional

Existen definiciones variables para definir cultura organizacional para este estudio se mencionará algunas en base a fuentes distintas, en este caso dos.

Según lo mencionado por Robbins (2009), cada persona posee una personalidad que es única: destrezas y características que tienen injerencia en la manera en que nos relacionamos con las otras personas. Al describir a una persona

como afectuoso, abierto, relajado, tímido o agresivo, describimos su personalidad y sus rasgos, así como la cultura que conocemos.

La cultura organizacional se describe como los valores, principios, tradiciones y maneras de realizar las formas que influyen en la manera que se comportan integrantes de la institución. En la generalidad de entidades, estos valores y prácticas compartidos se desenvuelven con la época y, establecen cómo funcionan dentro de la institución (Robbins, 2009).

La enunciación de cultura incluye 03 sucesos. Primer suceso, consiste en la percepción. No es un hecho que se logre tocar o ver concretamente, sino algo que los servidores aprecian en función de su experiencia en la organización. El segundo suceso, la cultura organizacional es descriptiva. Está relacionado a las opiniones de los integrantes sobre cultura, no si les gusta o no. Finalmente, tercer suceso, en las organizaciones tienden a usar términos similares para puntualizar el saber de la organización. Entonces, es este el suceso común de la cultura (Robbins, 2009).

La investigación muestra que hay 07 dimensiones que pueden describir la cultura de una organización. Cada uno de ellos va de menos a más, lo que significa que no es una cultura típica (menos) ni muy típica (más). Describir la institución a través de estas 07 medidas puede darnos una comprensión general de la cultura de la organización. A menudo, en muchas de ellas se hace más hincapié en una dimensión cultural que en las demás y, fundamentalmente, forma la personalidad de empresa y el funcionamiento de sus integrantes (Robbins, 2009).

De acuerdo con lo establecido por Shein (1988), la cultura organizacional llega a ser la percepción de los empleados y cómo forma a su vez un patrón de i) opiniones, ii) valores y iii) posibilidades. Edgar Schein definió cultura como un modelo de hipótesis básicas (la hipótesis básica fue inventada, descubierta y desarrollada por un equipo específico en tanto aprendían como afrontar problemas de aplicación externa y unificación interna). Esta suposición es lo adecuadamente válida para considerarla, así como transmitirla a los nuevos integrantes como la manera adecuada de percibir, pensar y apreciar las situaciones problemáticas.

De acuerdo con Stephen & Coulter (2010), se refiere a la cultura como un procedimiento de significados participativos entre los miembros de una entidad, que la distingue de las demás. En este sentido, según Serna (1992), significa que las entidades tienen una cultura diferente a otras organizaciones, lo cual impregna su particular caracterización. Cultura de la organización contiene valores, opiniones y actuaciones que se consolidan y comparten en el curso de los negocios.

Por lo tanto, la cultura organizacional es cómo las organizaciones conciben los hechos, instauran prioridades y se enfocan en diferentes tareas comerciales, incluidas las que son importantes para la empresa. De manera similar, la cultura también influye en la forma en como los directivos diseñan las estrategias propuestas (Robbins & Coulter, 2010).

En tanto, para Barba & Solís (1995), lo que determina la cultura corporativa son los principios, normas, valores, su trayectoria de desarrollo y el comportamiento del personal mientras que el establecimiento y funcionamiento de la empresa constituye la identidad de la empresa. Al proyectar, producirá un fenómeno de opinión pública llamado imagen. Por tanto, esta variable dará lugar a la imagen de la organización como grupo humano, que gestiona su convivencia interna, las normas de perfeccionamiento, se vincula con la sociedad en la que vive, juega un rol y realiza su compromiso social.

A continuación, se presenta la relevancia de la cultura organizacional en las organizaciones empresariales, los modelos teóricos, en el que se cita diferentes teorías, y en particular del cual se tomará el modelo de Amaru (2009), cuyas dimensiones son la tecnología, los símbolos y los valores.

1.3.1.1. Importancia de la Cultura Organizacional en las empresas

¿Cómo se determina y conserva la cultura de una empresa? De manera general, el origen único de la cultura manifiesta la visión de los creadores. LA pequeña dimensión en la mayoría de las organizaciones hace que sea fácil infundir

ese perfil en los miembros en su totalidad de la organización (Robbins, Administración Décima Edición, 2010).

Una vez que se determina la cultura, ciertas convenciones organizacionales ayudarán a mantener esta cultura. Un modelo, en el transcurso de elección de servidores, algunos directivos a menudo califican a los pretendientes en función de las exigencias que amerita el puesto, y también en función de su idoneidad para la organización. Al mismo tiempo, los solicitantes de empleo están familiarizados con la organización y establecen si están satisfechos con lo que observan (Robbins, Administración Décima Edición, 2010).

Las organizaciones utilizan la interacción social para asistir a los trabajadores a adecuarse a la cultura. Este proceso puede ayudar a los nuevos empleados a comprender cómo funciona la empresa. Como beneficio de la socialización resulta la ayuda para los empleados a entender la cultura, el entusiasmo y también a los clientes (Robbins, Administración Décima Edición, 2010).

Según lo mencionado por Robbins & Coulter (2010), dentro de la compañía, es muy útil encontrar problemas y encontrar soluciones lo más rápido posible. De esta forma, se forman equipos de trabajo que demuestren habilidades afines para brindar un mayor desempeño.

1.3.1.2. Modelos teóricos de la cultura organizacional

Hay varias formas de clasificar la cultura organizacional. Aunque no hay un arquetipo singular de cultura organizacional, y la cultura organizacional difiere mucho de una institución a otra, existen puntos en común: algunos investigadores han desarrollado modelos que describen diferentes indicadores de la cultura organizacional. Describen algunas:

1.3.1.2.1. Teoría de componentes de Amaru

Según Amaru (2009), los componentes o dimensiones de más alto nivel son directamente observables: lenguaje, historia y comportamiento habitual. La observación directa no puede revelar los componentes más profundos (valor y premisa) y es más difícil de analizar.

- a. **Tecnología:** Las entidades (y todo modelo de conjuntos sociales) innovan el conocimiento y también sobre la práctica referida en recursos, bienes y servicios, desde realizar lo básico hasta auscultar el código hereditario humano. La ciencia tecnológica es el sistema sobre conocimiento utilizado por individuos y entidades para solucionar dificultades. A pesar que el término tecnología se refiere a máquinas, no significa que se circunscribe solo a esto. Estás usando tecnología cada vez que escribes. Esto incluye la escritura en sí, que es una herramienta para escribir, que puede ser un computador, lápiz y papel, tiza o pizarra. En su totalidad las herramientas sociales, como los organismos políticos (elecciones) y las maneras organizativas (compañías, asociaciones, sindicatos, gobiernos, ejércitos armados), constituyen el conglomerado de conocimientos y convivencia interna usado para solucionar las dificultades básicas de interacción del entorno, frente al conjunto de grupos.

- b. **Símbolos:** Incluyen comportamientos y objetos útiles para transmitir información y significado en la cultura organizacional. Son rituales, imágenes, hábitos y lenguaje. Algunas empresas, consideran la cultura como un componente muy importante pues mejora el valor organizacional y la identidad colectiva. Cualquier organización tiene distintivos, sin embargo, algunos son bastante fuertes. Aparte de juzgados, los gendarmes, los templos de diversas religiones y las facultades universitarias tradicionales son muestras de instituciones donde sus logotipos persiguen originar impresiones dramáticas entre sus miembros y el público externo.

- Lenguaje. Es el símbolo más transcendental y tal vez el más significativo. Se enuncia a través del lenguaje y la terminología. Unos idiomas son especiales, y los demás son universales. No obstante, al igual que hoy en día, muchas personas hablan inglés, ello no implica que tengan igual cultura.
 - Arquitectura y vestuario. El símbolo forma parte los edificios, las instalaciones y el vestuario. Estas insignias consideradas notorias se utilizan para identificar y distinguir personas y organizaciones.
 - Historias, mitos y héroes. Como elementos de las tradiciones orales se consideran las historias y los mitos, que se transmiten a la siguiente generación para continuar con la cultura dominante. Una historia es una narrativa o secuencia de eventos sobre el fundador, la crisis, el éxito y otros eventos importantes del organizador. El mito es inventado. Las figuras son los protagonistas de historias y mitos (ficticios). Reconocidos deportistas, conquistadores de países, ideologías y religiones, creadores de grandes organizaciones o individuos resilientes suelen ser promovidos a personajes heroicos.
 - Rituales y ceremonias. Son sucesos constituidos y cuidadosamente coreografiados con representación, celebrando eventos y triunfos y manteniendo la memoria de la tradición. Tales eventos incluyen ceremonias de graduación, ceremonias de traspaso, autoridad solemne y Oktoberfest.
- c. Valores: Considerados como la sección más particular de la cultura organizacional. Incluyen credos, escrúpulos, ideologías y demás actitudes y juicios de segmentos de la organización con respecto a otros factores internos o del exterior. Ciertos escritores consideran que los valores señalados (palabras oficiales) de valores verdaderos, gobiernan el comportamiento de los integrantes en la organización.

1.3.1.2.2. Teoría de Hofstede

Hofstede (1980) busca diferencias entre 160 000 colaboradores de IBM de 50 naciones diferentes y tres regiones del mundo, buscando aspectos culturales que puedan afectar el comportamiento empresarial. El autor expone puntos de vista sobre las diferencias culturales que existen entre regiones y países, así como la importancia de la conciencia internacional y el multiculturalismo para su propia introspección cultural. Las diferencias culturales reflejan diferencias en el pensamiento y el comportamiento social, incluso en los "planes mentales", que es el término que utiliza Hofstede para predecir el comportamiento. Hofstede asocia la cultura con grupos étnicos y regionales, pero también con organizaciones, profesionales, familias, grupos sociales y subculturales, sistemas políticos nacionales y legislación.

Hofstede propuso 04 dimensiones de la cultura: distanciamiento del poder, evitación de la incertidumbre, individualismo vs colectivismo, orientación a corto plazo.

1.3.1.2.3. Teoría de O'Reilly, Chatman & Caldwell

O'Reilly, Chatman & Caldwell (1991) desarrollaron un modelo fundamentado en la creencia de que las culturas se pueden distinguir por valores que se fortalecen dentro de la organización. Your Organizational Culture Profile (OCP) es una herramienta de autoinforme que se puede distinguir en ocho categorías: innovación, apoyo, estabilidad, respeto por las personas, orientada a resultados, atención al detalle, orientada al equipo y agresiva. Así el modelo se adecúa para medir cómo la cultura organizacional afecta el desempeño organizacional, porque puede medir el personal más eficiente adecuado para la organización, por lo que se puede decir que tiene una buena cultura organizacional. Mide el valor de los colaboradores en relación con el valor de la organización para predecir las intenciones de retención y rotación de los empleados. Esto se mide con herramientas como el Perfil de cultura organizacional (OCP).

1.3.1.2.4. Teoría de Denil Denison

El modelo de Denison (1990), señala que la cultura organizacional se obtiene contando en cuatro dimensiones generales: misión, adaptabilidad, participación y continuidad. Estas dimensiones generales son propicio describirlas con más detalle en cuatro subdimensiones:

- Misión - Intención y dirección estratégica, metas, misión y visión.
- Adaptabilidad - creación de cambio, enfocado en el consumidor y con aprendizaje organizacional.
- Participación - Empoderamiento, orientado al trabajo de equipo y creación de capacidad.
- Coherencia - Valores básicos, acuerdo, coordinación / integración.

El modelo de Denison por supuesto admite una descripción amplia de la cultura desde el exterior o desde el interior, así como flexibilidad y estabilidad. Este modelo se utiliza a menudo para diagnosticar problemas culturales en la organización.

Este será el modelo a considerar, el cual será aplicado en el presente estudio de investigación.

1.3.1.2.5. Teoría de Deal & Kennedy

Deal & Kennedy (1982), conceptualizó la cultura organizacional como la forma en la cual se producen las cosas en el lugar de trabajo.

Deal y Kennedy crearon un modelo cultural basado en cuatro tipos diferentes de organizaciones. Cada tema se enfoca en cómo la organización obtiene retroalimentación rápidamente, cómo recompensar a los miembros y el nivel o medida de riesgo asumido: una cultura de trabajo duro, una cultura de masculinidad dura, una cultura de proceso y una cultura de retroalimentación y regresos lentos.

1.3.1.2.6. Teoría de Robbins

Robbins (1998), describe de las 05 dimensiones basadas en el análisis de la posición:

- a. *Variedad de la tarea*: Nivel gradual en que la posición demanda diversas actividades para permitir que trabajadores utilicen diversas destrezas y aptitudes.
- b. *Identidad de la tarea*: Nivel gradual en que la posición demanda la finalización de la actividad, así como sus elementos.
- c. *Importancia de la tarea*: Nivel gradual en que la posición obtiene un efecto explicativo en la existencia y/o labor de otros colaboradores.
- d. *Autonomía*: Nivel gradual en el que la posición brinda libertad, autonomía y medida donde el empleado ordene su trabajo y establezca procesos a usar para efectuarlo.
- e. *Retroalimentación*: Nivel gradual en que el cumplimiento de las tareas demandadas del puesto admite al trabajador lograr información evidente y directa sobre la afectividad de su desempeño.

1.3.2. Compromiso organizacional

Según Katz & Kahn (1978), argumenta acerca del compromiso organizacional se refiere a internalización, así como la identidad de los servidores respecto de las metas organizacionales, por lo que observa la relación entre metas organizacionales y metas propias.

Por otro lado, Meyer & Allen (1991), señalan que el compromiso organizativo es fase mental. Propusieron una definición más integral de compromiso organizacional y efectuaron un análisis más profundo, pues no obstante además de participar como organizador y en la identificación de colaboradores, también dividieron el compromiso organizacional en 03 partes para calcular el valor del

compromiso organizacional: compromiso emocional, compromiso de continuación y compromiso legal.

Del mismo modo, Robbins (1998), identifica que el compromiso de la organización, en referencia con la satisfacción de empleados, es un mejor predictor de la rotación de empleados, porque los empleados pueden estar insatisfechos con su trabajo específico y pensar que esta es solo una situación temporal, en lugar de estar insatisfechos con la entidad. Recuerde que el compromiso y la satisfacción laboral son las condiciones mostradas por los trabajadores de una organización.

Finalmente, Chiavenato (2004), señala al compromiso de una organización está relacionado a hacer todo lo posible en nombre de la organización que lo emplea. Esto se verá reforzado al no reducir la dotación de personal, ya que se considera que esta situación va en contra de las medidas de incentivo e intervención de propuestas. El autor también lo denomina "ciudadano organizacional".

A continuación, se presenta la importancia del compromiso organizacional, características, factores que influyen en su desarrollo, los niveles, determinantes, y modelos teóricos. En este último punto el modelo que se empleará para la medición de la variable es el de Allen & Mayer (1991), modelo mundialmente empleado y que ha servido y sirve de plataforma para el tratado de esta variable, según el estudio de las dimensiones: Comportamiento afectivo, comportamiento continuo y comportamiento normativo.

1.3.2.1. Importancia del Compromiso Organizacional

Allen & Meyer (1991), en su estudio tiene en cuenta 03 elementos fundamentales acerca del compromiso organizacional:

- a. De acuerdo con los requerimientos del mercado y del mercado laboral, la organización como entidad económica que participa en el mercado a través de oportunidades de inversión, producción y empleo no ha desaparecido, sino que

está cambiando. Se esfuerzan por mantener la posición central de la propia organización. A medida que la organización cambia y las necesidades laborales aumentan (en casos más comprensibles), los empleados que se quedan en la entidad se convierten cada vez más imprescindibles porque el trabajo es más complejo y exigente.

- b. Los líderes de organizaciones que contraten a otras empresas para realizar tareas específicas que les interesen participarán de los compromisos de estas otras empresas. Dichos compromisos pueden ser a corto plazo o diferentes, y la atención se centra en el contrato o plan, no en la organización en sí.
- c. El compromiso del socio hacia la gestión de la entidad debe desarrollarse en el cuadro de intereses comunes. Existen consideraciones para pensar que los individuos físicos y las personas jurídicas deben hacer ciertas promesas. Señalan como contrario de la promesa a la alienación, que es saludable para las personas físicas.

1.3.2.2. Características del Compromiso Organizacional

De acuerdo a Slocum & Hellriegel (2009), sugieren que un sólido compromiso con la entidad se identifica por:

- a. Apoyo y aprobación con respecto a sus objetivos y valores de la propia entidad.
- b. Disposición de hacer denodados esfuerzos por el bienestar de la organización y,
- c. La esperanza de mantenerse al interior de la entidad.

A su vez, trabajadores sienten un gran compromiso pueden ser considerados empleados consagrados a la organización y hablar en su propio nombre, como "fabricamos productos de alta calidad". No solo buscarán razones secundarias de insatisfacción laboral, sino que también tendrán una larga trayectoria en la empresa. Por el contrario, las personas con menor lealtad considerarán su relación con la empresa con una perspectiva menos personal ("no brindan servicios de calidad"), expresarán su nula satisfacción con los hechos de una manera más franca y dejarán la entidad mucho tiempo.

El compromiso con la entidad no solo es leal, sino que también incluye una contribución positiva a la realización de los objetivos de ésta. El compromiso con la entidad representa una manera y forma de actuar hacia el trabajo que va más allá de la satisfacción laboral que se emplea en toda la entidad. Además, la participación suele ser más firme en relación a la satisfacción, porque es poco realizable que los acontecimientos diarios la transformen.

Al igual que la satisfacción laboral, la fuente de compromiso con la entidad varía en cada individuo. El compromiso inicial de los trabajadores con la entidad depende en gran forma de las características personales (por ejemplo, valores culturales, personalidades y cualidades) y si su experiencia laboral temprana puede cumplir con sus posibilidades.

Asimismo, Slocum & Hellriegel (2009), creen que la experiencia laboral seguirá afectando el compromiso con la organización, y numerosos de los factores que trasladan a la satisfacción laboral podrían generar o avería de compromiso con la entidad: salario, relación con supervisor y compañeros, condiciones laborales, ocasión de promoción, etc. Al transcurrir el compromiso con la organización se fortalecerá porque:

- a. Se establece una conexión más profunda entre los individuos y las organizaciones y sus colegas porque pasan más tiempo en la organización.
- b. Las cualificaciones suelen traer muchas ventajas, y estas ventajas suelen conducir a una actitud más positiva hacia el trabajo.
- c. Las oportunidades en el ámbito laboral disminuirán con el tiempo, lo que hará que los empleados dependan en su mayoría, de los trabajos actuales.

1.3.2.3. Factores que influyen en el desarrollo del compromiso organizacional

Greenberg & Baron (1995), consideran causas que intervienen en el progreso del compromiso:

- a. El compromiso organizacional tiene rol transcendental con la vinculación de acciones gremiales de los empleados con la entidad, y está motivado por ciertas peculiaridades laborales. Cuando los individuos tienen un nivel elevado de responsabilidad en la ejecución de la labor o poseen suficientes opciones de fomento, el compromiso tiende a ser mayor.
- b. Cuando el compromiso del empleado está motivado e influenciado por la naturaleza de la recompensa, muestra su mayor compromiso y persistencia en compartir los beneficios de la organización.
- c. El compromiso organizacional implementado en la empresa suele verse afectado por las oportunidades laborales alternativas que obtienen los dependientes.
- d. El sentido de participación que los empleados ven y sienten puede estar relacionado con el trato que reciben de los empleados de la organización. Si los trabajadores no se sienten respetados y considerados por el jefe y no son valorados o apreciados por el jefe, es imposible formar un alto nivel de compromiso y motivación.
- e. Por lo usual, la persona con más propiedad de la organización tiene el mayor dominio en el compromiso de la organización. En este caso, los individuos que trabajan más horas en su organización están más comprometidas que las personas que trabajan a corto plazo.
- f. El gran interés de la entidad en la calidad y la prestación al cliente impulsa a los empleados a elegir identificarse con organizaciones que los respetan a ellos y a sus clientes. Todos al final, buscan atención y calidad de servicio.
- g. El gerente de la empresa define claramente el desarrollo del trabajo y las responsabilidades.
- h. El trabajo motivacional permite a los empleados practicar sus habilidades, conocimientos y opiniones significativos, lo que ayuda a los mismos a interactuar con la entidad.

- i. La calidad de los planes empresariales y la información proporcionada a los empleados de la organización debe comunicarse a los mismos en el momento adecuado para evitar incertidumbres futuras.
- j. Está relacionado con las opiniones de los empleados sobre una gestión eficaz. El compromiso de la organización se ve influenciado por la apreciación de los recursos de trabajo, incluida la forma en que la empresa administra sus capitales y cómo satisface sus necesidades laborales, mejorando así los contextos sociales y económicos.

1.3.2.4. *Niveles del Compromiso Organizacional*

O'Reilly & Chatman (1986), señalan tres y son:

- a. *Complacencia*: Los individuos aceptan la injerencia de otros, especialmente para el beneficio.
- b. *Identificación*: Se admite influir para mantener una relación personalizada y atractiva.
- c. *Internalización*: El individuo descubre que los valores de la entidad y sus valores subjetivos son básicamente recompensas y comodidades para las personas.

1.3.2.5. *Determinantes del compromiso organizacional*

Rivera (2010), indica que el compromiso organizacional se clasifica en 03 conjuntos esenciales y determinantes:

- a. Características personales demográficas del individuo

De acuerdo a Rivera (2010), varios estudios citados en su exploración han arrojado algunas conclusiones que deben destacarse. Por ejemplo, menciona que se muestra el resultado positivo de la edad sobre nivel de compromiso, e incluso lo

ordena elocuentemente con la duración de la entidad. Sobre la edad, el autor señala que se relaciona a factores emocionales, pues con el transcurrir del tiempo los individuos han percibido disminuir sus oportunidades laborales y se ha incrementado el costo de abandonar la entidad. De la misma manera, con la edad, la inversión emocional de los empleados en la empresa también aumentará.

b. Experiencias y/o apreciaciones en el ámbito laboral

Rivera (2010) menciona que las variables incrustadas en la sistematización quedan hechas por la satisfacción laboral (expresada por estipendio). Comparado con la paga que cumple con los requisitos, una alta satisfacción producirá buenos resultados; la posibilidad de promoción pasa a ser la línea de ocupación y promoción. Al final, el deseo es la apreciación de las amistades internas de la entidad, lo que manifiesta la interacción entre directivos y miembros en particular.

c. Características del puesto y las condiciones laborales

Rivera (2010), sostiene sí mientras los trabajadores pasen más horas en la entidad incrementará sus actividades sociales, aumentando así su compromiso. Cuando las personas cuentan con mayor autonomía, diversidad y sentido de responsabilidad sobre el desempeño de actividades específicas, el compromiso de la organización es mayor. Los trabajadores en posiciones más altas en la organización tienden a ser más dedicados, porque pueden obtener mayores recompensas, beneficios y sus acciones serán más abundantes.

1.3.2.6. Modelos teóricos de Compromiso Organizacional

1.3.2.6.1. Teoría de Allen y Meyer

Allen & Meyer (1991), clasifican el compromiso organizacional en tres categorías diferentes conforme al precedente que da lugar a su origen. Son:

- a. *Compromiso afectivo*: Refleja el vínculo emocional, identidad y participación de la entidad. Los servidores con alto nivel de compromiso emocional permanecerán en la institución pues así lo desean. El compromiso emocional toma la consideración del futuro de la organización como un elemento y lo trata como parte de la organización, el apego, el significado de la organización para los trabajadores, el sentimiento de familia y el compromiso con los asuntos institucionales.
- b. *Compromiso continuo*: Revela la conexión física entre los colaboradores y la organización y reconoce costos asociados por dejar la entidad. El compromiso continuo hace alusión a las alternativas que brinda la organización, el sentimiento duradero, la voluntad de quedarse, la escasez de oportunidades en el caso de la salida de la entidad, el impacto de la entrega de la entidad, etc., como entidades elemento, y abandono de la organización.
- c. *Compromiso normativo*: Su característica es cuando el empleado tiene un fuerte sentido de deber en permanecer en su organización donde trabaja, que demuestra el sentido de obligación del trabajador. Los compromisos normativos contemplan la lealtad a la entidad, el sentimiento de dejar la organización, el sentimiento de las obligaciones de la misma, el sentimiento de las obligaciones personales de la entidad, las obligaciones éticas y la consideración de renunciar a la organización como elementos.

Es importante que estos 03 elementos sean considerados como parte del compromiso de la organización, no como su tipo, porque en la relación entre la persona y la entidad, aparecen en la misma persona al mismo tiempo, aunque en algunos casos. Este será el modelo a tomar como precedente, para este estudio de investigación.

1.3.2.6.2. Teoría de Gibson

El compromiso organizacional es una construcción multidimensional, en la que las teorías o disciplinas no pueden estandarizar su comprensión, medición e

investigación. Hay varias disciplinas que aportan importantes teorías relacionadas, pero que difícilmente se contraponen entre sí.

Gibson (1996), autor que menciona acerca del compromiso organizacional es una o más resistencias ejercidas respecto de la persona que inicia o dirige el comportamiento. Esa actitud y el desempeño personal se relaciona con el grado en que la conducta es afectada por la motivación y el desempeño individual.

Una de las teorías de la motivación que mejor se adapta al objeto de investigación es la teoría de las posibilidades. En la investigación de comportamiento organizacional, satisfacción laboral, compromiso, clima, etc., esta supuesto es considerada la más importante. Robbins (1997), indica que en la teoría de las expectativas la fuerza de la tendencia a actuar obedece a la fuerza de la expectativa respecto de la conducta logrará un resultado determinado, así como de la atracción de la conducta hacia el individuo. Sus variables son: atractivo, el vínculo entre desempeño y recompensa. Manejan hallazgos de la teoría de las expectativas y da a entender que tanto la motivación intrínseca como la motivación extrínseca juegan rol en el comportamiento del maestro. Consideran cuando trabajadores creen que una meta puede proporcionar logros personales, recompensas psicológicas o materiales, y creen que se puede lograr la meta, y tienen la motivación para lograr una meta.

1.3.2.6.3. Teoría de Arias

Arias (1980), menciona que, en el compromiso organizacional, la primera actitud que existe es la tendencia a reaccionar adecuada o adversamente a los objetos mentales. Esta actitud se entiende como cualquier símbolo, persona, institución o cosa. Personas se diferencian en los siguientes aspectos: valor y prototipo de respuesta.

Para comprender las actitudes, es indispensable acopiarlas a través de opiniones expresadas comúnmente, y no es del todo seguro si su contenido es verdadero o falso, y la única manera de comprobarlas es verificándolas mediante

metodología de rigor científico, vale mencionar, acercándose al escenario presente a través de procedimientos metodológicos.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cómo influye la cultura organizacional en el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna, 2020?

1.4.2. Problemas Específicos

¿Cómo influye la cultura organizacional en el compromiso afectivo del personal del Gobierno Regional de Tacna, 2020?

¿Cómo influye la cultura organizacional en el compromiso continuo del personal del Gobierno Regional de Tacna, 2020?

¿Cómo influye la cultura organizacional en el compromiso normativo del personal del Gobierno Regional de Tacna, 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio

A nivel teórico la investigación obtiene su relevancia debido a que permitirá que se ahonde las teorías relacionadas con la cultura organizacional y compromiso organizacional, aplicadas al problema de investigación, permitiendo que se genere nuevos conocimientos de corte empíricos que demuestren la aplicabilidad de las teorías en la realidad. Para la variable “Cultura Organizacional”, se tomará como referencia la Teoría planteada por Robbins (2009), cuyas dimensiones son: variedad de la tarea, identidad de la tarea, importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación. Asimismo, Compromiso Organizacional como variable, tomará como referencia la teoría planteada por Allen & Meyer (1991), cuyas dimensiones a saber son los compromisos: i) afectivo, ii) continuo y ii) normativo.

A nivel metodológico, el estudio conlleva la resolución de un caso de estudio, a partir de la comprobación de una hipótesis y logro de objetivos de investigación, para lo cual es necesario el empleo de instrumentos y técnicas de investigación, lo que conlleva que la metodología empleada corresponde a un inédito marco de referencia para que futuros estudiosos puedan abordar temas análogos y resolverlos, sirviéndose del presente como un antecedente. Para la presente investigación, el instrumento de recolección de datos aplicado es la encuesta ejecutada en la muestra seleccionada mediante la técnica del cuestionario.

A nivel social, la investigación corresponde a información primaria para viabilizar la toma de decisiones y gestiones que permitieron generar y mejorar el contexto laboral del Gobierno Regional de Tacna, enfocado principalmente en reforzar la cultura organizacional y por ende el compromiso organizacional, a fin de lograr los objetivos institucionales a partir de las mejoras en el desempeño. Además, esto tendrá implicancias positivas en el desarrollo de proyectos de impactos para el bien de la ciudad de Tacna. Por ello, implicará que la tesis debe ser tomada como punto de referencia para ejecutar dichas acciones.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

H0: La cultura organizacional no influye de forma significativa en el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna, 2020.

H1: La cultura organizacional influye de forma significativa en el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna, 2020.

1.6.2. Hipótesis Específicas

La cultura organizacional influye de forma significativa en el compromiso afectivo del personal del Gobierno Regional de Tacna, 2020.

La cultura organizacional influye de forma significativa en el compromiso continuo del personal del Gobierno Regional de Tacna, 2020.

La cultura organizacional influye de forma significativa en el compromiso normativo del personal del Gobierno Regional de Tacna, 2020.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna, 2020.

1.7.2. Objetivos Específicos

Determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso afectivo del personal del Gobierno Regional de Tacna, 2020.

Determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso continuo del personal del Gobierno Regional de Tacna, 2020.

Determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso normativo del personal del Gobierno Regional de Tacna, 2020.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptiva-explicativa, en razón que el estudio propone la aplicación de la asociación de variables en función de una relación de causa efecto, en el que se estudió la variabilidad del compromiso laboral desde la influencia de la cultura organizacional (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Cabe precisar que, la guía del estudio es cuantitativo, por lo que la medición de cada variable se realizará a partir de empleo de estadística descriptiva, y establecer según medidas de tendencia central, los valores de cada una de ellas, para proseguir con la ejecución de la prueba de regresión lineal, la cual corresponde a una prueba de estadística inferencial, que mide el grado de variabilidad de la variable dependiente desde la influencia de la variable independiente.

2.1.2 Diseño de Investigación

En cuanto al diseño, la investigación es no experimental transversal, en razón que la toma de datos de las variables se realizó en un único momento, procurando no generar cambios, inferencia o manipulación de la unidad de estudio ni de los parámetros o características sobre las que este se desarrolla. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población está comprendida por 203 trabajadores del Gobierno Regional de Tacna.

2.2.2. Muestra

Considerando que la población de estudio es conocida, la muestra se calcula mediante la siguiente fórmula de muestreo para poblaciones conocidas:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + Z_{\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

Nivel de Confianza (A)	95% - 0.95
Coefficiente de Confianza (Z)	1.96
Probabilidad de Éxito (p)	0.5
Probabilidad de Fracaso (q)	0.5
Tamaño de la Población (N)	203 trabajadores
Nivel de Error (e)	5% - 0.05
Tamaño de Muestra (n)	Por determinar

Sustituyendo los valores se tiene que:

$$n = \frac{194.9612}{1.4654}$$
$$n = 133.0429917$$

Por consiguiente, la muestra es de 133 trabajadores.

2.3. Variables, Operacionalización

La operacionalización de las variables es la siguiente:

Para el caso de la variable independiente:

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Cultura Organizacional

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Escala	Modelo
Variable independiente: Cultura organizacional	La cultura organizacional se puede describir como los valores, principios, tradiciones y formas de realizar las cosas que influyen en las formas de hacer las cosas en las que actúan los integrantes de la organización (Robbins, 2009).	Misión	Dirección e intención estratégicas	Ordinal	Denison (1990)
		Adaptabilidad	Metas	Likert	
			Objetivos	1: Totalmente en desacuerdo	
			Creación de cambio	2: En desacuerdo	
			Enfoque en el cliente	3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
		Participación	Aprendizaje organizacional	4: De acuerdo	
			Empoderamiento	5: Totalmente de acuerdo	
			Orientación de equipo		
		Coherencia	Creación de capacidad		
			Valores básicos		
			Acuerdo		
			Coordinación		
			Integración		

Para el caso de la variable dependiente:

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Escala	Modelo
Variable dependiente: Compromiso organizacional	Katz & Kahn (1978), sostiene que el compromiso organizativo es la interiorización e identificación de los colaboradores con los objetivos organizativos, producto de lo cual observa una correspondencia entre las metas y sus objetivos personales.	Compromiso Afectivo	Futuro en la institución Parte de la institución Apego Significado de la institución Sentimiento de familia Problemas institucionales	Ordinal Likert 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo	Allen y Meyer (1991)
		Compromiso Continuo	Alternativas a la institución Sentimiento de permanencia Voluntad de permanencia Escasez de alternativas Efectos en la vida Entrega a la institución Dejar la institución	5: Totalmente de acuerdo	
		Compromiso Normativo	Lealtad Culpabilidad Deber con la institución Obligación personal Deber moral Abandono de la empresa		

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos empleado fue la encuesta. Esta técnica es de utilidad para investigaciones no experimentales transversales, descriptivas y correlacionales-causales. Considerando la técnica empleada el instrumento correspondiente es el cuestionario (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

2.4.2 Validez

Se realizó la validación mediante juicio de expertos, derivando la evaluación del instrumento a tres expertos del área.

Tabla 3.

Juicio de expertos

Experto	Juicio
Mgr. Freddy Ismael Mamani Quispe	Aplicable
Lic. Fabio David Iglesias Salas	Aplicable
Lic. Nataly Milagros Gutiérrez Ytucayasi	Aplicable

2.4.3 Confiabilidad

Se expuso los resultados del cuestionario, dada la aplicación de una encuesta piloto, a la evaluación mediante el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach, que permite viabilizar la aplicación del instrumento desde un punto de vista estadístico.

Tabla 4.

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
Casos		N°	%
	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Tabla 5.

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,800	,774	32

Tabla 6.

Estadísticas de escala

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. Desviación	N° de elementos
106,80	91,067	9,543	32

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Para el procesamiento de datos, dada la aplicación de cuestionarios, se empleó la estadística descriptiva e inferencial. Para ello, se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Windows Versión XXV, con el cual se procesó datos, previa tabulación de las encuestas en el software:

- a. *Estadística descriptiva*: Elaboración de tablas y figuras de información, a partir de las frecuencias absolutas y acumuladas según datos procesados.

- b. *Estadística inferencial*: Contraste de hipótesis, mediante la prueba de regresión lineal estadística, calculando el valor sobre significancia estadística o Valor-P para determinar la existencia de una relación significativa entre las variables, el coeficiente de correlación de Pearson para establecer el grado de relación y el R-cuadrado para determinar el grado de inferencia o variabilidad estadística entre variables.

2.6. Aspectos éticos

La investigación considera el respeto y no manipulación, e inferencia, sobre el contexto en el que se desarrolla la investigación, por lo que se asegura que la data recolectada es fidedigna y no ha sido modificada.

Por otro lado, se guardará la identidad de los participantes del llenado de los instrumentos aplicados.

Así mismo, el documento considera el respeto de la autoría de los diferentes autores empleados como bases teóricas para el desarrollo del estudio, los cuales han sido debidamente citados.

2.7. Criterios de Rigor Científico

La investigación se desarrolla en cumplimiento de estándares y protocolo exigibles para la presentación de la investigación, establecidos por la Universidad Señor de Sipán, como: Valor de verdad (cuidando la veracidad de la información presentada, respeto de derechos de autor y no manipulando la data recolectada a conveniencia como investigador), aplicabilidad (dado que el estudio es factible de realizar según las facilidades para su ejecución y alcance), consistencia (dado que se cumple con criterios metodológicos que conducen a la resolución del problema de investigación) y neutralidad (dado que la data presentada mantiene criterios de objetividad).

Del mismo modo se establece el cumplimiento del contenido propuesto en el Plan y de la programación.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

3.1.1. Cultura organizacional

3.1.1.1. *Análisis general*

La variable cultura organizacional fue evaluada a partir de cuatro dimensiones.

La valoración de la cultura organizacional muestra puntuaciones principalmente positivas, y que tiene percepciones mayoritarias que indican una cultura organizacional con cumplimiento en alto grado, dado un 66.2%, seguido por otro 21.8% que calificaron dicha variable con un muy alto grado cumplimiento.

De estas, la dimensión mejor valorada fue la participación, con un 29.3% de valoraciones con un muy alto grado de cumplimiento, seguido por otro 57.9% que indicaron un alto grado de cumplimiento.

Por otro lado, la segunda dimensión mejor valorada fue la misión, la cual obtuvo una frecuencia valorativa mayoritaria del 59.5% que indicaron un alto grado de cumplimiento, seguido por un 27.8% de muy alto grado de cumplimiento.

En cuanto a la dimensión adaptabilidad, los colaboradores indicaron mayormente un cumplimiento alto, con un 54.1%, seguido por un muy alto grado de cumplimiento con el 27.1%.

Así mismo, la dimensión coherencia, tiene que los colaboradores mayormente consideran con un 55.6% un alto cumplimiento, y con un 18% un muy alto cumplimiento.

Tabla 7.

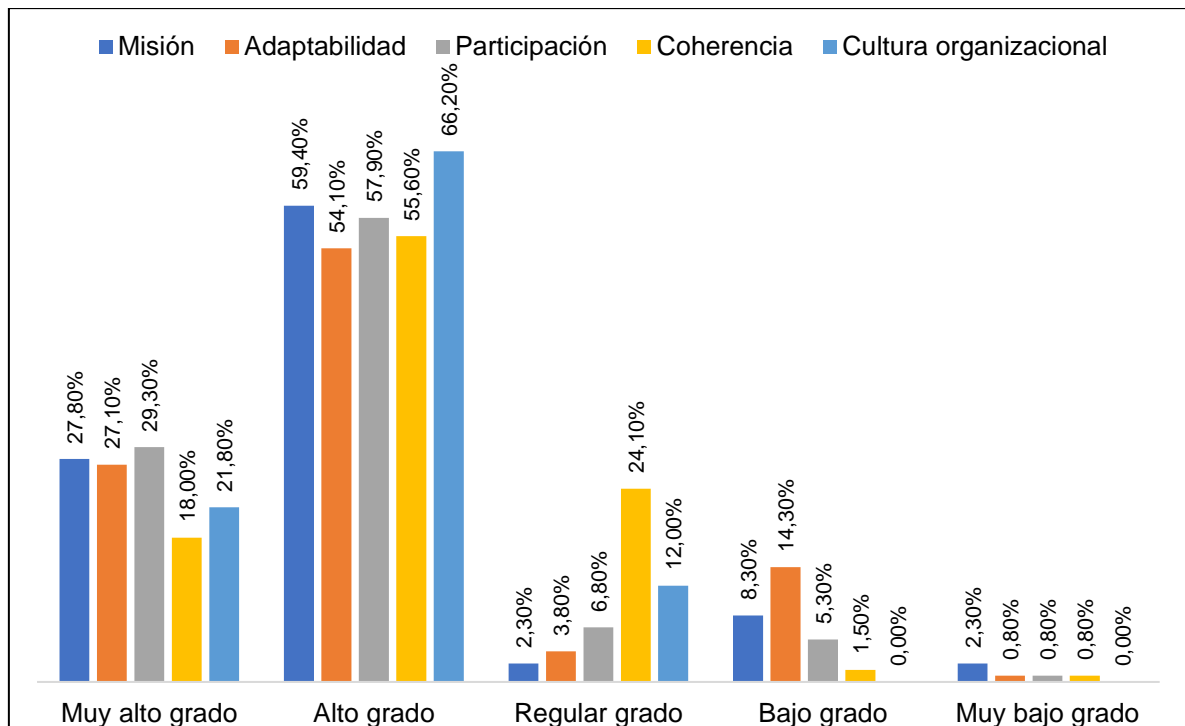
Evaluación de la variable cultura organizacional

Dimensión	Muy alto grado	Alto grado	Regular grado	Bajo grado	Muy bajo grado	Total
Misión	27.80%	59.40%	2.30%	8.30%	2.30%	100.00%
Adaptabilidad	27.10%	54.10%	3.80%	14.30%	0.80%	100.00%
Participación	29.30%	57.90%	6.80%	5.30%	0.80%	100.00%
Coherencia	18.00%	55.60%	24.10%	1.50%	0.80%	100.00%
Cultura organizacional	21.80%	66.20%	12.00%	0.00%	0.00%	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 1.

Evaluación de la variable cultura organizacional



Nota. Elaboración propia

3.1.1.2. *Análisis por dimensiones*

3.1.1.2.1. *Misión*

La dimensión misión, obtuvo percepciones mayormente negativas.

Las calificaciones tienen que mayormente los trabajadores consideran percepciones negativas que indican que la dimensión misión no tiene un adecuado cumplimiento según los ítems evaluados, siendo la mayor frecuencia el calificativo en bajo grado con el 59.4%, seguido por el 27.8% con un cumplimiento en muy bajo grado.

Estos hallazgos se deben a que los trabajadores indican que las decisiones de los altos cargos del GRT no se ejecutan en consideración de la necesidad de cumplir con los lineamientos estratégicos institucionales, con un 81.2% de muy bajo cumplimiento, seguido por un 15% de muy alto cumplimiento.

Además, también sostienen que en el GRT no ha establecido y comunicado con claridad las metas organizacionales, cuyas frecuencias indican un 54.9% en muy bajo cumplimiento, seguido por un 39.1% en muy alto cumplimiento.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores no consideran que en el GRT se ha establecido y comunicado con claridad los objetivos organizacionales, y que se sostiene en un 63% de muy bajo cumplimiento, pero con un 26.3% de muy alto cumplimiento.

Presentamos los hallazgos en la siguiente tabla de información.

Tabla 8.

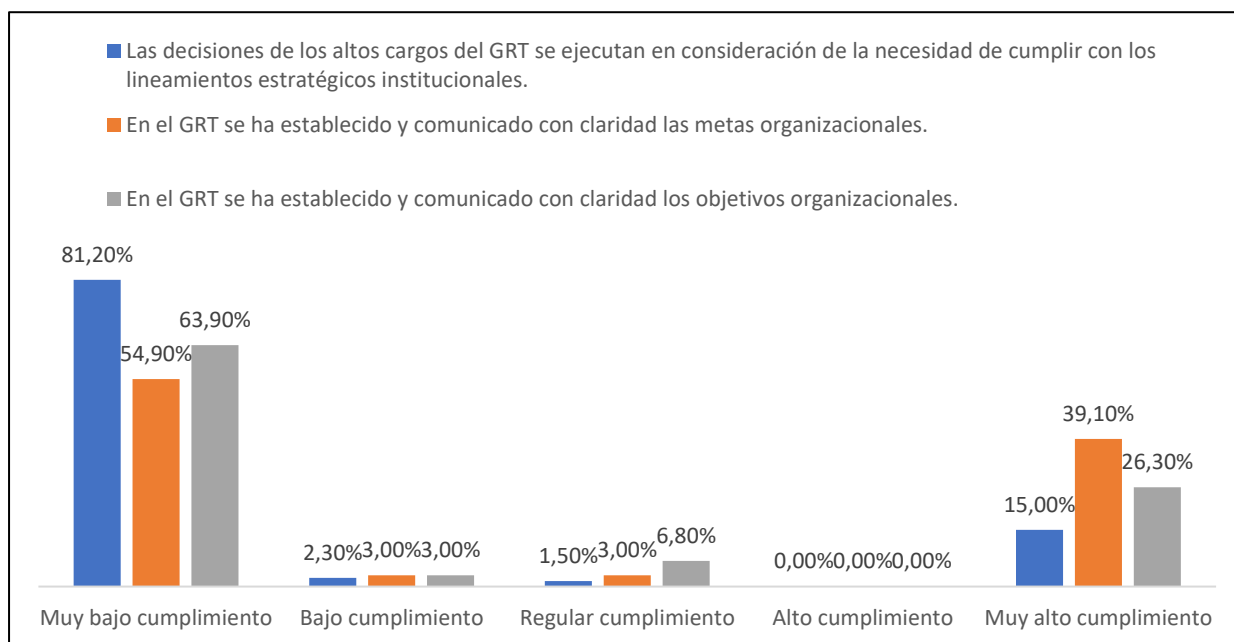
Evaluación de la dimensión misión

Ítem	Muy bajo cumplimiento	Bajo cumplimiento	Regular cumplimiento	Alto cumplimiento	Muy alto cumplimiento	Total
Las decisiones de los altos cargos del GRT se ejecutan en consideración de la necesidad de cumplir con los lineamientos estratégicos institucionales.	81.20%	2.30%	1.50%	0.00%	15.00%	100.00%
En el GRT se ha establecido y comunicado con claridad las metas organizacionales.	54.90%	3.00%	3.00%	0.00%	39.10%	100.00%
En el GRT se ha establecido y comunicado con claridad los objetivos organizacionales.	63.90%	3.00%	6.80%	0.00%	26.30%	100.00%
Misión	27.80%	59.40%	2.30%	8.30%	2.30%	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 2.

Evaluación de la dimensión misión



Nota. Elaboración propia.

3.1.1.2.2. Adaptabilidad

La dimensión adaptabilidad, obtuvo percepciones mayormente negativas.

Las calificaciones tienen que mayormente los trabajadores consideran un cumplimiento de los ítems evaluados en bajo grado con el 54.1%, seguido por el 27.1% con un cumplimiento en muy bajo grado.

Estos hallazgos se deben a que los trabajadores indican que el GRT se motiva a generar cambios y mejora continua a favor de la institución, lo que se debe a un 54.9% de trabajadores que indicaron un muy bajo cumplimiento, seguido por un 31.6% de muy alto cumplimiento.

Además, también sostienen que el GRT tiene un enfoque operativo sobre satisfacer a sus usuarios, cuyas frecuencias indican un 61.7% en muy bajo cumplimiento y 32.3% en alto cumplimiento.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores consideran que en el GRT se promueve el aprendizaje organizacional y el desarrollo del personal, y que se sostiene en un 72.2% de muy bajo cumplimiento, seguido por otro 20.3% de muy alto cumplimiento.

Los hallazgos se presentan en la siguiente tabla de información.

Tabla 9.

Evaluación de la dimensión adaptabilidad

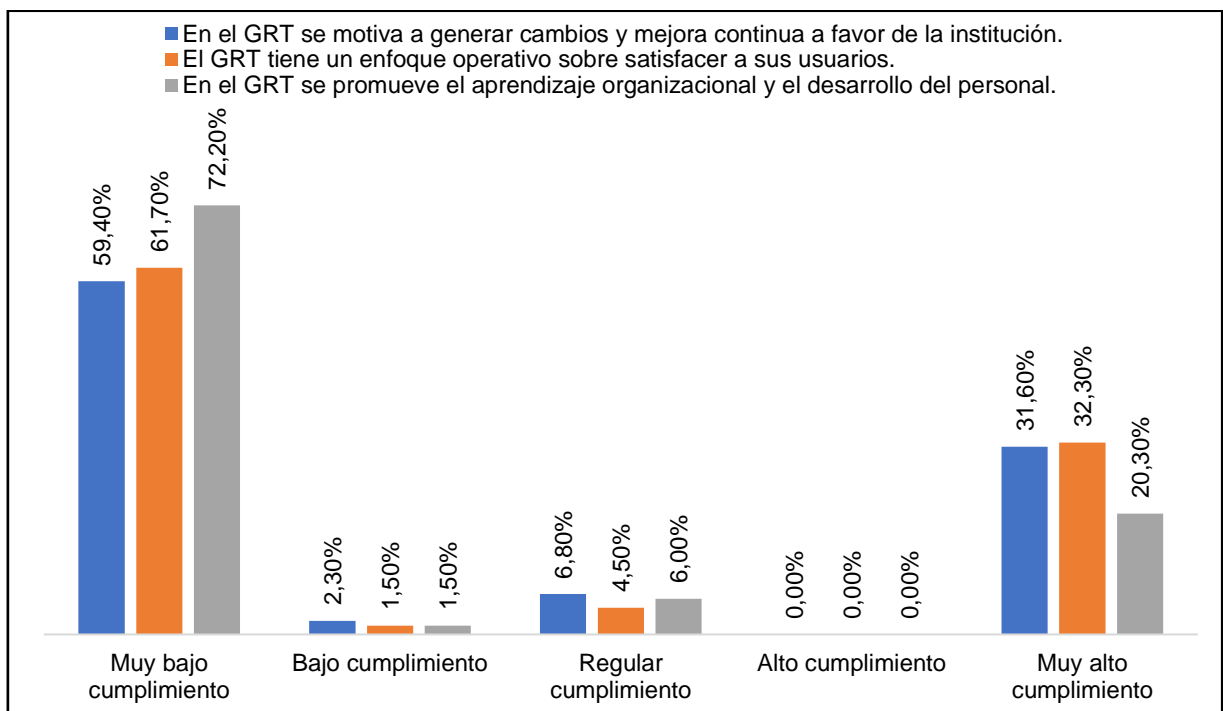
Ítem	Muy bajo cumplimiento	Bajo cumplimiento	Regular cumplimiento	Alto cumplimiento	Muy alto cumplimiento	Total
En el GRT se motiva a generar cambios y mejora continua a favor de la institución.	59.40%	2.30%	6.80%	0.00%	31.60%	100.00%
El GRT tiene un enfoque operativo sobre	61.70%	1.50%	4.50%	0.00%	32.30%	100.00%

satisfacer a sus usuarios.						
En el GRT se promueve el aprendizaje organizacional y el desarrollo del personal.	72.20%	1.50%	6.00%	0.00%	20.30%	100.00%
Adaptabilidad	27.10%	54.10%	3.80%	14.30%	0.80%	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 3.

Evaluación de la dimensión adaptabilidad



Nota. Elaboración propia

3.1.1.2.3. *Participación*

La dimensión participación, obtuvo percepciones mayormente negativas.

Las calificaciones tienen que mayormente los trabajadores consideran un cumplimiento de los ítems evaluados en bajo grado con el 57.9%, seguido por el 29.3% con un cumplimiento en muy bajo grado.

Estos hallazgos se deben a que los trabajadores indican que en el GRT no se promueve el empoderamiento de funciones, lo que se debe a un 85.7% de trabajadores que indicaron un muy bajo cumplimiento, seguido por un 6.8% de muy alto cumplimiento.

Además, también sostienen que en el GRT no se motiva al trabajo el equipo, cuyas frecuencias indican un 51.1% en muy bajo cumplimiento y 39.8% en alto cumplimiento.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores consideran que en el GTR no se promueve el desarrollo de capacidades y promoción de habilidades y competencias, y que se sostiene en un 85.7% de muy bajo cumplimiento, seguido por otro 6.8% de muy alto cumplimiento.

Presentamos los hallazgos en la siguiente tabla de información.

Tabla 10.

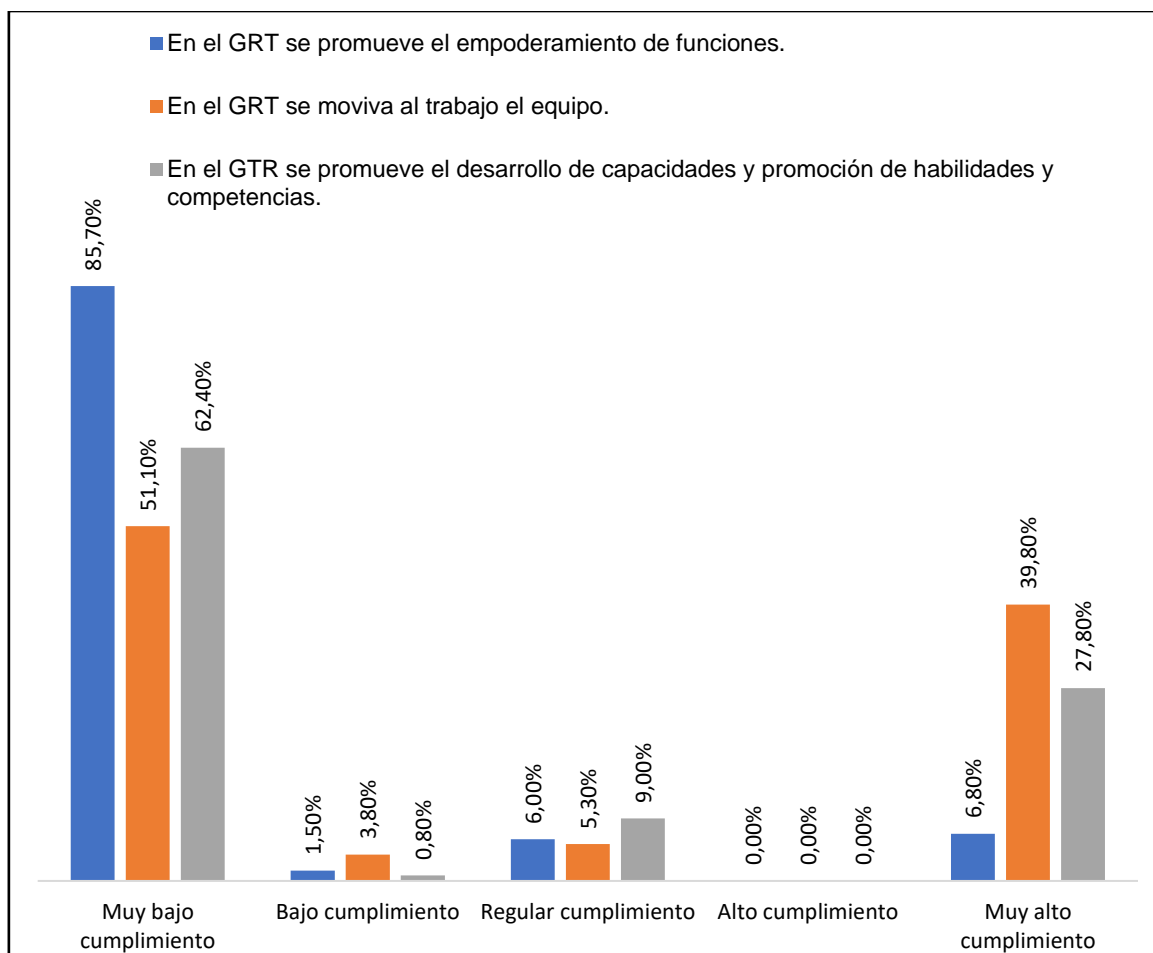
Evaluación de la dimensión participación

Ítem	Muy bajo cumplimiento	Bajo cumplimiento	Regular cumplimiento	Alto cumplimiento	Muy alto cumplimiento	Total
En el GRT se promueve el empoderamiento de funciones.	85.70%	1.50%	6.00%	0.00%	6.80%	100.00%
En el GRT se motiva al trabajo el equipo.	51.10%	3.80%	5.30%	0.00%	39.80%	100.00%
En el GTR se promueve el desarrollo de capacidades y promoción de habilidades y competencias.	62.40%	0.80%	9.00%	0.00%	27.80%	100.00%
Participación	29.30%	57.90%	6.80%	5.30%	0.80%	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 4.

Evaluación de la dimensión participación



Nota. Elaboración propia

3.1.1.2.4. Coherencia

La dimensión coherencia, obtuvo percepciones mayormente negativas.

Las calificaciones tienen que mayormente los trabajadores consideran un cumplimiento de los ítems evaluados en bajo grado con el 55.6%, seguido por el 24.1% con un cumplimiento en regular grado.

Estos hallazgos se deben a que los trabajadores indican que el GRT no se labora tomando consideración del cumplimiento de los valores institucionales,

lo que se debe a un 60.9% de trabajadores que indicaron un muy bajo cumplimiento, seguido por un 25.6% de muy alto cumplimiento.

Además, también sostienen que en el GRT no se logra consensuar las políticas directivas respecto a las necesidades del personal, logrando un acuerdo entre las partes que no afecte la operatividad institucional, cuyas frecuencias indican un 60.9% en muy bajo cumplimiento y 27.8% en muy alto cumplimiento.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores consideran que en el GRT las diferentes áreas no laboran entre si bajo un clima de coordinación adecuada para el cumplimiento de las funciones, y que se sostiene en un 67.7% de muy bajo cumplimiento, seguido por otro 25.6% de muy alto cumplimiento.

En tanto, los trabajadores consideran que en el GRT no se promueve la integración del personal, lo que se debe al 55.6% de percepciones de bajo cumplimiento y un 18% que indicaron un muy bajo cumplimiento.

Presentamos los hallazgos en la siguiente tabla de información.

Tabla 11.

Evaluación de la dimensión coherencia

Ítem	Muy bajo cumplimiento	Bajo cumplimiento	Regular cumplimiento	Alto cumplimiento	Muy alto cumplimiento	Total
En el GRT se labora tomando consideración del cumplimiento de los valores institucionales.	60.90%	1.50%	12.00%	0.00%	25.60%	100.00%
En el GRT se logra consensuar las políticas directivas respecto a las necesidades del personal, logrando un acuerdo entre las partes que no afecte la	60.90%	3.00%	8.30%	0.00%	27.80%	100.00%

operatividad
institucional.

En el GRT las
diferentes
áreas laboran
entre si bajo un
clima de
coordinación
adecuada para
el
cumplimiento
de las
funciones.

67.70% 1.50% 6.80% 0.00% 24.10% 100.00%

En el GRT se
promueve la
integración del
personal.

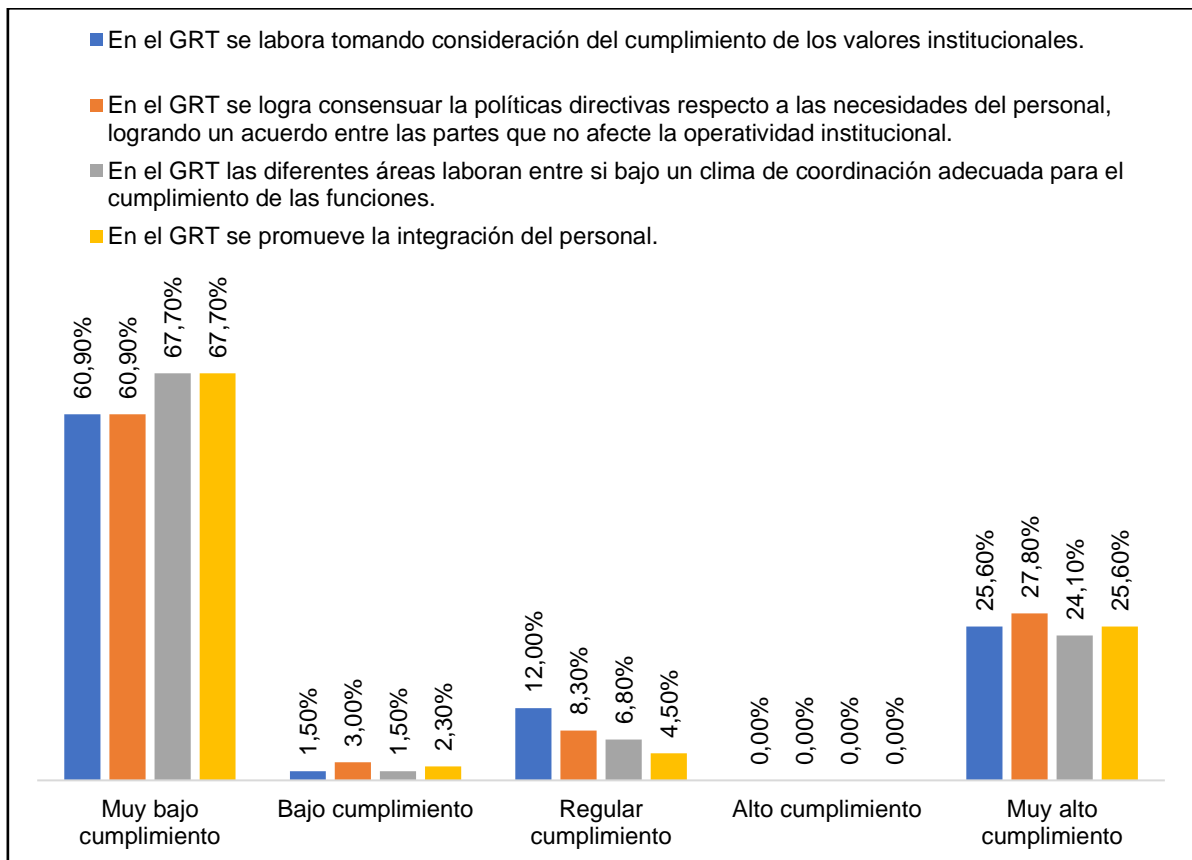
67.70% 2.30% 4.50% 0.00% 25.60% 100.00%

Coherencia 18.00% 55.60% 24.10% 1.50% 0.80% 100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 5.

Evaluación de la dimensión coherencia



Nota. Elaboración propia

3.1.2. Compromiso organizacional

3.1.2.1. Análisis general

La variable compromiso organizacional fue evaluada a partir de tres dimensiones.

La valoración del compromiso organizacional muestra puntuaciones principalmente negativas, y que tiene percepciones mayoritarias que indican un compromiso organizacional con cumplimiento en bajo grado, dado un 62.4%, seguido por otro 27.1% que calificaron dicha variable con un muy bajo grado.

De estas, la dimensión mejor valorada fue el compromiso afectivo, con un 40.6% de valoraciones con un alto grado, seguido por otro 36.8% que indicaron un muy alto grado.

Por otro lado, la segunda dimensión mejor valorada fue el compromiso continuo, la cual obtuvo una frecuencia valorativa mayoritaria del 49.6% que indicaron un alto grado, seguido por un 33.1% de muy alto grado.

Así mismo, la dimensión compromiso normativo, tiene que los colaboradores mayormente consideran con un 72.9% un alto grado, y con un 18.8% un muy alto grado.

Tabla 12.

Evaluación de la variable compromiso organizacional

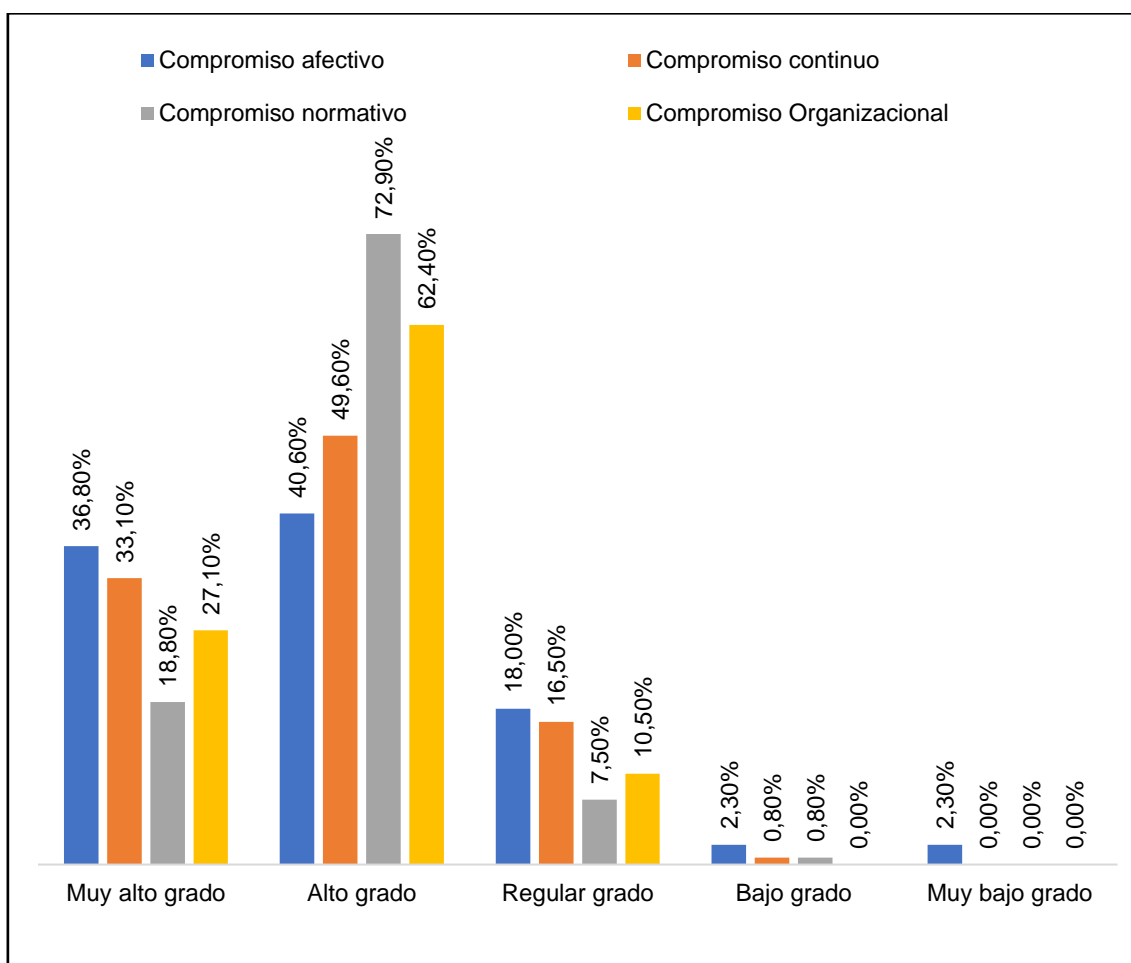
Dimensión	Muy bajo grado	Bajo grado	Regular grado	Alto grado	Muy alto grado	Total
Compromiso afectivo	36.80%	40.60%	18.00%	2.30%	2.30%	100.00%
Compromiso continuo	33.10%	49.60%	16.50%	0.80%	0.00%	100.00%

Compromiso normativo	18.80%	72.90%	7.50%	0.80%	0.00%	100.00%
Compromiso Organizacional	27.10%	62.40%	10.50%	0.00%	0.00%	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 6.

Evaluación de la variable compromiso organizacional



Nota. Elaboración propia

3.1.2.2. Análisis por dimensiones

3.1.2.2.1. Compromiso afectivo

La dimensión compromiso afectivo, obtuvo percepciones mayormente negativas.

Las calificaciones tienen que mayormente los trabajadores consideran un cumplimiento de los ítems evaluados en bajo grado con el 40.6%, seguido por el 36.8% con un cumplimiento en muy bajo grado.

Estos hallazgos se deben a que los trabajadores indican que no estarían muy felices de terminar su carrera en el GRT, se debe a un 79.7% de trabajadores que indicaron un muy bajo cumplimiento, seguido por un 16.5% de muy alto cumplimiento.

Además, también sostienen que los trabajadores no se sienten parte del GRT, cuyas frecuencias indican un 66.2% en muy bajo grado de cumplimiento y 27.8% en alto grado de cumplimiento.

También, se ha registrado que los trabajadores indican que no se sienten emocionalmente apegado al GRT, lo que se debe al 63.2% de percepciones en muy bajo grado, seguido por el 24.8% de calificaciones en muy alto grado.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores consideran que el GRT no tiene un gran significado personal para los trabajadores, y que se sostiene en un 59.4% de muy bajo grado de cumplimiento, seguido por otro 31.6% de muy alto grado de cumplimiento.

Así mismo, también se tiene que los trabajadores consideran que no sienten realmente como si fueran suyos los problemas del GRT, y que se debe al 70.7% de muy bajo grado, a lo que le sigue el 21.1% de percepciones en muy alto grado.

Presentamos los hallazgos en la siguiente tabla de información.

Tabla 13.

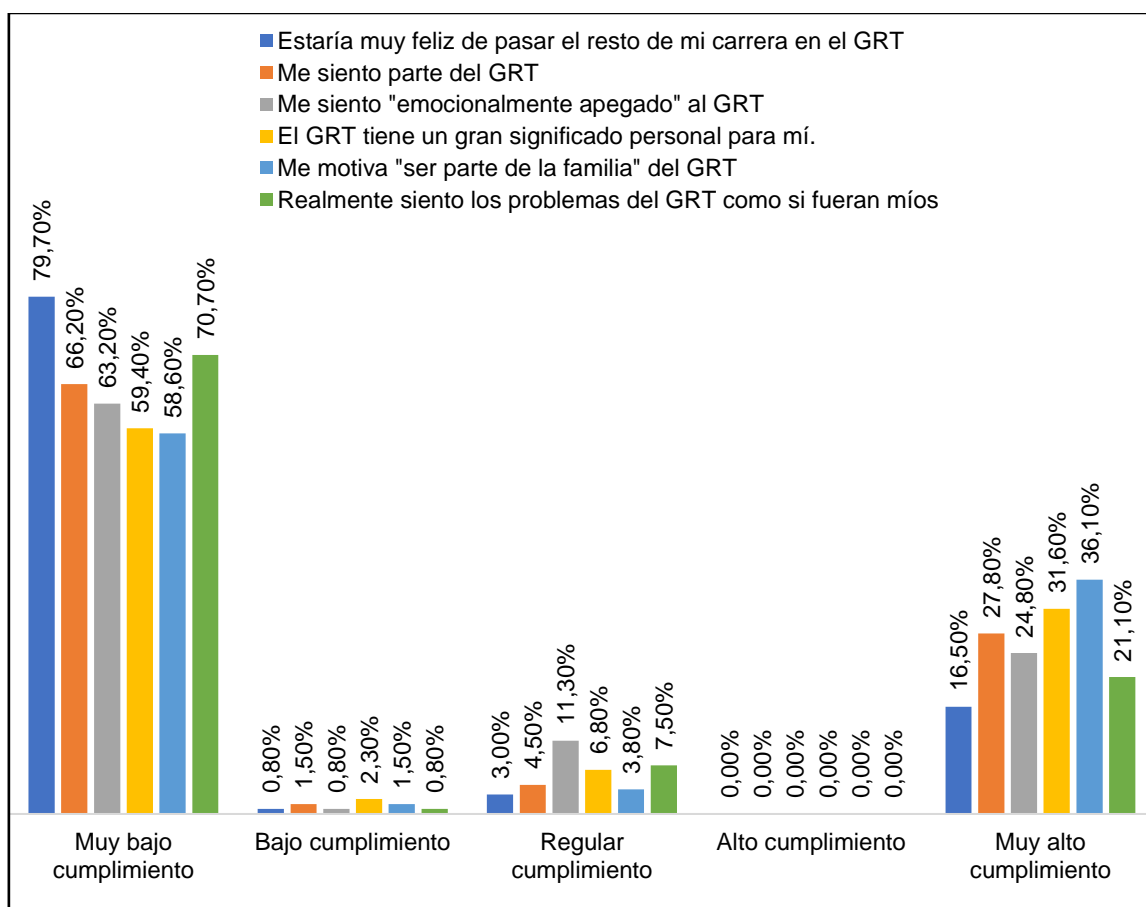
Evaluación de la dimensión compromiso afectivo

Ítem	Muy bajo grado	Bajo grado	Regular grado	Alto grado	Muy alto grado	Total
Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en el GRT	79.70%	0.80%	3.00%	0.00%	16.50%	100.00%
Me siento parte del GRT	66.20%	1.50%	4.50%	0.00%	27.80%	100.00%
Me siento "emocionalmente apegado" al GRT	63.20%	0.80%	11.30%	0.00%	24.80%	100.00%
El GRT tiene un gran significado personal para mí.	59.40%	2.30%	6.80%	0.00%	31.60%	100.00%
Me motiva "ser parte de la familia" del GRT	58.60%	1.50%	3.80%	0.00%	36.10%	100.00%
Realmente siento los problemas del GRT como si fueran míos	70.70%	0.80%	7.50%	0.00%	21.10%	100.00%
Compromiso afectivo	36.80%	40.60%	18.00%	2.30%	2.30%	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 7.

Evaluación de la dimensión compromiso afectivo



Nota. Elaboración propia

3.1.2.2.2. *Compromiso continuo*

La dimensión compromiso continuo, obtuvo percepciones mayormente negativas.

Las calificaciones tienen que mayormente los trabajadores consideran un cumplimiento de los ítems evaluados en bajo grado con el 75.2%, seguido por el 18% con un cumplimiento en muy alto grado.

Estos hallazgos se deben a que los trabajadores indican que no necesariamente, una de las principales razones por las que siguen laborando para el GRT es que irse requiera un sacrificio personal con pocas alternativas, lo que se debe a un 75.2% de trabajadores que indicaron un muy bajo grado de cumplimiento, seguido por un 18% de muy alto cumplimiento.

Por otro lado, los trabajadores no consideran que una de los principales motivos por las que sigan trabajando en el GRT sea que irse requeriría un sacrificio personal inmenso, porque otra entidad pueda no cubrir todos los beneficios que tienen allí, y que se debe al 62.4% de percepciones en muy bajo grado, seguido por el 28.6% en muy alto grado.

Entre tanto, también se registra que los trabajadores no consideran que, en este momento, quedarse en el GRT sea tanto una necesidad material como una voluntad individual, y que tiene sus principales frecuencias en un 65.4% de calificativos en muy bajo grado, seguido por un 27.8% en muy alto grado.

También se precisa que los trabajadores consideran que no necesariamente una de las consecuencias negativas si dejaran el GRT sería la insuficiencia de alternativas de empleo que tendría disponibles, y ello se justifica en el 63.9% de calificativos de muy bajo grado, seguido por el 22.6% de calificaciones en muy alto grado.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores no consideran que gran parte de su vida se vería afectada si decidieran dejar el GRT ahora mismo, y lo que se justifica en función del 33.1% de calificativos regulares, seguido por el 32.2% de percepciones en bajo grado.

Además, también sostienen que no necesariamente el hecho de haber dado mucho al GRT, conduce a que consideren la posibilidad de trabajar en otra entidad, cuyas frecuencias indican un 75.9% en muy bajo grado cumplimiento y 15.8% en muy alto grado de cumplimiento.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores consideran que no resultaría materialmente penoso para ellos, en este momento, dejar el GRT, incluso si pudieran hacerlo., y que se sostiene en un 71.4% de muy bajo grado de cumplimiento, seguido por otro 22.6% de muy alto grado de cumplimiento.

Presentamos los hallazgos en la siguiente tabla de información.

Tabla 14.

Evaluación de la dimensión compromiso continuo

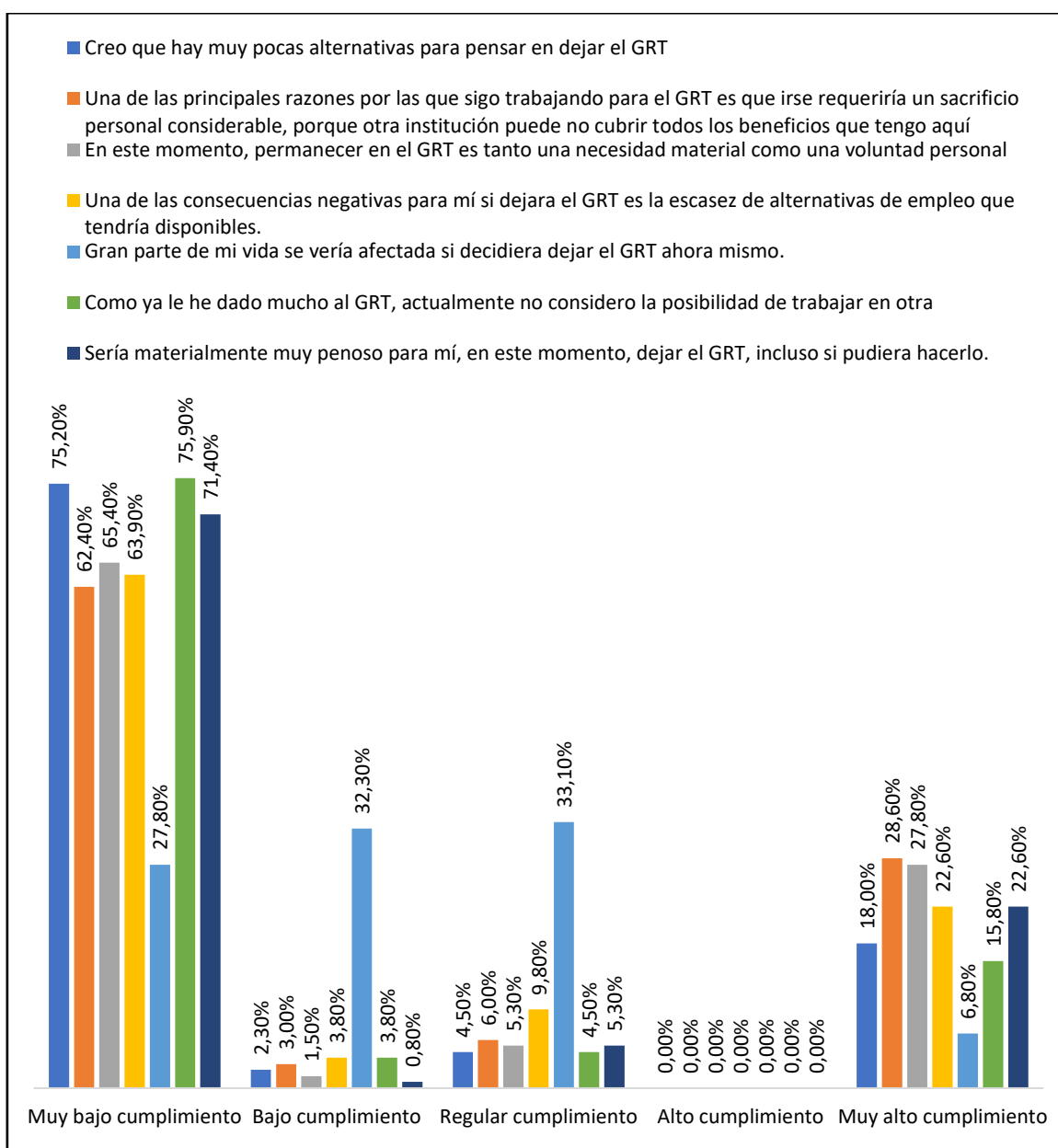
Ítem	Muy bajo grado	Bajo grado	Regular grado	Alto grado	Muy alto grado	Total
Creo que hay muy pocas alternativas para pensar en dejar el GRT.	75.20%	2.30%	4.50%	0.00%	18.00%	100.00%
Una de las principales razones por las que sigo trabajando para el GRT es que irse requeriría un sacrificio personal considerable, porque otra institución puede no cubrir todos los beneficios que tengo aquí.	62.40%	3.00%	6.00%	0.00%	28.60%	100.00%
En este momento, permanecer en el GRT es tanto una necesidad material como una voluntad personal.	65.40%	1.50%	5.30%	0.00%	27.80%	100.00%
Una de las consecuencias negativas para mí si dejara el GRT es la escasez de alternativas de empleo que tendría disponibles.	63.90%	3.80%	9.80%	0.00%	22.60%	100.00%
Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar el GRT ahora mismo.	27.80%	32.30%	33.10%	0.00%	6.80%	100.00%

Como ya le he dado mucho al GRT, actualmente no considero la posibilidad de trabajar en otra.	75.90%	3.80%	4.50%	0.00%	15.80%	100.00%
Sería materialmente muy penoso para mí, en este momento, dejar el GRT, incluso si pudiera hacerlo.	71.40%	0.80%	5.30%	0.00%	22.60%	100.00%
Compromiso continuo	33.10%	49.60%	16.50%	0.80%	0.00%	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 8.

Evaluación de la dimensión compromiso continuo



Nota. Elaboración propia

3.1.2.2.3. *Compromiso normativo*

La dimensión compromiso normativo, obtuvo percepciones mayormente negativas.

Las calificaciones tienen que mayormente los trabajadores consideran un cumplimiento de los ítems evaluados en muy bajo grado con el 72.9%, seguido por el 18.8% con un cumplimiento en muy bajo grado.

Estas percepciones se deben a que los trabajadores no consideran que el GRT merezca su lealtad, dado un 71.4% de calificaciones de muy bajo grado, seguido por otro 24.8% que indicaron un muy alto grado de percepción.

Por otro lado, los trabajadores no consideran que se sentirían culpables si dejaran el GRT ahora, y que se debe al 64.7% de calificaciones en muy bajo grado, seguid por un 24.1% de valoraciones en muy alto grado.

Además, los trabajadores también consideran no sentir que tengan un gran deber con el GRT, siendo las calificaciones mayoritarias el 62.4% en muy bajo grado, seguido por el 31.6% de valoraciones en muy alto grado.

Por otra parte, se tiene que los trabajadores señalan que no necesariamente no dejarían el GRT en este momento porque sienten que tienen una obligación personal con los compañeros que trabajan allí, siendo la frecuencia mayoritaria el 70.7% de calificaciones en muy bajo grado, seguido por el 24.8% de muy alto grado.

Entre tanto, también se registra que los trabajadores indican que no sienten que no tengan el deber moral de permanecer en el GRT donde están actualmente, lo que se debe a un 75.2% de trabajadores que indicaron un bajo grado de cumplimiento, seguido por un 14.3% de regular grado de cumplimiento.

Además, también sostienen que no necesariamente es un deber moral permanecer en el GRT donde están actualmente, cuyas frecuencias indican un 85.7% en un muy alto cumplimiento y 14.3% en regular cumplimiento.

Por otro lado, también se tiene que los trabajadores consideran que, si fuera una ventaja para ellos, no consideran necesariamente que no sería correcto abandonar el GRT en este momento, y que se sostiene en un 85.7% de muy bajo grado de cumplimiento, seguido por otro 9.8% de muy alto grado de cumplimiento.

Presentamos los hallazgos en la siguiente tabla de información.

Tabla 15.

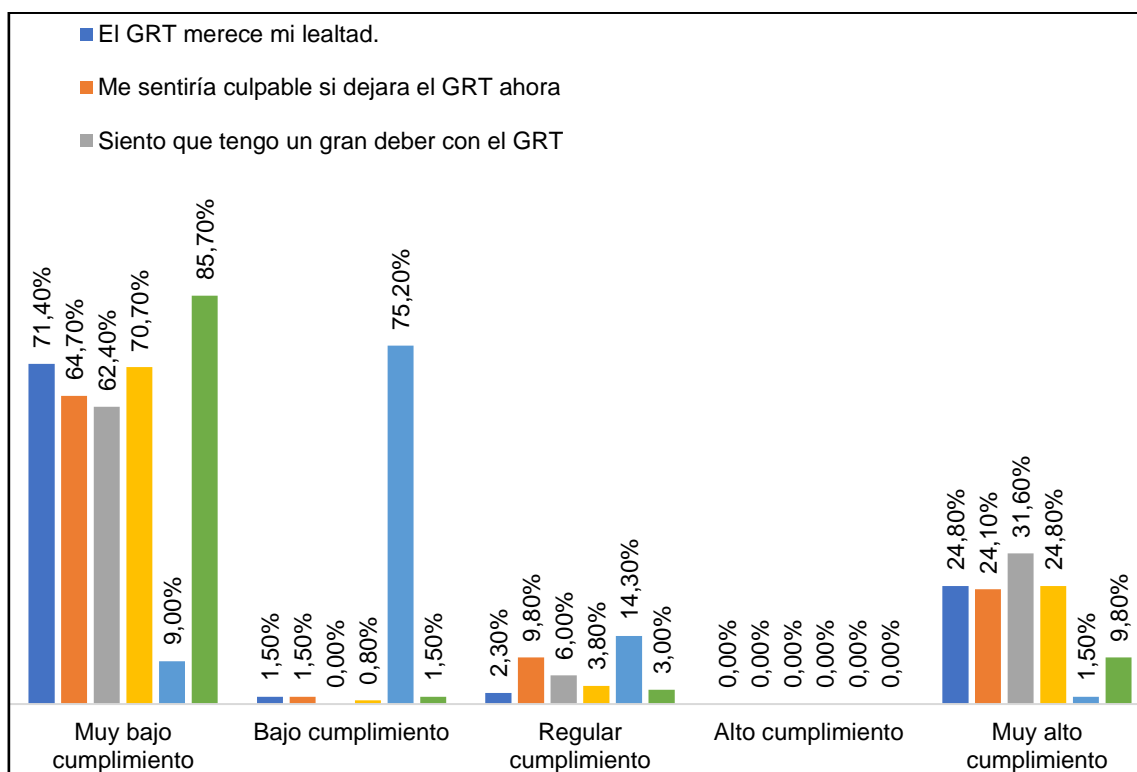
Evaluación de la dimensión compromiso normativo.

Ítem	Muy bajo grado	Bajo grado	Regular grado	Alto grado	Muy alto grado	Total
El GRT merece mi lealtad.	71.40%	1.50%	2.30%	0.00%	24.80%	100.00%
Me sentiría culpable si dejara el GRT ahora.	64.70%	1.50%	9.80%	0.00%	24.10%	100.00%
Siento que tengo un gran deber con el GRT.	62.40%	0.00%	6.00%	0.00%	31.60%	100.00%
No dejaría el GRT en este momento porque siento que tengo una obligación personal con las personas que trabajan aquí.	70.70%	0.80%	3.80%	0.00%	24.80%	100.00%
Siento que no tengo el deber moral de permanecer en el GRT donde estoy actualmente.	9.00%	75.20%	14.30%	0.00%	1.50%	100.00%
Incluso si fuera una ventaja para mí, creo que no sería correcto abandonar el GRT en este momento.	85.70%	1.50%	3.00%	0.00%	9.80%	100.00%
Compromiso normativo	18.80%	72.90%	7.50%	0.80%	0.00%	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 9.

Evaluación de la dimensión compromiso normativo



Nota. Elaboración propia

3.1.3. Comprobación de las hipótesis

3.1.3.1. Comprobación de hipótesis general

La hipótesis general formula que:

H0: La cultura organizacional no influye de forma significativa en el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna.

H1: La cultura organizacional influye de forma significativa en el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna.

Para determinar el contraste de hipótesis se ejecuta la prueba de regresión lineal estadística, cuyos resultados son:

a) Modelo

Variable dependiente: Compromiso Organizacional

Variable independiente: Cultura Organizacional

Lineal: $Y = a + b \cdot X$

b) Coeficientes

Tabla 16.

Coefficientes del modelo

	<i>Mínimos Cuadrados</i>	<i>Estándar</i>	<i>Estadístico</i>	
<i>Parámetro</i>	<i>Estimado</i>	<i>Error</i>	<i>T</i>	<i>Valor-P</i>
Intercepto	1.01461	0.162318	6.25079	0.0000
Pendiente	0.431052	0.0816982	5.27615	0.0000

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows

c) Análisis de Varianza

Tabla 17.

ANOVA del modelo

<i>Fuente</i>	<i>Suma de Cuadrados</i>	<i>Gl</i>	<i>Cuadrado Medio</i>	<i>Razón-F</i>	<i>Valor-P</i>
Modelo	8.12517	1	8.12517	27.84	0.0000
Residuo	38.2357	131	0.291876		
Total (Corr.)	46.3609	132			

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows

Donde:

- Coeficiente de Correlación = 0.41864
- R-cuadrada = 17.5259 por ciento
- R-cuadrado (ajustado para g.l.) = 16.8963 por ciento
- Error estándar del est. = 0.540255

d) Análisis y toma de decisión

Los resultados de ajustar un modelo lineal para describir la relación entre compromiso organizacional y cultura organizacional, permite determinar la ecuación del modelo ajustado es:

$$\text{Compromiso Organizacional} = 1.01461 + 0.431052 * \text{Cultura Organizacional}$$

En tanto que el valor-P en la tabla ANOVA fue menor que 0.05, existe una relación estadísticamente significativa entre compromiso organizacional y cultura organizacional con un nivel de confianza del 95.0%.

El estadístico R-Cuadrada indica que el modelo ajustado explica 17.5259% de la variabilidad en compromiso organizacional. Por otro lado, el coeficiente de correlación es igual a 0.41864, revelando una relación relativamente débil entre las variables.

En vista de estos hallazgos se opta por aprobar la hipótesis alterna formulada.

3.1.3.2. *Comprobación de hipótesis específicas*

3.1.3.2.1. *Comprobación de hipótesis específica 1*

Donde:

H0: La cultura organizacional no influye de forma significativa en el compromiso afectivo del personal del Gobierno Regional de Tacna.

H1: La cultura organizacional influye de forma significativa en el compromiso afectivo del personal del Gobierno Regional de Tacna.

Para determinar el contraste de hipótesis se ejecuta la prueba de regresión lineal estadística, cuyos resultados son:

a) Modelo

Variable dependiente: Compromiso Afectivo

Variable independiente: Cultura Organizacional

Lineal: $Y = a + b \cdot X$

b) Coeficientes

Tabla 18.

Coefficientes del modelo

	<i>Mínimos Cuadrados</i>	<i>Estándar</i>	<i>Estadístico</i>	
<i>Parámetro</i>	<i>Estimado</i>	<i>Error</i>	<i>T</i>	<i>Valor-P</i>
Intercepto	0.966816	0.262708	3.68019	0.0003
Pendiente	0.503611	0.132227	3.80869	0.0002

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows

c) Análisis de varianza

Tabla 19.

ANOVA del modelo

<i>Fuente</i>	<i>Suma de Cuadrados</i>	<i>Gl</i>	<i>Cuadrado Medio</i>	<i>Razón-F</i>	<i>Valor-P</i>
Modelo	11.0908	1	11.0908	14.51	0.0002
Residuo	100.157	131	0.76456		
Total (Corr.)	111.248	132			

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows

Donde:

- Coeficiente de Correlación = 0.315744
- R-cuadrada = 9.96942 por ciento
- R-cuadrado (ajustado para g.l.) = 9.28217 por ciento
- Error estándar del est. = 0.874391

d) Análisis y toma de decisión

Los hallazgos de ajustar un modelo lineal para describir la relación entre compromiso afectivo y cultura organizacional, muestra la ecuación del modelo ajustado es:

$$\text{Compromiso Afectivo} = 0.966816 + 0.503611 * \text{Cultura Organizacional}$$

Como se aprecia, debido a que el valor-P en la tabla ANOVA es menor que 0.05, existe una relación estadísticamente considerable sobre compromiso afectivo y cultura organizacional con un nivel de confianza del 95%.

De otro modo, el estadístico R-Cuadrada precisa que el modelo ajustado explica 9.96942% de la variabilidad en compromiso afectivo. El coeficiente de correlación es igual a 0.315744, identificando una relación relativamente débil entre las variables.

En virtud a estos hallazgos se determina aprobar la hipótesis alterna planteada.

3.1.3.2.2. Comprobación de hipótesis específica 2

Se plantea que:

H0: La cultura organizacional no influye de forma significativa en el compromiso continuo del personal del Gobierno Regional de Tacna.

H1: La cultura organizacional influye de forma significativa en el compromiso continuo del personal del Gobierno Regional de Tacna.

Para determinar el contraste de hipótesis se ejecuta la prueba de regresión lineal estadística, cuyos resultados son:

a) Modelo

Variable dependiente: Compromiso Continuo

Variable independiente: Cultura Organizacional

Lineal: $Y = a + b \cdot X$

b) Coeficientes

Tabla 20.

Coefficientes del modelo

<i>Parámetro</i>	<i>Mínimos Cuadrados</i>	<i>Estándar</i>	<i>Estadístico</i>	<i>Valor-P</i>
	<i>Estimado</i>	<i>Error</i>	<i>T</i>	
Intercepto	1.15165	0.205197	5.61241	0.0000
Pendiente	0.366919	0.10328	3.55265	0.0005

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows

c) Análisis de varianza

Tabla 21.

ANOVA del modelo

<i>Fuente</i>	<i>Suma de Cuadrados</i>	<i>Gl</i>	<i>Cuadrado Medio</i>	<i>Razón-F</i>	<i>Valor-P</i>
Modelo	5.88725	1	5.88725	12.62	0.0005
Residuo	61.1052	131	0.466452		

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows

Donde:

- Coeficiente de Correlación = 0.296444
- R-cuadrada = 8.78793 por ciento
- R-cuadrado (ajustado para g.l.) = 8.09166 por ciento
- Error estándar del est. = 0.682973

d) Análisis y toma de decisión

Se evidencia los resultados de ajustar un modelo lineal para describir la relación entre compromiso continuo y cultura organizacional, cuya ecuación del modelo ajustado es

$$\text{Compromiso Continuo} = 1.15165 + 0.366919 * \text{Cultura Organizacional}$$

En razón que el valor-P en la tabla ANOVA es menor que 0.05, existe una relación estadísticamente significativa entre Compromiso Continuo y Cultura Organizacional con un nivel de confianza del 95%. El estadístico R-Cuadrada precisa que el modelo ajustado explica 8.78793% de la variabilidad en compromiso continuo. El coeficiente de correlación es igual a 0.296444, indicando una relación relativamente débil entre las variables. El error estándar del estimado indica que la desviación estándar de los residuos es 0.682973

Dado estos hallazgos se determina por aprobar la hipótesis alterna formulada.

3.1.3.2.3. Comprobación de hipótesis específica 3

Se formula que:

Ho: La cultura organizacional no influye de forma significativa en el compromiso normativo del personal del Gobierno Regional de Tacna.

H1: La cultura organizacional influye de forma significativa en el compromiso normativo del personal del Gobierno Regional de Tacna.

Para determinar el contraste de hipótesis se ejecuta la prueba de regresión lineal estadística, cuyos resultados son:

a) Modelo

Variable dependiente: Compromiso Normativo

Variable independiente: Cultura Organizacional

Lineal: $Y = a + b \cdot X$

b) Coeficientes

Tabla 22.

Coeficientes del modelo

	<i>Mínimos Cuadrados</i>	<i>Estándar</i>	<i>Estadístico</i>	
<i>Parámetro</i>	<i>Estimado</i>	<i>Error</i>	<i>T</i>	<i>Valor-P</i>
Intercepto	1.34852	0.153117	8.80712	0.0000
Pendiente	0.291094	0.0770673	3.77714	0.0002

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows

c) Análisis de Varianza

Tabla 23.

Coeficientes del modelo

<i>Fuente</i>	<i>Suma de Cuadrados</i>	<i>Gl</i>	<i>Cuadrado Medio</i>	<i>Razón-F</i>	<i>Valor-P</i>
Modelo	3.70542	1	3.70542	14.27	0.0002
Residuo	34.0239	131	0.259724		
Total (Corr.)	37.7293	132			

Nota. Calculado en IBM SPSS Windows

Donde:

- Coeficiente de Correlación = 0.313386
- R-cuadrada = 9.82107 por ciento
- R-cuadrado (ajustado para g.l.) = 9.13268 por ciento
- Error estándar del est. = 0.509632

d) Análisis y toma de decisión

Se muestra los resultados de ajustar un modelo lineal para describir la relación entre Compromiso Normativo y Cultura Organizacional, siendo la ecuación del modelo ajustado:

$$\text{Compromiso Normativo} = 1.34852 + 0.291094 * \text{Cultura Organizacional}$$

Puesto que el valor-P en la tabla ANOVA es menor que 0.05, existe una relación estadísticamente significativa entre Compromiso Normativo y Cultura Organizacional con un nivel de confianza del 95.0%.

El estadístico R-Cuadrada indica que el modelo ajustado explica 9.82107% de la variabilidad en Compromiso Normativo. El coeficiente de correlación es igual a 0.313386, indicando una relación relativamente débil entre las variables.

Dado estos hallazgos se determina por aprobar la hipótesis alterna formulada.

3.2. Discusión de resultados

La investigación en sus resultados revela que la cultura organizacional y el compromiso laboral de los servidores del GRT no es el adecuado, mostrando mayormente calificativos negativos que dan cuenta de la existencia de problemas a nivel laboral en la institución.

Tal como se demostró en la investigación, la cultura organizacional tiene una influencia significativa sobre el compromiso organizacional. En tal sentido, la debilitada cultura organizacional de la institución trae consigo que el compromiso también presente síntomas negativos.

A su vez, estos hallazgos guardan relación con investigaciones preliminares. Así, por ejemplo, en contraste con Casas (2016), se ha logrado

demostrar que es importante centrar estrategias en mejorar el ámbito laboral, especialmente sobre mejores condiciones para el capital humano, algo que en el caso del GRT se ha descuidado, y que, en efecto, trae consigo que el contexto de trabajo sea inadecuado, comprometiendo el compromiso de sus trabajadores, a partir de una cultura organizacional debilitada.

Por otro lado, en concordancia con Bernardi & Meneza (2018), se detalla la importancia de la cultura organizacional, la misma que, al igual que en la investigación, denota efectos sobre el compromiso organizacional, y que a su vez permite que el sentido de pertenencia se vea reforzado, algo que en el GRT es deficiente, y que amenaza contra la eficiencia organizacional.

Así también, como explica Villacorta (2019), es importante que se logre una cultura organizacional que genere efectos motivadores sobre la organización, siendo este elemento un factor que también está debilitado en el GRT, considerando que no se han creado condiciones de trabajo que resulten adecuadas para garantizar efectos positivos sobre la motivación y con ello la satisfacción de la organización.

Dado ello es sumamente importante poner especial énfasis sobre la cultura organizacional desde una participación de los gestores del capital humano, lo mismo que fue expresado por Deloitte (2015), determinando la importancia de desarrollar nuevas formas de trabajar que favorezcan una cultura sólida en el trabajo, y lo que sin lugar a duda generará efectos positivos sobre el compromiso y desempeños de la GRT.

Esta relación entre la cultura organizacional como elemento que motiva el compromiso no solo trasciende a niveles de organizaciones del estado, sino como sostienen Chirinos & Vela (2017), en entidades transnacionales instaladas en el país, no habiendo delimitación en función a diferencias sociodemográficas de los trabajadores.

Otras investigaciones como de Salazar (2018), han permitido incluso determinar que el compromiso organizacional tiene relación no solo con la cultura organizacional, sino con la propia satisfacción laboral, por lo que esta variable trasciende en su importancia para determinar contextos laborales que motiven a los trabajadores a lograr mayor entrega en la organización, y que en el GRT se ha visto debilitado.

Estudios previos también confirman que el compromiso organizacional en el sector público puede presentar deficiencias, como lo que determinó Romero (2017), que, en concordancia con el estudio, explica que este es una variable sumamente debilitada en instituciones del estado y a la que no se ha puesto mucha atención.

La cultura organizacional por ello debe considerarse como una estrategia fundamental para lograr mejores rendimientos organizacionales, algo que el GRT no ha considerado como fuente, y que como indica Demera (2016), debe de considerarse como una estrategia de gestión que invite a tomar medidas sobre la cultura que motiven un mayor compromiso.

Experiencias de estudios previos sobre entidades nacionales que demuestran la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional evidencian la existencia de relación entre las variables, al igual que en la tesis realizada, y ello fue descrito por Cerna (2019), quien establece una relación significativa.

Como se indicó, el compromiso organizacional puede traer consecuencias en los rendimientos de la organización, tal como explicó Guillén (2018), quien trasciende la relación en el desempeño laboral.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. La cultura organizacional influye de forma significativa en el compromiso organizacional de los servidores del Gobierno Regional de Tacna, que se demostró según el valor de significancia calculado menor de 0.05, y que explica respecto a la cultura organizacional tiende a influenciar en un 17.52% sobre el compromiso organizacional. En tal sentido, los elementos que forman parte de la cultura organizacional, tal es así la determinación de la misión, la adaptabilidad laboral, los niveles de participación logrados y la coherencia de las prácticas internas institucionales son indicadores clave que determinan efectos sobre el compromiso organizacional, estableciendo de esta forma a su vez una relación directa.
2. La cultura organizacional influye de forma significativa respecto al compromiso afectivo del personal del Gobierno Regional de Tacna, lo que se evidenció según el valor de significancia calculado menor de 0.05 y en el que el R-cuadrado explica la variabilidad de la cultura organizacional en un 9.96% a partir del compromiso afectivo. De esta forma la cultura organizacional tiende a tener efectos directos sobre factores tales como la percepción de los trabajadores a nivel de permanencia a futuro, el sentimiento de pertenencia, el apego, el significado de la institución, la capacidad para sentirse parte de la familia institucional y también para lograr empatía de parte de los trabajadores a partir de la presencia de problemas que pudieran presentarse y deban resolverse.
3. La cultura organizacional influye de forma significativa en el compromiso continuo del personal del Gobierno Regional de Tacna, lo que se demostró según el valor de significancia menor de 0.05 y el cálculo del coeficiente R-cuadrado que explica que la cultura organizacional tiende a influenciar en el compromiso afectivo 8.78% en términos de evaluación de alternativas a la entidad, sentimiento de permanencia, voluntad de permanencia,

consideración de escasez de alternativas y/o mejores, consecuencias en la vida, entrega de la institución y la no consideración de posibilidades de dejar la institución.

4. La cultura organizacional influye de manera significativa en el compromiso normativo del personal del Gobierno Regional de Tacna, lo cual se demostró según el valor de significancia calculado menor de 0.05, y un valor R-cuadrado que explica respecto a la cultura organizacional, tiende a generar influencia en un 9.82% sobre el compromiso normativo, es decir, sobre la lealtad de los trabajadores, el sentimiento de culpabilidad en caso de dejar la institución, la generación de deber con la entidad, fomento de la obligación personal, el deber moral y la no consideración de abandonar la institución, reforzando de esta manera los lazos a favor de la entidad.

4.2. Recomendaciones

1. Se sugiere por medio de la Gerencia del Gobierno Regional de Tacna que en coordinación con el Área de Personal consideren implementar un programa de buenas prácticas laborales, que motiven y mejoren la participación de los trabajadores de la entidad, en la que se logre la integración de las diferentes áreas y puestos laborales. Este programa de buenas prácticas debe considerar actividades de camaradería y establecimiento de fechas importantes, mediante la ejecución de celebraciones que motiven la mejora de las relaciones interpersonales, logrando de esta forma un mejor ambiente laboral en el que se refuerce la cultura de trabajo y con ello el compromiso de cada miembro de la institución.
2. A través del Área de Personal se sugiere que, tomando en cuenta el plan de buenas prácticas laborales, se incluya la programación de un día en particular que celebre al trabajador de la propia entidad, adicionalmente a otras fechas especiales, en las que se eleve reconocimientos a los trabajadores con los mejores desempeños y que hayan mostrado mayor compromiso hacia la entidad, logrando así un efecto motivador que sume a la generación de mayor

sentimiento emotivo a favor de los trabajadores para con la entidad, y que invite a crear un ambiente de familiaridad positiva.

3. Mediante el Área de Personal se sugiere que se implemente un buzón de sugerencias con alcance a todos los trabajadores de la entidad, a fin que estos puedan realizar observaciones y elevar sugerencias de forma anónima en relación a sus necesidades y ambiente de trabajo. Con ello es sugerible que se implemente una comisión especial en la institución que haga revisión periódica de estas recomendaciones y logre una atención directa, logrando así mejorar el compromiso afectivo de los trabajadores, quienes encontrarán que se toma en cuenta sus sugerencias.

4. Se sugiere que el Área de Personal de la institución programe capacitaciones dirigidas al personal en la que se refuerce los contenidos de la cultura organizacional y recuerdo de las normativas laborales, a fin de mantener constantemente actualizados a los trabajadores respecto a las normativas de trabajo y con ello invitar a su cumplimiento. Tales capacitaciones deberían considerar una evaluación póstuma de contenidos a fin de revisar la interiorización de los mismos.

REFERENCIAS

- Allen & Meyer. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. EEUU: Human Resources Management Review.
- Amaru, A. (2009). *Cultura organizacional. Fundamentos de administración, teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Arias. (1980). *Actitudes , opiniones y creencias*. México: Trillas.
- Balboa, R. (2017). *Competencias gerenciales y su influencia en la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de Pocollay – Tacna, 2014 .* Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Barba, A., & Solís, P. (1995). *Cultura en las Organizaciones*. México: Editorial Vertiente.
- Bernardi, C., & Menezes, L. (2018). La percepción de la cultura organizacional en América Latina. *Specter Stuart*, 2-5.
- Casas, Daniela. (25 de Agosto de 2016). *El valor del capital humano para una organización*. Obtenido de Ascendo Blog: <https://blog.acsendo.com/valor-del-capital-humano-una-organizacion/>
- Castillo, R. (2017). *Cultura organizacional y compromiso laboral en la Editorial Imprenta Unión, año 2016*. Lima: Universidad Peruana Unión .
- Cerna, P. (2019). *Cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Cervera, F. (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “El Tiburón” en la ciudad de Lambayeque*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Céspedes, A. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de salud*. La Paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Chiavenato. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chirinos, D., & Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad San Ignacion de Loyola.

- Deal, T., & Kennedy, A. (1982). *Culturas corporativas: los ritos y rituales de la vida corporativa*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Denison, D. (1990). *Cultura corporativa y efectividad organizativa*. Wiley.
- Diario Gestión. (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Economía & Finanzas*, 3-4.
- Enríquez, A. (2018). *Cultura organizacional y su incidencia con el desempeño laboral en las cajas municipales de ahorro y crédito en la etapa de expansión (caso CMAC Tacna)*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Fabián, S. (2019). *Compromiso organizacional en relación al tipo de contrato laboral en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz-EsSalud, 2017*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gibson. (1996). *Las Organizaciones (8va. ed.)*. Colombia: McGraw Hill.
- González, R., Ochoa, S., & Celaya, R. (2016). Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión. *Universidad & Empresa*, vol. 18, núm. 30, enero-junio,, 13-31.
- Greenberg & Baron. (1995). *Understanding and managing the human side of work (5ta Ed.)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Guillén. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2018*. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana de Investigación y Desarrollo*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta ed.)*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*. Beverly Hills, CA,: Sage Publications.
- Huamán. (2017). *Cultura organizacional y compromiso laboral de los trabajadores de la empresa MUR WY SAC Unidad Minera Aru- Jesica Distrito de Ocuvi – Puno, 2016*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.

- Katz & Kahn. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. 2nd Edición. EEUU: Wiley.
- Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V., & Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista IIPSI*, 105-123.
- López, Á. (2017). *El sentido de pertenencia (SP) como elemento de la cultura organizacional (CO): factores que inciden en su desarrollo*. Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Luciastuff. (28 de Noviembre de 2018). *Valores, misión y visión: ejemplo de su importancia*. Obtenido de Luciastuff Web Site: <https://luciastuff.com/valores-mision-y-vision-ejemplo-de-su-importancia/luciastuff/>
- Mayo Clinic. (24 de Junio de 2019). *Desgaste laboral: cómo detectarlo y tomar medidas*. Obtenido de Mayo Clinic Web Site: <https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>
- Mera, L., & Zambrano, J. (2021). Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. Vol. 7, núm. 5. ISSN: 2477-8818. Manabí, Ecuador., 498-508.
- Meyer & Allen. (1991). *Tres componentes, Conceptualización del compromiso*. EEUU: Human Resource Management Review.
- O'Reilly & Chatman. (1986). *Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior*. EEUU: Universidad de California .
- O'Rielly, Chatman, & Caldwell. (1991). *Gente y cultura organizacional: un enfoque de comparación de perfil para evaluar el ajuste persona-organización*. Academy of Management Journal.
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). *El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. México: Revista Internacional Administración y Finanzas.

- Pujadas, F. &. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Raa, P. (2019). *El Clima Organizacional y su Influencia en el Compromiso Organizacional de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua-2019*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Rivera. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Robbins. (1997). *Fundamentos de comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall .
- Robbins. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hill.
- Robbins. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Ed. Pearson.
- Robbins. (2010). *Administración Décima Edición*. Coulter Mary.
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento Organizacional, Teoría y Práctica*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración Décima Edición*. Editorial Prentice Hal.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración Décima Edición pag. 48*. mexico: ed pearson.
- Rocchetti, L. (2017). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la UNJBG, período, 2016*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann .
- Rojas, R. (2019). *Clima laboral y compromiso organizacional de la Dirección Regional de Salud de Tacna, año 2019*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Romero. (2 de Agosto de 2018). *Importancia de la Cultura Organizacional en las empresas*. Obtenido de Ruiz Healty Times Web Site: <https://ruizhealtytimes.com/economia-y-negocios/importancia-de-la-cultura-organizacional-en-las-empresas/>

- Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Serna, G. H. (1992). *Mercadeo interno : Una estrategia para gerenciar la cultura empresarial*. Bogotá : 3R Editores.
- Shein, E. H. (1988). *Cultura Organizacional y Liderazgo*. barcelona: plaza & janes editores.
- Slocum & Hellriegel. (2009). *Comportamiento Organizacional (12ed.)*. México: Cengage learning.
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investig. bibl vol.33 no.79 México abr./jun*, 0187-358X.
- Velaochaga, J., & Rake, D. (19 de Mayo de 2019). La cultura organizacional en el Perú. *Diario Gestión*.
- Villacorta, M. (21 de Agosto de 2019). La cultura organizacional. *Diario La República*.

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL EN GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2020.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo influye la cultura organizacional en el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna.</p>	<p>H0: La cultura organizacional no influye de forma significativa en el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna. H1: La cultura organizacional influye de forma significativa en el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna.</p>	<p>Variable independiente: Cultura Organizacional Dimensiones: a) Misión b) Adaptabilidad c) Participación d) Coherencia</p>	<p>Tipo de estudio: Tipo Aplicada Nivel Descriptiva-explicativa Enfoque Cuantitativo Diseño No experimental transversal Área de Estudio Gobierno Regional de Tacna Población: 203 trabajadores Instrumento Cuestionario Técnica Encuesta Valoración estadística Software estadístico SPSS V. XXV (versión en español)</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICOS ¿Cómo influye la cultura organizacional en el compromiso afectivo del personal del Gobierno Regional de Tacna? ¿Cómo influye la cultura organizacional en el compromiso continuo del personal del Gobierno Regional de Tacna? ¿Cómo influye la cultura organizacional en el compromiso normativo del personal del Gobierno Regional de Tacna?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICOS Determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso afectivo del personal del Gobierno Regional de Tacna. Determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso continuo del personal del Gobierno Regional de Tacna. Determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso normativo del personal del Gobierno Regional de Tacna.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS La cultura organizacional influye de forma significativa en el compromiso afectivo del personal del Gobierno Regional de Tacna. La cultura organizacional influye de forma significativa en el compromiso continuo del personal del Gobierno Regional de Tacna. La cultura organizacional influye de forma significativa en el compromiso normativo del personal del Gobierno Regional de Tacna.</p>	<p>Variable Dependiente: Compromiso Organizacional Dimensiones: a) Compromiso continuo. b) Compromiso afectivo. c) Compromiso normativo.</p>	

Nota. Elaboración propia

ANEXO 02. CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

El presente cuestionario, elaborado con fines académicos tiene como finalidad evaluar su percepción respecto a la cultura organizacional y el compromiso organizacional como trabajador del Gobierno Regional de Tacna.

Se solicita que marque con una "X" sobre el casillero que se acerque de forma más objetiva a su percepción personal, donde:

1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

Las marcaciones son de carácter anónimo por lo que se solicita la mayor sinceridad del caso.

i. DATOS GENERALES

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Contrato: Nombrado () Contratado () CAS ()

ii. ITEMS

Cultura organizacional						
Misión						
Dirección e intención estratégicas	Las decisiones de los altos cargos del GRT se ejecutan en consideración de la necesidad de cumplir con los lineamientos estratégicos institucionales.	1	2	3	4	5
Metas	En el GRT se ha establecido y comunicado con claridad las metas organizacionales.	1	2	3	4	5
Objetivos	En el GRT se ha establecido y comunicado con claridad los objetivos organizacionales.	1	2	3	4	5
Adaptabilidad						
Creación de cambio	En el GRT se motiva a generar cambios y mejora continua a favor de la institución.	1	2	3	4	5
Enfoque en el cliente	El GRT tiene un enfoque operativo sobre satisfacer a sus usuarios.	1	2	3	4	5
Aprendizaje organizacional	En el GRT se promueve el aprendizaje organizacional y el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
Participación						
Empoderamiento	En el GRT se promueve el empoderamiento de funciones.	1	2	3	4	5
Orientación de equipo	En el GRT se motiva al trabajo el equipo.	1	2	3	4	5
Creación de capacidad	En el GRT se promueve el desarrollo de capacidades y promoción de habilidades y competencias.	1	2	3	4	5
Coherencia						
Valores básicos	En el GRT se labora tomando consideración del cumplimiento de los valores institucionales.	1	2	3	4	5

Acuerdo	En el GRT se logra consensuar las políticas directivas respecto a las necesidades del personal, logrando un acuerdo entre las partes que no afecte la operatividad institucional.	1	2	3	4	5
Coordinación	En el GRT las diferentes áreas laboran entre si bajo un clima de coordinación adecuada para el cumplimiento de las funciones.	1	2	3	4	5
Integración	En el GRT se promueve la integración del personal.	1	2	3	4	5
Compromiso organizacional						
Compromiso Afectivo						
Futuro en la institución	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en el GRT	1	2	3	4	5
Parte de la institución	Me siento parte del GRT	1	2	3	4	5
Apego	Me siento "emocionalmente apegado" al GRT	1	2	3	4	5
Significado de la institución	El GRT tiene un gran significado personal para mí.	1	2	3	4	5
Sentimiento de familia	Me motiva "ser parte de la familia" del GRT	1	2	3	4	5
Problemas institucionales	Realmente siento los problemas del GRT como si fueran míos	1	2	3	4	5
Compromiso Continuo						
Alternativas a la institución	Creo que hay muy pocas alternativas para pensar en dejar el GRT	1	2	3	4	5
Sentimiento de permanencia	Una de las principales razones por las que sigo trabajando para el GRT es que irse requeriría un sacrificio personal considerable, porque otra institución puede no cubrir todos los beneficios que tengo aquí	1	2	3	4	5
Voluntad de permanencia	En este momento, permanecer en el GRT es tanto una necesidad material como una voluntad personal	1	2	3	4	5
Escasez de alternativas	Una de las consecuencias negativas para mí si dejara el GRT es la escasez de alternativas de empleo que tendría disponibles.	1	2	3	4	5
Efectos en la vida	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar el GRT ahora mismo.	1	2	3	4	5
Entrega a la institución	Como ya le he dado mucho al GRT, actualmente no considero la posibilidad de trabajar en otra	1	2	3	4	5
Dejar la institución	Sería materialmente muy penoso para mí, en este momento, dejar el GRT, incluso si pudiera hacerlo.	1	2	3	4	5
Compromiso Normativo						
Lealtad	El GRT merece mi lealtad.	1	2	3	4	5
Culpabilidad	Me sentiría culpable si dejara el GRT ahora	1	2	3	4	5
Deber con la institución	Siento que tengo un gran deber con el GRT	1	2	3	4	5
Obligación personal	No dejaría el GRT en este momento porque siento que tengo una obligación personal con las personas que trabajan aquí.	1	2	3	4	5
Deber moral	Siento que no tengo el deber moral de permanecer en el GRT donde estoy actualmente	1	2	3	4	5
Abandono de la empresa	Incluso si fuera una ventaja para mí, creo que no sería correcto abandonar el GRT en este momento	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS

ANEXO 03. VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO CON EXPERTOS



INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Fabio David Iglesias Salas
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Bachiller
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	18
	CARGO	Administrador
<p>Título de la Investigación: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL EN GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2020.</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Daysi Lourdes Chura Alanoca
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL</u></p> <p>Medir la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>Medir el nivel de influencia de la cultura organizacional en el Gobierno Regional de Tacna, 2020.</p> <p>Medir el nivel del compromiso organizacional en el Gobierno Regional de Tacna, 2020.</p>

[Handwritten signature]
 CI. 07.0759

17	El GRT tiene un gran significado personal para mí.	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	Me motiva "ser parte de la familia" del GRT	A (X) D () SUGERENCIAS
19	Realmente siento los problemas del GRT como si fueran míos	A (X) D () SUGERENCIAS
20	Creo que hay muy pocas alternativas para pensar en dejar el GRT	A (X) D () SUGERENCIAS:
21	Una de las principales razones por las que sigo trabajando para el GRT es que irse requeriría un sacrificio personal considerable, porque otra institución puede no cubrir todos los beneficios que tengo aquí	A (X) D () SUGERENCIAS:
22	En este momento, permanecer en el GRT es tanto una necesidad material como una voluntad personal	A (X) D () SUGERENCIAS:
23	Una de las consecuencias negativas para mí si dejara el GRT es la escasez de alternativas de empleo que tendría disponibles.	A (X) D () SUGERENCIAS:
24	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar el GRT ahora mismo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
25	Como ya le he dado mucho al GRT, actualmente no considero la posibilidad de trabajar en otra	A (X) D () SUGERENCIAS:
26	Sería materialmente muy penoso para mí, en este momento, dejar el GRT, incluso si pudiera hacerlo.	A (X) D () SUGERENCIAS:

Handwritten signature
 C. P. 1105-02718

08	En el GRT se motiva al trabajo el equipo.	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	En el GTR se promueve el desarrollo de capacidades y promoción de habilidades y competencias.	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	En el GRT se labora tomando consideración del cumplimiento de los valores institucionales.	A (X) D () SUGERENCIAS:
11	En el GRT se logra consensuar las políticas directivas respecto a las necesidades del personal, logrando un acuerdo entre las partes que no afecte la operatividad institucional.	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	En el GRT las diferentes áreas laboran entre si bajo un clima de coordinación adecuada para el cumplimiento de las funciones.	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	En el GRT se promueve la integración del personal.	A () D (X) SUGERENCIAS:
COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
14	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en el GRT	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	Me siento parte del GRT	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	Me siento "emocionalmente apegado" al GRT	A (X) D () SUGERENCIAS:

Handwritten signature
 C. DA. 12345678901234567890
 P. 1234567890

27	El GRT merece mi lealtad.	A (X) D () SUGERENCIAS:
28	Me sentiría culpable si dejara el GRT ahora	A (X) D () SUGERENCIAS:
29	Siento que tengo un gran deber con el GRT	A (X) D () SUGERENCIAS:
30	No dejaría el GRT en este momento porque siento que tengo una obligación personal con las personas que trabajan aquí.	A (X) D () SUGERENCIAS:
31	Siento que no tengo el deber moral de permanecer en el GRT donde estoy actualmente	A (X) D () SUGERENCIAS:
32	Incluso si fuera una ventaja para mí, creo que no sería correcto abandonar el GRT en este momento	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (31) D (1):
6. COMENTARIOS GENERALES		
Se considera que la presente investigación es importante ya que permitirá conocer la relación de la influencia de la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna.2020.		
7. OBSERVACIONES		
Sin observaciones		



Juez Experto

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS


1. NOMBRE DEL JUEZ		FREDDY YSMAEL MAMANI QUISPE
2.	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER EN GESTION PÚBLICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	14 AÑOS
	CARGO	SUB GERENTE DE PROMOCIÓN Y GESTION DEL DESARROLLO HUMANO
<p align="center"> Título de la Investigación: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL EN GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2020. </p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Daysi Lourdes Chura Alanoca
	3.2	PROGRAMA DE PREGRADO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL</u></p> <p>Medir la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>Medir el nivel de influencia de la cultura organizacional en el Gobierno Regional de Tacna, 2020.</p>

		<p>Medir el nivel del compromiso organizacional en el Gobierno Regional de Tacna, 2020.</p> <p>Relacionar la influencia de la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna.2020</p>
<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
Nº	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
CULTURA ORGANIZACIONAL		
01	Las decisiones de los altos cargos del GRT se ejecutan en consideración de la necesidad de cumplir con los lineamientos estratégicos institucionales.	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	En el GRT se ha establecido y comunicado con claridad las metas organizacionales.	A(X) D() SUGERENCIAS:
03	En el GRT se ha establecido y comunicado con claridad los objetivos organizacionales.	A(X) D() SUGERENCIAS:
04	En el GRT se motiva a generar cambios y mejora continua a favor de la institución.	A(X) D() SUGERENCIAS:
05	El GRT tiene un enfoque operativo sobre satisfacer a sus usuarios.	A(X) D() SUGERENCIAS:
06	En el GRT se promueve el aprendizaje organizacional y el desarrollo del personal.	A(X) D() SUGERENCIAS:
07	En el GRT se promueve el empoderamiento de funciones.	A(X) D() SUGERENCIAS:

08	En el GRT se motiva al trabajo el equipo.	A(X) D() SUGERENCIAS:
09	En el GTR se promueve el desarrollo de capacidades y promoción de habilidades y competencias.	A(X) D() SUGERENCIAS:
10	En el GRT se labora tomando consideración del cumplimiento de los valores institucionales.	A(X) D() SUGERENCIAS:
11	En el GRT se logra consensuar las políticas directivas respecto a las necesidades del personal, logrando un acuerdo entre las partes que no afecte la operatividad institucional.	A(X) D() SUGERENCIAS:
12	En el GRT las diferentes áreas laboran entre si bajo un clima de coordinación adecuada para el cumplimiento de las funciones.	A(X) D() SUGERENCIAS:
13	En el GRT se promueve la integración del personal.	A(X) D() SUGERENCIAS:
COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
14	Estaria muy feliz de pasar el resto de mi carrera en el GRT	A(X) D() SUGERENCIAS:
15	Me siento parte del GRT	A(X) D() SUGERENCIAS:
16	Me siento "emocionalmente apegado" al GRT	A(X) D() SUGERENCIAS:

17	El GRT tiene un gran significado personal para mí.	A(X) D() SUGERENCIAS:
18	Me motiva "ser parte de la familia" del GRT	A(X) D() SUGERENCIAS:
19	Realmente siento los problemas del GRT como si fueran míos	A(X) D() SUGERENCIAS:
20	Creo que hay muy pocas alternativas para pensar en dejar el GRT	A(X) D() SUGERENCIAS:
21	Una de las principales razones por las que sigo trabajando para el GRT es queirse requeriría un sacrificio personal considerable, porque otra institución puede no cubrir todos los beneficios que tengo aquí	A(X) D() SUGERENCIAS:
22	En este momento, permanecer en el GRT es tanto una necesidad material como una voluntad personal	A(X) D() SUGERENCIAS:
23	Una de las consecuencias negativas para mí si dejara el GRT es la escasez de alternativas de empleo que tendría disponibles.	A(X) D() SUGERENCIAS:
24	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar el GRT ahora mismo.	A(X) D() SUGERENCIAS:
25	Como ya le he dado mucho al GRT, actualmente no considero la posibilidad de trabajar en otra	A(X) D() SUGERENCIAS:
26	Sería materialmente muy penoso para mí, en este momento, dejar el GRT, incluso si pudiera hacerlo.	A(X) D() SUGERENCIAS:

27	El GRT merece mi lealtad.	A(X) D() SUGERENCIAS:
28	Me sentiría culpable si dejara el GRT ahora	A(X) D() SUGERENCIAS:
29	Siento que tengo un gran deber con el GRT	A(X) D() SUGERENCIAS:
30	No dejaría el GRT en este momento porque siento que tengo una obligación personal con las personas que trabajan aquí.	A(X) D() SUGERENCIAS:
31	Siento que no tengo el deber moral de permanecer en el GRT donde estoy actualmente	A(X) D() SUGERENCIAS:
32	Incluso si fuera una ventaja para mí, creo que no sería correcto abandonar el GRT en este momento	A(X) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		


 Juez Experto
FREDDY YSMAEL MAMANI QUISPE
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 Colegiatura N° 006643

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Nataly Milagros Gutierrez Itucayasi
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Especialista en Administración
	GRADO ACADÉMICO	LICENCIADO
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	9 años
	CARGO	Gestor de Orientación
<p>Título de la Investigación: LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL EN GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2020.</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Daysi Lourdes Chura Alanoca
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Cuestionario
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL</p> <p>Medir la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Medir el nivel de influencia de la cultura organizacional en el Gobierno Regional de Tacna, 2020.</p> <p>Medir el nivel del compromiso organizacional en el Gobierno Regional de Tacna, 2020.</p> <p>Relacionar la influencia de la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal del Gobierno Regional de Tacna.2020</p>

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
CULTURA ORGANIZACIONAL		
01	Las decisiones de los altos cargos del GRT se ejecutan en consideración de la necesidad de cumplir con los lineamientos estratégicos institucionales.	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	En el GRT se ha establecido y comunicado con claridad las metas organizacionales.	A(X) D() SUGERENCIAS:
03	En el GRT se ha establecido y comunicado con claridad los objetivos organizacionales.	A(X) D() SUGERENCIAS:
04	En el GRT se motiva a generar cambios y mejora continua a favor de la institución.	A(X) D() SUGERENCIAS:
05	El GRT tiene un enfoque operativo sobre satisfacer a sus usuarios.	A(X) D() SUGERENCIAS:
06	En el GRT se promueve el aprendizaje organizacional y el desarrollo del personal.	A(X) D() SUGERENCIAS:
07	En el GRT se promueve el empoderamiento de funciones.	A(X) D() SUGERENCIAS:
08	En el GRT se motiva al trabajo al equipo.	A(X) D() SUGERENCIAS:

09	En el GRT se promueve el desarrollo de capacidades y promoción de habilidades y competencias.	A(X) D() SUGERENCIAS:
10	En el GRT se labora tomando consideración del cumplimiento de los valores institucionales.	A(X) D() SUGERENCIAS:
11	En el GRT se logra consensuar las políticas directivas respecto a las necesidades del personal, logrando un acuerdo entre las partes que no afecte la operatividad institucional.	A(X) D() SUGERENCIAS:
12	En el GRT las diferentes áreas laboran entre si bajo un clima de coordinación adecuada para el cumplimiento de las funciones.	A(X) D() SUGERENCIAS:
13	En el GRT se promueve la integración del personal.	A(X) D() SUGERENCIAS:
COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
14	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en el GRT	A(X) D() SUGERENCIAS:
15	Me siento parte del GRT	A(X) D() SUGERENCIAS:
16	Me siento "emocionalmente apegado" al GRT	A(X) D() SUGERENCIAS:
17	El GRT tiene un gran significado personal para mí.	A(X) D() SUGERENCIAS:

18	Me motiva "ser parte de la familia" del GRT	A(X) D() SUGERENCIAS
19	Realmente siento los problemas del GRT como si fueran míos	A(X) D() SUGERENCIAS
20	Creo que hay muy pocas alternativas para pensar en dejar el GRT	A(X) D() SUGERENCIAS:
21	Una de las principales razones por las que sigo trabajando para el GRT es que irse requeriría un sacrificio personal considerable, porque otra institución puede no cubrir todos los beneficios que tengo aquí	A(X) D() SUGERENCIAS:
22	En este momento, permanecer en el GRT es tanto una necesidad material como una voluntad personal	A(X) D() SUGERENCIAS:
23	Una de las consecuencias negativas para mí si dejara el GRT es la escasez de alternativas de empleo que tendría disponibles.	A(X) D() SUGERENCIAS:
24	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar el GRT ahora mismo.	A(X) D() SUGERENCIAS:
25	Como ya le he dado mucho al GRT, actualmente no considero la posibilidad de trabajar en otra	A(X) D() SUGERENCIAS:
26	Sería materialmente muy penoso para mí, en este momento, dejar el GRT, incluso si pudiera hacerlo.	A(X) D() SUGERENCIAS:
27	El GRT merece mi lealtad.	A(X) D() SUGERENCIAS:
28	Me sentiría culpable si dejara el GRT ahora	A(X) D() SUGERENCIAS:

29	Siento que tengo un gran deber con el GRT	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
30	No dejaría el GRT en este momento porque siento que tengo una obligación personal con las personas que trabajan aquí.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
31	Siento que no tengo el deber moral de permanecer en el GRT donde estoy actualmente	A() D(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
32	Incluso si fuera una ventaja para mí, creo que no sería correcto abandonar el GRT en este momento	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(31) D(1):
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		



 Juez Experto
 Colegiatura N° 005339

ANEXO 04. CARTA DE LA EMPRESA DONDE AUTORIZA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN



OFICINA
EJECUTIVA DE
RECURSOS
HUMANOS

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

Tacna, 19 de julio del 2021

CARTA N° 199 -2021- ORA-OERRHH/GOB.REG.TACNA

Señora (ita):

DAYSI CHURA ALANOCA

Domicilio: Calle Enrique López Albújar N° 1830 - La Natividad – Tacna - Tacna

Presente.-


ASUNTO : RÉMITO RESPUESTA
REFERENCIA : SOLICITUD S/N (CUD: 1081526)
RESPUESTA DE EAP USS

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y a la vez en atención a la solicitud presentada con CUD N° **1081526**, por parte de la Directora de la Escuela de Administración Pública de la Universidad Señor de Sipán – Chiclayo – Perú; respecto a brindarle la autorización de permiso y apoyo para que usted pueda realizar su Trabajo de Investigación sobre Clima y/o Ambiente Laboral en esta Entidad Pública. Este despacho le otorga la **AUTORIZACION** solicitada.

No obstante, la información requerida deberá ser de libre acceso, no podrá ser respecto de la información clasificada como confidencial referida a los datos personales cuya publicidad constituya una invasión de la intimidad personal y familiar; además de no dañar el nombre ni la imagen de la entidad ni de sus servidores.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarles los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
ABG. HUGO JUAN VARGAS CANCINO
DIRECTOR DE LA OFICINA EJECUTIVA
DE RECURSOS HUMANOS

Adj:) folios
C.c. Archivo.
HVC/

109 8004

ANEXO 05. RESOLUCIÓN DEL PROYECTO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1097-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 22 de octubre de 2020.

VISTO:

El Oficio N°0360-2020/FACEM-DA-USS de fecha 22/10/2020, presentado por el (a) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveydo del Decano de FACEM, de fecha 22/10/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/DP-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los proyectos de investigación, de los estudiantes del IX ciclo de la asignatura de Investigación I, de la Escuela Académico Profesional de Administración, del programa regular, sesión "A" - semestre 2020 II, a cargo del docente Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÉVESE

Dr. EDGAR ROLANDO TEJADA TORRES
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

N°	AUTOR(S)	TÍTULO DE PROYECTO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	ABASALO MUÑOZ JESUS ALBERTO NAZARIO AMARCA ROBIN EDINSON	ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA SAMSUNG DA (LÍNEA BLANCA) CHIMBOTE - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	AQUINO VASQUEZ ERICH	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DEL CONTRATISTAS S.A.C. CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	AGUILAR NEGOSUP RONALD JAVIER DELGADO CHUMBOQUE JORGE LEONARDO	SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN EL ÁREA DE OPERACIONES DE LA EMPRESA TE PROYECTA SAC - CHICLAYO 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	ALARCON TORRES CRISTIAN ANDERSON CACHAY PANTOJA ANTONIO MIGUEL	SOCIAL MEDIA MARKETING Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO DEL CONSUMIDOR EN LA TIENDA SAGA FALABELLA CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	ARTEAGA VALLEJOS GABY LICET PISCOYA VALDERA NADDA	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DEL CENTRO MEDICO ESPECIALIZADO LAB. SALUD S.A.C CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	BARCO MENDOZA GISELI DEL MILAGRO CHAVEZ LEIVA VILMA YANETH	EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KONECTA-SEDE CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	BAZAN VILLEGAS KATERIN LISSET SARVERA FACHO DIRCE LISBETH	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA GRUPO ASIS CAPITAL SAC. CHICLAYO-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	BENITES PAZ STELLA HELGA	CALIDAD DE SERVICIO Y LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS CENTRO DE SALUD MATERNO SANTA CATALINA SAN PEDRO DE LLOC - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	BRAVO RENILLA VIVIANA KAROLINA DAMIAN SANTAMARIA ESTEFANY	DESARROLLO DEL TALENTO Y SU DESEMPEÑO LABORAL EN EPOCA DE PANDEMIA EN EL ESTUDIO CHÁVEZ TOVAR S.A.C , CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	BURGA CALVAY JUANDIEGO	LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES TDM CONSTRUCCIÓN CONSULTORA Y SERVICIO E.I.R.L TALARA - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	BUSTAMANTE PERALTA MEDALI MILAGROS PARIAHUACHE CACERES JOHANN A FABOLA	PROCESO DE LOGISTICA Y LA MEJORA DEL CONTROL DE INVENTARIOS EN LA EMPRESA ELECTRO TOCACHI S.A-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	CAVALES BEJARANO EDUARDO ENRIQUE	"EL SISTEMA DE TESORERÍA Y SU INCIDENCIA EN LA CAPTACIÓN DE FONDOS PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BRERA , 2020".	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	CHAZAPA ACOSTA JHEANINA	MODELO DE GESTIÓN INTEGRAL PARA MEJORAR LA CALIDAD FINANCIERA EN LA COOPAC SANTO CRISTO DE BAGAJAN, SORITOS- SAN MARTIN-2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	CASTAÑEDA MUNDACA PERLA VIOLETA VENEGAS SANCHEZ YNGRID LISSETH	COACHING EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA FERRETEROS Y CONSTRUCTORES DEL NORTE S.A.C, CHICLAYO - 2020	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	CHURA ALANDCA DAYSI LOURDES	CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL EN GOBIERNO REGIONAL DE TACNA - 2020.	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimental

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO 06. BASE DE DATOS DE EXCEL DE LA ENCUESTA

Variable independiente: Cultura organizacional													Variable dependiente: Compromiso organizacional																			
Misión			Adaptabilidad			Participación			Coherencia			Compromiso Afectivo					Compromiso Continuo					Compromiso Normativo										
Dirección e intención estratégicas	Metas	Objetivos	Creación de cambio	Enfoque en el cliente	Aprendizaje organizacional	Empoderamiento	Orientación de equipo	Creación de capacidad	Valores básicos	Acuerdo	Coordinación	Integración	Futuro en la institución	Parte de la institución	Apego	Significado de la institución	Sentimiento de familia	Problemas institucionales	Alternativas a la institución	Sentimiento de permanencia	Voluntad de permanencia	Escasez de alternativas	Efectos en la vida	Entrega a la institución	Dejar la institución	Lealtad	Culpabilidad	Deber con la institución	Obligación personal	Deber moral	Abandono de la empresa	
2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	
1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	2	1	2	1	1	3	5	1	3	1	2	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	1	
1	1	1	3	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	1	3	2	
1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	
2	2	2	1	2	1	3	5	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	
2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	1	3	1	3	3	1	3	3	1	2	3	
1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	5	1	1	1	5	1	
1	5	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	1	3	5	1	3	1	
1	1	5	1	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	1	5	5	5	1	1	3	1	5	5	5	5	1	2	1	
1	5	1	1	3	1	1	5	1	5	1	3	1	1	3	1	1	5	1	5	1	5	1	3	5	1	5	5	1	1	2	1	
1	5	1	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	3	5	1	1	5	1	5	1	3	1	5	5	1	5	1	2	5	
1	5	1	5	3	1	3	1	5	1	1	3	1	5	1	1	1	5	3	1	5	5	1	3	5	1	5	1	1	5	1	1	
1	1	3	1	5	1	1	5	1	5	1	3	5	1	5	5	1	5	1	5	1	1	1	5	1	5	5	1	5	1	2	1	
5	1	5	1	1	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	3	1	5	5	1	5	5	1	1	
1	5	3	1	5	1	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	1	5	1	5	1	5	1	3	5	1	5	3	1	1	2	1	
1	5	1	1	5	1	1	5	1	1	5	1	5	5	1	1	5	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	2	1
1	5	1	5	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	2	5	
1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	1	1	5	1	5	1	5	1	1	1	1	

ANEXO 07. CAPTURAS DE CUESTIONARIO EN GOOGLE FORM

Por la situación de pandemia por Covid-19 se realizó 133 encuestas a través de un cuestionario alojado en el Google form que se puede evidenciar en el siguiente enlace:

https://docs.google.com/forms/d/1q5-Y8DCXdNcRo9KkNqPSymBxpssEY6TgKXcESPj_VjA/edit?pli=1

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL COMI

Preguntas Respuestas 133 Configuración Puntos totales: 0

Sección 1 de 6

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

El presente cuestionario, elaborado con fines académicos tiene como finalidad evaluar su percepción respecto a la cultura organizacional y el compromiso organizacional como trabajador del Gobierno Regional de Tacna. Se solicita que marque con una "X" sobre el casillero que se acerque de forma más objetiva a su percepción personal, donde:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

Las marcaciones son de carácter anónimo por lo que se solicita la mayor sinceridad del caso.

Correo *



ANEXO 08. REPORTE DE TURNITING

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL EN GOBIERNO R	Daysi Lourdes Chura Alanoca
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
16399 Words	92815 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
75 Pages	1.0MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Feb 8, 2023 3:03 PM GMT-5	Feb 8, 2023 3:04 PM GMT-5
<hr/>	
● 22% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 21% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 14% Base de datos de trabajos entregados• 4% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)• Material citado	

ANEXO 09. ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1097-FACEM-USS-2020, presentado por el/la Bachiller, Daysi Lourdes Chura Alanoca, con su tesis Titulada LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL EN GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2020.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 22% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 08 de febrero de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.