

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Tesis

**CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL
AYACUCHO - 2019**

Para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Presentada por

MARIA MENDEZ BARZOLA

Asesor

VICTOR RAÚL RODRIGUEZ HURTADO

AYACUCHO-PERÚ

2022

DEDICATORIA

*A Dios y a mi familia, quienes han estado
a mi lado siempre en todo momento
acompañándome en los buenos y difíciles
momentos. Por su comprensión y apoyo
incondicional.*

AGRADECIMIENTOS

*Quisiera agradecer a los profesores de mi
alma mater, la Universidad Nacional San
Cristóbal de Huamanga.*

Resumen

Este estudio titulada cultura y compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019 tuvo como propósito determinar de qué manera la cultura organizacional se relaciona con el compromiso organizacional. Por lo tanto, esta información es muy útil para crear la estrategia más conveniente.

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque de correlación cualitativo-cuantitativo con un diseño no experimental, con una muestra no probabilística de 219 trabajadores, se utilizó la encuesta como técnica principal y el cuestionario modelo Likert como herramienta para explicar la relación entre cultura y compromiso organizacional, se utilizó el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman para medir el grado de relación entre estas variables.

El valor del coeficiente Rho de Spearman obtenido es 0,873 y el nivel de significancia de 0.00, a partir de esto, pudimos concluir que existe una correlación muy alta entre la cultura de la empresa y el compromiso de los empleados del Gobierno Regional de Ayacucho - 2019.

Palabras claves: cultura organizacional, compromiso organizacional, Identidad e involucramiento.

Abstract

This study entitled organizational culture and commitment of the workers of the Ayacucho Regional Government - 2019 had the purpose of determining how organizational culture is related to organizational commitment. Therefore, this information is very useful to create the most suitable strategy.

This study was developed under a qualitative-quantitative correlation approach with a non-experimental design, with a non-probabilistic sample of 219 workers, the survey was used as the main technique and the Likert model questionnaire as a tool to explain the relationship between organizational culture and organizational commitment, Spearman's non-parametric correlation coefficient was used to measure the degree of relationship between these variables.

The value of Spearman's Rho coefficient obtained is 0.873 and the significance level of 0.00, from this, we could conclude that there is a very high correlation between the culture of the company and the commitment of the employees of the Regional Government of Ayacucho - 2019.

Key words: organizational culture, organizational commitment, Identity and involvement.

ÍNDICE

Resumen	iv
Abstract	v
INTRODUCCIÓN	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.1. Descripción de la realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	10
1.2.1. Problema general	10
1.2.2. Problemas específicos.....	10
1.3. Objetivos.....	11
1.3.1. Objetivo general.....	11
1.3.2. Objetivos específicos	11
1.4. Justificación.....	11
1.4.1. Justificación teórica	11
1.4.2. Justificación práctica	12
1.4.3. Justificación metodológica.....	12
1.4.4. Justificación social	12
1.4.5. Justificación de conveniencia.....	12
1.5. Delimitación de la investigación	12
1.5.1. Delimitación espacial	12
1.5.2. Delimitación temporal	12
1.5.3. Delimitación conceptual o temática.....	13
II. MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes de la investigación.....	13
2.2. Bases teóricas.....	18
2.2.1. Cultura organizacional.....	18
Teoría base de la cultura organizacional. Teoría de Edgar Schein	18
2.2.2. Compromiso organizacional.....	24
2.3. Términos básicos	28
III. HIPÓTESIS.....	29
3.1. Hipótesis general.....	29

3.2. Hipótesis específicas.....	30
3.3. Variables	30
3.3.1. Definición de las variables	30
3.3.2. Cultura organizacional	31
3.3.3. Operacionalización de las variables	32
IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
4.1. Tipo y nivel de investigación	34
Tipo de investigación.....	34
Nivel de investigación.....	34
4.2. Métodos y diseño de la investigación	34
4.3. Población y muestra	34
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
4.5. Procedimiento de recolección de datos	36
4.6. Procesamiento y análisis de datos	37
V. RESULTADOS	38
4.1. Resultados en tablas	38
4.2. Discusión de resultados	51
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS	56

INTRODUCCIÓN

Para todas las instituciones tanto del sector público como privado, es de suma importancia conservar el mejor talento humano que tenga la habilidad de adaptarse, socializar y comunicación, de manera que nos permita identificar observar y analizar los factores que pueden afectar su productividad.

Es por ello por lo que esta investigación tendrá como objeto de estudio el Gobierno Regional de Ayacucho, siendo las variables de estudio Cultura y compromiso organizacional.

De esta forma, esta organización prioriza los factores que inciden en la cultural y compromiso organizacional para lograr metas y satisfacer a los usuarios.

Por lo tanto, el objetivo planteado en este estudio es determinar que la cultura organizacional se relaciona con el compromiso organizacional de los empleados de Gobierno Regional Ayacucho, es necesario poner en marcha políticas que fortalezcan la cultura organizacional de los empleados, mejorando así su compromiso con la organización.

El desarrollo de la investigación está estructurado en 5 temas básicos: Primero, enfoque del problema. En segundo lugar, el marco teórico. Tercero, suposiciones. Cuarto: métodos de investigación. Quinto, resultados. Finalmente, se anexan la matriz de consistencia, instrumento de recojo de datos y validación de instrumento por expertos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Cada vez más, se da cuenta que las organizaciones deben constituirse como un sistema que atrae, desarrolla, motiva y retiene a los trabajadores, quienes garantizan el funcionamiento y la supervivencia efectiva de la organización. Los recursos humanos con que cuenta una organización, son fundamental para el desarrollo de sus objetivos y el logro de metas planteadas como tal.

Sin embargo, actualmente en la administración pública no se viene dando el adecuado valor que se merece, ello se refleja en sus logros y el cumplimiento de sus funciones encomendadas a favor de la población; es un problema muy evidente en América Latina y el Caribe, donde a pesar que en los últimos años se ha alcanzado un buen crecimiento económico, no se ha reducido la desigualdad que hasta el 2019 son muy elevados, no cubren las necesidades más exigentes y están muy insatisfechos con los servicios públicos. Este es un claro ejemplo de cómo la inversión pública de la región representó solo el 1,6% del PIB en 2017 (OECD, 2020).

En el Perú el problema es similar, a pesar de que antes de la llegada de la pandemia se venía teniendo un incremento económico sin precedentes con unos promedios anuales superiores al 6% durante más de una década, los problemas como la desigualdad y pobreza, la corrupción en el Estado y la inseguridad ciudadana eran más elevadas; Los pobres tenían menos acceso a los servicios públicos, incluidos la policía, la justicia y los servicios de infraestructura. Cuantitativamente, esto significa que un aumento del 100% en el gasto per cápita aumenta la probabilidad de utilizar los servicios públicos en 2,9 puntos porcentuales, con una elasticidad promedio de 0,48 (Yamada y Montero, 2020).

En el caso de Ayacucho, durante los últimos años el acceso a los servicios se ha incrementado de manera importante; sin embargo, la calidad de los servicios no se garantiza, tanto en salud, infraestructura y educación (Gobierno Regional de Ayacucho, 2021).

Todo ello demuestra que las organizaciones o instituciones del Estado no tienen un buen desempeño, en el que se incluye al Gobierno Regional ; entre los factores que influyen en esta situación se encuentra la ausencia o bajo compromiso organizacional, que presentan sus colaboradores, que se manifiesta a través de la ausencia de un sentimiento de pertenencia, lealtad y compromiso con los objetivos de la organización y la permanencia dentro de la organización sin sentirse identificado con las labores que realiza.

Entre las posibles causas que generan está baja o ausencia de compromiso se encuentra la cultura organizacional, por lo que en esta investigación se buscó establecer si existe relación entre ambas variables.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con compromiso organizacional de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho-2019?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con compromiso afectivo de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho-2019?
- b. ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con compromiso normativo de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho-2019?

- c. ¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con compromiso de continuidad de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho-2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar que la cultura organizacional se relaciona con compromiso organizacional de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho – 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar de qué manera la cultura organizacional se relaciona con compromiso afectivo de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho-2019.
- b. Determinar que la cultura organizacional se relaciona con compromiso normativo de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho2019.
- c. Determinar que la cultura organizacional se relaciona con compromiso de continuidad de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho2019.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Esta investigación tiene justificación teórica por su aporte a la ciencia con relación a los fenómenos estudiados, mismo que servirá como fuente bibliográfica para los lectores y futuros investigadores.

1.4.2. Justificación práctica

Este estudio tiene justificación práctica porque los resultados encontrados son útiles para que la institución pueda mejorar en cuanto a la cultura organizacional de sus colaboradores y a la vez mejore su compromiso organizacional que se verá reflejado en el cumplimiento de sus metas a favor de la población.

1.4.3. Justificación metodológica

Este estudio tiene justificación metodológica debido a que los instrumentos utilizados para medir las variables, pueden adaptarse para medir los mismos fenómenos dentro de otra institución similar.

1.4.4. Justificación social

La investigación tiene legitimidad social porque las instituciones donde se realizó brindan servicios que los benefician directamente a la calidad de vida de los ciudadanos dentro de su región, en tanto con los resultados encontrados y la aplicación de las medidas necesarias, se favorecerá a este sector.

1.4.5. Justificación de conveniencia

Este estudio fue útil porque, cuando se llevó a cabo, encontró falencias en la cultura y el compromiso organizacional para permitir que se apliquen acciones correctivas mientras se mejoran los servicios prestados dentro de la instalación.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación espacial

La investigación se realizará en la sede del Gobierno Regional de Ayacucho, ciudad de Huamanga.

1.5.2. Delimitación temporal

El periodo de estudio de esta investigación es del año 2019.

1.5.3. Delimitación conceptual o temática

Esta investigación solo se limitará a establecer cuál es la relación entre la variable de cultura y la de compromiso organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

Coronado, et al. (2020) en su trabajo al cual han denominado compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias, se propusieron como objetivo analizar esta variable entendiéndola en un contexto laboral, que mide la preocupación del trabajador con la organización para la cual trabaja y de esta con el primero. En este sentido, la investigación se constituye una descriptiva, cuya técnica fue el análisis documental, ya que se analizaron 50 artículos indexados en Scopus. De esta forma, los autores concluyeron que, en el compromiso organizacional al reforzar los antecedentes de este se generan consecuencias positivas. Por lo que, es necesario precisarse que sin duda las organizaciones a través de diversas acciones pueden cooperar al desarrollo, incremento o disminución del grado de compromiso de sus trabajadores, a través de la creación de políticas que se direccionen al desarrollo individual de cada uno, procurándoles una calidad de vida y de este modo lograr su identificación y unión con la organización. No obstante, no todos los resultados son siempre buenos, ya que ello varía relativamente al grado en que se presenten. Además, se determinó que el compromiso afectivo es que mejores resultados genera en la organización.

Cuenca y López (2020) desarrollaron un artículo sobre la gestión del compromiso y la cultura organizacional, a través de la cual buscaron analizar estas variables en los trabajadores de una

organización. Mediante los resultados han hecho saber que, el compromiso organizacional describe la relación que existe entre una organización y sus empleados para lograr sus objetivos, donde prevalece el interés por la permanencia en la organización para lo cual deberá aceptar sus valores y objetivos. En ese sentido, los autores a través de sus recomendaciones han hecho saber la necesidad de ejecutar un plan de identificación institucional a fin de poder conocer la cultura de los empleadores y, a su vez, un plan cognitivo para aumentar el nivel de compromiso emocional en su organización.

Aldana, et al. (2018) en su estudio del compromiso organizacional como dinámica institucional en el sector salud de Barranquilla-Colombia tuvo como objetivo analizar el compromiso de estas instituciones con los clientes internos. Esta investigación fue una con enfoque cualitativo, cuyo instrumento utilizado fue una entrevista aplicada a tres profesionales en enfermería que trabajan en distintas instituciones del sector salud del tercer y cuarto nivel de atención. Los autores concluyeron que, en conformidad con lo expuesto en las entrevistas se evidencia que el nivel de compromiso de los profesionales de enfermería está vinculado a variables de tipo organizacional, tales como, la naturaleza del trabajo, el puesto, el grado comunicativo, el grado en el que participan en la organización, el apoyo extralegal y el liderazgo de los directivos, todo esto como requisitos fundamentales para mantener este compromiso.

Tello, (2018) en su estudio identificó la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el sector del calzado de Tungurahua. El objetivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en este sector. La investigación es de tipo descriptiva, con un enfoque cualitativo-cuantitativo. Se utilizó como herramienta el cuestionario y se aplicó a una muestra de 63 empleados. El autor concluye que el compromiso y el compromiso ético son más factibles y

normativos que visualizan los beneficios reales recibidos de la organización. El compromiso organizacional es un factor clave para mantener recursos humanos calificados, los cuales son necesarios para potenciar los aspectos emocionales y normativos.

Guerrero y Silva, (2017) en su artículo sobre la cultura organizacional en el desarrollo de las organizaciones, buscaron de qué manera influye esta cultura en el comportamiento de estas. En los resultados se puede conocer que la cultura organizacional es un elemento esencial en la planeación estratégica de las organizaciones, lo que les ayuda a incrementar su competitividad en el mercado. La cultura deriva de los procesos, reglas y formas que generan patrones de comportamiento, y por tanto actúa como un sistema de gobierno dentro de una organización, para mejorar la productividad y la rentabilidad, para crear valores corporativos o el compromiso con una filosofía de liderazgo.

2.1.2. A nivel nacional

Cerna, (2019) en su tesis denominada cultura y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca, 2018, se planteó como objetivo establecer de qué forma es que la cultura organizacional tiene influencia en el compromiso organizacional del personal que trabaja en la comunica municipal. Esta investigación es mixta, aplicada explicativa de diseño no experimental. Se utilizó como instrumentos el método de la encuesta y el cuestionario aplicado a una muestra de 228 trabajadores de un total de 562 trabajadores que conforma la población. En tanto, el autor concluye que el nivel de influencia entre ambas variables es positiva y moderada y además significativa en cuanto a los aspectos formales e informales que influyen el compromiso de estos trabajadores; así, a mayor manejo de las estrategias organizacionales y de las normas de los equipos de trabajo, mayor será también el compromiso. De esta forma, el autor recomienda fomentarla cultura organizacional de los

trabajadores estableciendo una mejora en las normas de los equipos de trabajo para que estos puedan laborar en un mismo sentido y desarrollen un compromiso con la organización, así también promover una cultura para que todo el personal pueda opinar cuando lo desee y de igual manera escuche al resto cuando sea necesario.

Medrano, (2017) En un artículo de 2016 titulado Compromiso cultural y organizacional con el personal administrativo del Hospital Chancay, se planteó por objetivo, determinar cuál es la relación entre los servidores públicos administrativos del hospital de Chancay tomando como base la cultura y compromiso organizacional. Es una investigación de tipo básica de nivel cuantitativo, descriptivo y explicativo, de alcance correlacional y de diseño no experimental. La técnica utilizada en este estudio fue una prueba de consistencia interna, la misma que se aplicó a una muestra de 49 trabajadores del área administrativa del mencionado hospital. Los autores concluyen que existe evidencia de adherencia positiva a las relaciones entre ambas variables, cultura y compromiso organizacional. Asimismo, señala que la cultura es de adhesión y el compromiso de dichos trabajadores es de admirar. Por ello el autor sugiere ante esta conclusión que se debe orientar a una convivencia y aproximación rítmica entre el personal administrativo y los funcionarios públicos y por ende desarrollar una mejor civilización organizacional.

Velásquez (2017) en un trabajo titulado Cultura Organizacional y Participación de los Trabajadores en la Gestión Municipal de Desarrollo Social de Santa, pretendió identificar la relación entre la cultura del trabajo infantil y la participación de los trabajadores. Esta es una investigación de diseño descriptivo correlacional. El instrumento utilizado en este estudio fue un cuestionario, el cual también se utilizó en una muestra de 20 empleados de una población total de 65 empleados. La autora

concluyó que, la relación entre las variables mencionadas es de un nivel significativo, catalogándola con base a la correlación de Pearson de fuerte y positiva. Así, se evidencia que el 85,0% de los trabajadores tienen un grado de cultura organizacional de nivel regular y el 15,0% de nivel bueno, por lo que la autora señala que ello no es deficiente. Además, cuando se consideran estos resultados en términos de compromiso, con base en la correlación de Pearson, se obtiene una fuerte relación positiva de que a mejor cultura organizacional, mejor compromiso con el trabajo, quedando claro que la gestión funciona. Frente a todo esto, la autora recomienda que se realicen actividades que integren al personal para el cumplimiento de mayores objetivos.

Saucedo (2017) ha desarrollado una investigación sobre el impacto de la cultura organizacional y la administración distrital en el compromiso organizacional de los empleados Carabayllo, a través del cual el propósito fue determinar ese grado de influencia. Los resultados del estudio evidencian que, la cultura forma parte de la convivencia en el interior y exterior de la organización, lo que se conoce como un sistema de trabajo que comparten los integrantes de esta. De modo que, una buena cultura organizacional va a influenciar positivamente en el compromiso de la institución facilitando la competitividad de esta. Finaliza señalando que, la eficiencia del compromiso organizacional debe ser promovida por las organizaciones a través de las organizaciones y de los encuentros entre colaboradores facilitación la socialización entre ellos, lo cual se verá reflejado en el compromiso de estos en la participación de las tareas y metas de la organización.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Cultura organizacional

Teoría base de la cultura organizacional. Teoría de Edgar Schein

En 1988 Edgar Schein proporcionó un modelo de cultura organizacional para expresar la cultura dentro de la organización.

Para esa fecha el autor desarrolló el concepto de cultura, entendiéndola como aquel conjunto de experiencias importantes y de carácter significativo tanto internas como externas que los individuos han experimentado dentro de una organización e implementado estrategias para su adaptación en esta y, como consecuencia de esto se ha generado una vivencia común de lo que los rodea.

En ese sentido llegó a definirla como el conjunto de supuestos y creencias sobre las cuales los individuos rigen sus conductas habituales en el desempeño de sus actividades laborales. De modo que, el autor la estudió marcando tres niveles diferenciados, estos son producciones, valores y presunciones subyacentes básicas.

El primer nivel (producciones) se refiere a las estructuras físicas y tangibles de la organización. Además de todo lo que se puede ver y oír dentro de esta. Esto incluye el ambiente físico y las personas por las que se encuentra conformada. De esta manera, este nivel estudia el entorno, el lenguaje, los patrones comportamiento, símbolos, etc.

En segundo nivel (Valores) se refiere a los valores y creencias que reflejan el comportamiento de los individuos en la organización, los cuales constituyen estándares, filosofías y principios compartidos por todos los miembros de la organización.

El tercer y último nivel (presunciones subyacentes básicas), se refiere a la capacidad que el grupo presenta en torno a las situaciones

imprevistas, así como a las medidas que se aplican para la solución a los problemas. De modo que, en un futuro, el grupo pueda responder rápida y exitosamente a estos teniendo en cuenta la experiencia vivida.

En síntesis, para Schein la cultura organizacional comienza a construirse con las presunciones subyacentes básicas y las producciones y los valores serían sus manifestaciones. Dicho de otra forma, si no se tiene una respuesta frente a problemas repentinos tomando decisiones compartidas, no se podría construir una Cultura organizacional propia de una organización (Reinoso y Campoverde, 2017).

2.2.1.1. Cultura organizacional

La cultura laboral es el conjunto de valores, comportamientos, tradiciones, creencias y políticas que expresan los empleados a través de sus acciones y que brindan un marco de referencia común para todo lo que sucede dentro de una organización; de esta manera, tal cultura le brinda al personal de una organización la lógica de sentido para interpretar la vida de la organización y al mismo tiempo se describe como un elemento distintivo que hace posible la diferenciación de esta con otras organizaciones, porque incluye los aspectos expresivos y emocionales de la organización (Gutiérrez, 2013).

En ese sentido se entiende la cultura en una organización, como aquella que propicia para un buen ambiente laboral un conjunto de normas y valores que rigen su actuar, así como los principios que estructuran la organización, y el modo en cómo se relaciona cada trabajador con los demás empleados, y estos con la organización.

Constituyéndose de esa forma como un medio de gran importancia para la dirección exitosa de la organización. La cultura organizacional se constituye por dimensiones como el involucramiento con el propósito, adaptabilidad, orientación al equipo, normas, identidad y búsqueda del bienestar social (Robles, et al, 2018).

2.2.1.2. Dimensiones de cultura organizacional

A) Involucramiento con el propósito

Actualmente todas las organizaciones están procurando de diferente manera incrementar su productividad y para ello un punto importante que consideran es la participación activa y el nivel de involucramiento del trabajador con sus actividades laborales y con el propósito de la organización, pues ello no solo genera más productividad, sino que además se desarrolla un mejor clima laboral y se logran mayores objetivos. De manera que el involucramiento del trabajador en la organización es una característica importante para el buen desarrollo de esta y en su productividad.

En ese sentido, se debe entender por involucramiento laboral como todos aquellos aspectos relacionados a lo laboral, así es, el proceso de participación libre y voluntaria del trabajador en las decisiones que directamente inciden en sus actividades productivas, así como la capacidad que esta emplea en el desarrollo de estas. El involucramiento, tiene por fin promover el compromiso y resultados positivos a favor de toda la organización con la colaboración de todos los que la integran (Carrillo, et al., 2013).

El involucramiento implica no solo es el compromiso del trabajador y su satisfacción con lo que realiza dentro de su centro laboral, sino, además, comprende su intervención en las decisiones que se toman, el ser escuchado y el aporte de ideas para la mejora del trabajo y el ambiente organizacional. Tiene que ver con el

desempeño del trabajador en las funciones de las que es responsable. Mide tu identidad en tu trabajo. Por ello que, se puede decir el trabajador involucrado se desempeña con agrado, se identifica con lo que hace y no le resta importancia. Un concepto de involucramiento en el trabajo, es, por ejemplo, aquel que otorga el poder de decisión del empleado en el desempeño de sus funciones, generando confianza y valor en este, puesto que el mismo será competente de acuerdo con el nivel de influencia que tiene en su centro de laboral (Riquelme, 2018). De modo que, el punto clave radica en el grado de importancia que el trabajador supone respecto a su empleo, el propósito que cumple respecto a él y lo que lo conlleva a una concentración en el mismo y en la autoimagen que produce ya que conjuntamente estaría satisfaciendo sus propias necesidades, pues, no hay obligación.

La participación se define como un estado relativamente constante de interés y logro positivo, determinado por el compromiso de los empleados con la organización a la que pertenecen y su dedicación y participación en la organización; realizar sus funciones (Amasifuén, 2016).

Es entonces, el involucramiento un requisito fundamental por su impacto en el logro de resultados de los mismos trabajadores y de la organización. Es uno de los factores clave para motivar y mejorar la motivación de los empleados, al mismo tiempo que conduce a un desempeño organizacional y de los empleados más productivo (Cuya y Hayane, 2019).

En tanto, promover el involucramiento de los trabajadores en la organización ayudará al crecimiento individual y por consecuencia a la obtención de los objetivos y metas que plantearon en un inicio los dirigentes de la organización. Por lo que, para las organizaciones, es un reto y un propósito alcanzar y mantener el involucramiento de sus empleados, por tener esto fuerte vinculación con la eficacia organizacional (Rodríguez, 2019).

B) Adaptabilidad

Las organizaciones constantemente están sujetas a cambios, pues es un hecho que paulatinamente se hacen necesarias las modificaciones en su manera de operar, ya que, el mercado es dinámico y la competitividad lo exige. Ello genera a su vez que todo el personal que incorpora la organización debe adaptarse a dichos procesos de cambio, esto a fin de poder cumplir con los objetivos y con las exigencias de la organización y de los clientes.

De allí que la adaptabilidad se comprende como un proceso a través del cual el trabajador o la organización se adecua a las distintas modificaciones que se producen en el entorno. De manera que, esta característica se desarrolla cuando el trabajador se involucra y encaja en el contexto en el que se encuentra. Por lo que, el colaborador se sujeta a un cambio en su comportamiento para cumplir con las condiciones y se alinee a los objetivos comunes y pueda trabajar en equipo (Guzmán, 2018). Por tanto, la adaptabilidad entonces consiste en la capacidad del trabajador de poder adaptarse y ajustarse a los cambios que se producen (Alles, 2008).

C) Orientación al trabajo en equipo

Esto se refiere al trabajo en equipo que todos trabajadores y la organización debe desarrollar para el logro de los objetivos comunes. En ese sentido, la orientación al equipo involucra actividades de comunicación entre todo el personal, de coordinación y unidad incluso si se desarrollan actividades distintas y, de responsabilidad y trabajo cooperativo.

El desarrollo de trabajo en equipo permite que todos los trabajadores que laboran para la organización, incluyendo a los dirigentes de esta, presenten habilidades y estilos de liderazgo que se orientan a la mejora de sus ideas, de la planificación, de su involucramiento en la toma de decisiones y, de las acciones que se observan en el proceso de su trabajo respecto a los resultados del cumplimiento de los objetivos organizacionales.

D) Normas

Las normas están referidas al reglamento o conjunto de políticas sobre los cuales se dirigen los recursos humanos de una organización, atendiendo a una situación incierta o desconocida. De esta se desprenden, las normas observables y aquellas no observables (Koning, 2007).

Las normas observables incluyen acuerdos que han sido expresamente creados, compartidos y reconocidos como válidos.

Mientras que, las normas no observables se constituyen como ideas que son aplicables para los integrantes de una organización para poder ejercer el desempeño de sus actividades, esto es implícito o omisa.

E) Identidad

La identidad surge de los mensajes internos que una organización envía a Recursos Humanos y corresponde a la relación entre los objetivos y valores de los empleados y los objetivos y valores de la organización (Haigh, 2006).

Esta se caracteriza por representar como un componente que coadyuva a la perdurabilidad de las organizaciones. De manera que, cuando la identidad es fuerte, entonces pasa a formar parte de la conciencia colectiva y funciona como un medio para cohesionar y alinear a los recursos humanos y alcanzar los propósitos, objetivos e intereses de la organización. Pues. Funciona como un elemento diferenciador, que posee ventajas competitivas con relación a otras organizaciones.

Está compuesta por categorías, como la ética organizacional que es manifestada a través de comportamientos de acuerdo con las normas de la organización, también los valores que son aquellos que promueven la identidad en la organización, funcionando como un elemento diferenciador de otras, otra categoría es la responsabilidad

social, que junto a los valores y a la ética facilitan a aumentar la identidad de las personas con la organización.

F) Búsqueda del bienestar social

La búsqueda del bienestar social está orientada al servicio y ayuda de los demás, dejando de lado su interés por el reconocimiento personal, es un indicador del éxito en las relaciones y de la calidad de vida (Migliore, 2011).

Comprensiblemente, esta es una dimensión que debe entenderse de alguna manera como las que se enumeran a continuación:

El desarrollo de capacidades, entendida como la inversión que realiza la organización para realizar la formación de los recursos humanos con el propósito de alcanzar las necesidades internas de la institución y lograr un alto nivel de competitividad en el mercado.

La orientación al Logro es un enfoque organizacional del esfuerzo, el desempeño y la búsqueda de la excelencia.

2.2.2. Compromiso organizacional

2.2.2.1. Teoría base sobre compromiso organizacional

Teoría de Meyer y Allen

La teoría de Mayer y Allen proponía un modelo de compromiso organizacional, que identificaba tres componentes, como la eficacia, la continuidad y la normalidad. Sí, es este modelo el que dirige una orientación emocional a la organización, reconociendo los costos asociados con dejar la organización y la obligación moral de permanecer en la organización.

Esta teoría se caracteriza por los tres componentes que se le otorgan como parte del compromiso organizacional.

Reconoce la importancia de este para poder unificar metas de la organización y del trabajador.

En otras palabras, ello refleja el deseo, la necesidad y la obligación de ser parte de una organización. Es bastante posible encontrar tendencias consistentes entre los empleados en términos de la transformación en tiempo y energía que perderían si dejaran la organización, es decir, los costos financieros, físicos y psicológicos esperados de irse. Se puede decir que la ansiedad psicológica que provoca el cambio de trabajo tiene los beneficios de seguir participando en la organización y los costes de marcharse. Refleja una mirada calculadora, reflexiva, relacionada con el desarrollo de inversiones, como pensiones, premios de antigüedad y aprendizaje, que son los resultados acumulados de pertenecer a una organización por un período de tiempo.

Teoría del intercambio social (Becker)

Becker (1960) señala que el involucramiento de una organización es el resultado de una transacción que ocurre entre la contribución de un empleado a los beneficios o la motivación que recibe de la organización en la que trabaja.

Lo describe como el vínculo que se crea entre el trabajador y la organización a la que pertenece como resultado de una pequeña inversión.

Esta teoría precisa que también el trabajador se compromete por una decisión individual, lo que le lleva a hacer inversiones también, como es el esfuerzo, para poder alcanzar esos beneficios que le ofrece la organización. El trabajador debe mostrar un comportamiento en beneficio de la organización, como trabajar más allá del horario establecido, cumplir las metas propuestas en un menor tiempo posible, esas son acciones que indican que aparece el compromiso. Ello se le comprende como la persistencia conductual.

2.2.2.2. Definición del compromiso organizacional

El compromiso organizacional es el proceso a través del cual las metas de la organización y las metas de cada trabajador que la constituye se integran más, pues, el compromiso en una organización implica el involucramiento de este, la satisfacción y el entusiasmo que presentan hacia su labor. De modo que, se entiende esta variable como la unión o vínculo que existe entre la organización y sus trabajadores (Peña, et al, 2016).

El compromiso se sustenta por ser un factor fundamental para el desarrollo de la organización, toda vez que, hablar de compromiso conlleva a explicar la relación que siente el trabajador con la organización, parte de definir esto es con las metas y valores que tiene la organización. Es decir, el trabajador estará comprometido con su centro de labor, no por obligación, sino porque disfruta laborar allí, pues, este comparte la mismas metas y cultura, por lo que se identifica con ella y crea un lazo de unión que va allá de una obligación.

El compromiso organizacional incluye compromiso emocional, compromiso organizacional y responsabilidad continuo (Maylle, 2019).

2.2.2.3. Dimensiones

A) Compromiso afectivo

Este tipo de compromiso es el que más destaca entre los demás y el que las organizaciones procuran lograr. Este se refiere a la presencia del trabajador en la organización en un ánimo voluntario de querer estar, permanece en dicha organización porque así lo quiere y lo desea. Generalmente el compromiso afectivo se tiende a desarrollar cuando el empleado en relación con todo el tiempo que tiene laborando en la organización, concluye que esta es coherente con sus

expectativas y además cubre sus necesidades básicas (Máynez, 2016).

De esta forma el compromiso afectivo es aquel que denota lo que el trabajador siente por la organización para la cual trabaja y esto constituye lo que se llama cualidad afectiva y apego emocional del trabajador para con la organización, lo cual genera que este siga laborando no por obligación sino porque así lo desea. Por ello entre más compromiso afectivo, mejores resultados organizacionales (Hurtado, 2017).

B) Compromiso normativo

El compromiso normativo refleja el compromiso de los empleados frente a la obligación de lealtad, entendido ello también como una obligación moral para continuar en la institución. Los factores que influyen en este compromiso incluyen: Socialización con estándares, valorización de los grupos vinculados, lealtad a los empleadores, reconocimiento de la inversión institucional en desarrollo. Desarrollo humano, como la educación y otros derechos.

A través de este, el empleado adquiere un deber voluntario de servir a la institución a la que pertenece, buscando dar lo mejor de él en el desempeño de sus actividades y de esa forma es que se enfocará al cumplimiento de las metas u objetivos de la institución, influenciado por las normas internas de la misma (Maylle, 2019).

C) Compromiso continuidad

Meyer y Allen (1981) son quienes construyeron la escala de medida de la continuidad, comprender que si las consecuencias de dejar el trabajo en ese momento son altas

y no hay nuevas opciones laborales, el empleado se verá obligado a continuar dentro de la organización, aumentando así el nivel de compromiso con la continuidad.

Se entiende por compromiso de continuidad la percepción que tiene un empleado de los altos costos de dejar la organización. Por lo tanto, el proceso de formulación de tales compromisos se basa en un análisis de costo-beneficio. Es decir, antes de tomar una decisión, el trabajador primero considera los costos hasta ese momento, el daño que le causaría dejar el trabajo en ese momento y la necesidad. Ponderación de casos específicos Oportunidades para encontrar nuevos puestos de trabajo y opciones laborales en el mercado. En otras palabras, representa un análisis de los costos que se asociarían al abandono del empleo.

2.3. Términos básicos

Organización. Es el ente o institución que se conforma de un grupo de personas unidas para lograr metas y objetivos comunes.

Valores. Son principios, virtudes o cualidades que se consideran como características de una persona, acción u objeto, lo cual tiene influencia positiva para el grupo donde pertenecen.

Responsabilidad social. Es la capacidad para atender y responder a las solicitudes dentro del entorno de la organización, pues representa el compromiso del trabajador con la institución a la que pertenece.

Ética. Es un modo de comportamiento moral de las personas, que dota a estos de valores y principios.

Normas observables. Son los acuerdos que se crean y comparten de manera explícita, y que a su vez son aceptados.

Normas no observables. Son las ideas que tienen el concepto de normas internas aplicables para todos los integrantes de una organización, llamados también supuestos implícitos.

Intervención. Es la acción de intervenir, entendida como parte del comportamiento de los integrantes de una organización, por lo que la intervención puede aparecer dentro o fuera de la institución, pero siempre para beneficio de esta.

Compromiso. Es un vínculo basado que representa un nivel de apego emocional, moral y responsabilidad con la organización. Es la expresión del grado de motivación que sienten los trabajadores para perseguir los fines de la organización.

Coordinación e integración. Consiste en la unificación de intereses o actividades con el propósito de facilitar el trabajo en equipos y lograr los fines en menor tiempo, para ello se sincroniza acciones adoptando los medios necesarios.

Orientación al rendimiento. Es aquella acción que se orienta al logro de metas y alcanzar el éxito, a través del desarrollo de su capacidad intelectual y habilidades.

Apego emocional. Consiste en el acercamiento afectivo que genera un lazo de dependencia en la relación con el círculo donde se encuentra o al que pertenece como es la organización.

Obligación moral. Es la razón sobre la voluntad de un valor, que representa un deber para las personas, que demanda la práctica del bien y cumplimiento de la justicia.

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

H_i. La cultura organizacional se relaciona significativamente con compromiso organizacional de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho-2019.

H₀. La cultura organizacional no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho 2019.

3.2. Hipótesis específicas

H_i: La cultura organizacional se relaciona significativamente con compromiso afectivo de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho 2019.

H₀: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con compromiso afectivo de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho 2019

H_i: La cultura organizacional se relaciona significativamente con compromiso normativo de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho 2019.

H₀: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con compromiso normativo de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho 2019.

H_i: La cultura organizacional se relaciona significativamente con compromiso continuidad de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho 2019.

H₀: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con compromiso continuidad de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho 2019.

3.3. Variables

3.3.1. Definición de las variables

La cultura organizacional es la que representa el sistema de aspectos que caracterizan a la organización, siendo estos valores, políticas, tradiciones o principios que la distinguen de otras (Gutiérrez, 2013).

El compromiso organizacional significa el involucramiento, satisfacción y entusiasmo de parte del trabajador para con la

organización para la cual labora, así representa, el lazo que lo une con ella y la función que desempeña (Peña, et al., 2016).

3.3.2. Cultura organizacional

Una cultura organizacional es un conjunto de reglas, valores y principios que guían a una organización, asimismo implica un marco de referencia para el comportamiento o accionar conjunto de los trabajadores en la organización.

El compromiso organizacional es aquel vínculo que el trabajador crea con la organización y el cual se desarrolla producto de un compartimiento de metas y hechos comunes que hacen su identificación voluntaria con ella.

3.3.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA
Variable independiente Cultura organizacional	Identidad	Valores Responsabilidad Social Ética	1-15	Cuestionario
	Normas	Normas observables Normas no observables	16-22	
	Involucramiento con el propósito	Intervención Compromiso Propósito	23-32	
	Adaptabilidad	Enfoque al cliente Creación del cambio	33-43	
	Orientación al equipo	Comunicación Coordinación e integración Trabajo en equipo	44-48	
	Búsqueda de bienestar social	Desarrollo de capacidades Orientación humana Orientación al rendimiento	49-55	
	Compromiso afectivo	Cualidad afectiva Apego emocional	1,3,7,10,11,12,15.	

Variable dependiente				
Compromiso	Compromiso normativo	Obligación moral	2,5,6,9,14,18.	
Organizacional	Compromiso continuidad	Costos al abandonar la organización y beneficios al permanecer en ella.	4,8,13,16,17.	

IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

Un enfoque mixto significa que en el proceso de investigación intervienen lógicas deductivas e inductivas, lo que se refleja en el abordaje del problema, la recolección de datos y su análisis, por lo que la investigación actual es cualitativa-cuantitativa, desarrollada bajo un enfoque holístico (Guelmes y Nieto 2015).

Nivel de investigación

Por otro lado, la investigación fue correlacional, ya que se midió la relación que existe entre las variables que se estudiaron en la presente investigación, partiendo de la muestra (Hernández, et al., 2014).

4.2. Métodos y diseño de la investigación

Para la presente investigación el método es deductivo se utilizó para verificar el fenómeno observado a través de la investigación cuantitativa (Hernández, et al., 2014).

Debido al diseño no experimental de este estudio y la no manipulación de variables, los fenómenos de estudio se observan para su posterior análisis como si fueran reales (Hernández, et al., 2014).

4.3. Población y muestra

La población es aquel conjunto de personas, objetos u otros que comparten características comunes en relación con un fenómeno de estudio (Hernández, et al., 2014). Para esta investigación, la población estuvo conformada por todos los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho funcionarios nombrados y con un contrato CAS, teniendo un total de 512.

Para precisar la magnitud de la muestra, aplicamos la formulario de población finita.

$$n = \frac{z^2 * PQN}{e^2 * (N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

n = Tamaño de muestra determinada.

p y q = Materializa la probabilidad de que la población esté incluida en la muestra. Si esta probabilidad no se conoce a partir de estudios estadísticos, la sabiduría convencional es que p y q son cada uno 0,5.

Z = Materializa la unidad de desviación estándar que define n para la curva normal. La tasa de error = 0.05, esto corresponde al intervalo de confianza del 95% para la estimación de la muestra. Entonces el resultado es z = 1.96 n = población total.

E = Materializar el error estándar de la estimación. En este caso obtuvimos 0.05.

Sustituyendo

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5)(0.5)(512)}{(0.05)^2 * (512-1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 219$$

Entonces, el tamaño de la muestra estuvo conformado por 219 trabajadores que fueron elegidos bajo un muestreo aleatorio simple.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta que permite recoger datos de los informantes a través de una relación de premisas o interrogantes que responden a los indicadores de las variables que se quieren medir.

Las herramientas utilizadas son un cuestionario cerrado, formato Likert; Para medir la variable cultura organizacional se elaboró y validó un cuestionario por Robles, et al. (2018) en su artículo “*diseño y*

validación de un instrumento de cultura organizacional para empresas medianas” que consta de 55 ítems donde Completamente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2) Indiferente (3), De acuerdo (4) Completamente de acuerdo (5).

Por otro lado, para la variable compromiso organizacional, un cuestionario elaborado por Maylle (2019) en su artículo “*validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de una cadena de restaurante*”, que contiene 18 ítems, donde Completamente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2) Indiferente (3), De acuerdo (4) Completamente de acuerdo (5).

Ambos cuestionarios fueron validados por expertos quienes revisaron los ítems para verificar si medían las variables que se querían medir (VER ANEXO 3 y 4).

De igual forma, con base en el uso de una prueba piloto aplicada a una muestra de 10 colaboradores, el cuestionario de cultura organizacional fue 0.702 y el cuestionario de compromiso organizacional fue 0.766, ambas medidas se determinaron utilizando la confiabilidad alfa de Cronbach. Por tanto, los resultados obtenidos son fiables.

4.5. Procedimiento de recolección de datos

Respecto al procedimiento de la recolección de datos ese se describe como todas aquellas actividades para la recolección de datos. Así, en el presente investigación se llevaron a cabo las siguientes acciones: Solicitar permiso al Gobierno Regional para poder aplicar debidamente el instrumento correspondiente, fijar el lugar y los recursos para la obtención de la información, concientizar e informar a los trabajadores de dicha institución acerca de los fines de la investigación y finalmente la aplicación de los instrumentos aludidos.

4.6. Procesamiento y análisis de datos

4.6.1. Procesamiento de datos

Los datos recogidos se trataron a través de la estadística descriptiva e inferencial, que nos permitió describir las variables y establecer el valor que nos ayudó a decidir sobre aceptar o rechazar la hipótesis nula.

El tratamiento estadístico se hizo a través del programa SPSS, de donde se obtuvieron los resultados a través de tablas y figuras, mismos que fueron interpretados se presentan.

4.6.2. Análisis de datos

Usando esta escala, dividimos a los participantes del estudio en tres grupos (bajo, medio y alto) de acuerdo con las puntuaciones parciales y totales obtenidas en el cuestionario. Tomamos la media aritmética (\bar{x}) y la desviación estándar (s) de los resultados y usamos los resultados para calcular los puntos de corte: $a = \bar{x} - 0,75 (s)$ y $b = \bar{x} + 0,75 (s)$.

La interpretación que se obtuvo fue cruzada con las teorías y otras investigaciones de acuerdo con cada uno de los objetivos planteados, lo que nos permitió contrastar cada una de las hipótesis planteadas.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados en tablas

Para los resultados se recodificaron los datos obtenidos teniendo en cuenta los valores mismos alcanzados, el percentil 30 y 70 y el valor máximo, mismo que nos permitió calificarlo como bajo, medio y alto, según corresponde. Todo ello empleando el spss.

Nivel de cultura organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho

Tabla 1
Involucramiento con el propósito

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Medio	93	42
Nivel Bajo	78	36
Nivel Alto	48	22
Total	219	100

Nota: Fuente - Cuestionario N° 1

Del total de encuestados se tuvo que el 42% de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho tiene un grado moderado de integración en propósito de la institución, 36% por su parte presenta un nivel bajo y solo el 22% un nivel alto, es decir un porcentaje mínimo se involucra y muestra compromiso hacia el propósito de la institución, evidenciando la intervención mínima de los trabajadores en las decisiones que toman dentro de la institución, de tal manera; que la mayoría de los trabajadores no se encuentran comprometidos con el propósito de la institución.

Tabla 2
Identidad

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Medio	94	43
Nivel Bajo	77	35
Nivel Alto	48	22
Total	219	100

Nota: Fuente - Cuestionario N° 1

Del total de encuestados se tuvo que el 43% de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho presentan un nivel medio respecto a la identidad que muestran para con la institución; el 35% por su parte presenta un nivel bajo y el 22% un grado alto, es decir un grado mínimo muestra ética y valores que se demuestran en sus comportamientos hacia las normas de la institución, porque no se identifican con esta.

Tabla 3
Normas

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	88	40
Nivel Medio	83	38
Nivel Alto	48	22
Total	219	100

Nota: Fuente - Cuestionario N° 1

Del total de encuestados se tuvo que el 40% de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho presentan un grado bajo respecto al desarrollo y aplicación de normas en la institución principalmente; el 38% por su parte presenta un nivel medio y el 22% un grado alto, es decir un porcentaje mínimo acepta y cumple, las normas observables y no observables impuestas por la organización para el desarrollo de sus actividades.

Tabla 4

Adaptabilidad

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	94	43
Nivel Medio	83	38
Nivel Alto	42	20
Total	219	100

Nota: Fuente - Cuestionario N° 1

Del total de encuestados se tuvo que el 43% de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho presentan un grado bajo respecto a la capacidad de adaptabilidad a los cambios que se puedan presentar en la institución, el 38% por su parte presenta un grado medio y el 20% un grado alto, es decir un porcentaje mínimo de los trabajadores demuestra capacidad para adaptarse y ajustarse a los cambios que se producen en la institución para cumplir sus metas y prestar sus servicios de manera eficiente.

Tabla 5

Orientación al equipo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	88	40
Nivel Medio	83	38
Nivel Alto	48	22
Total	219	100

Nota: Fuente - Cuestionario N° 1

Del total de encuestados se tuvo que el 40% de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho presentan un grado bajo respecto a la orientación en equipo, el 38% por su parte presenta un grado medio y el 22% un grado alto, es decir dentro de la organización no se promueve la comunicación, coordinación e integración de los trabajadores para realizar las tareas en equipo.

Tabla 6
Búsqueda de Bienestar Social

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Medio	95	43
Nivel Bajo	82	37
Nivel Alto	42	20
Total	219	100

Nota: Fuente - Cuestionario N° 1

Del total de encuestados se tuvo que el 43% de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho presentan un nivel medio respecto a la búsqueda del bienestar social en la institución; el 37% por su parte presenta un nivel bajo y el 20% un nivel alto, es decir en un porcentaje mínimo orienta su trabajo al servicio y ayuda de los demás, dejando de lado su interés por el reconocimiento personal.

Tabla 7

Cultura organizacional

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio	99	45
Nivel bajo	66	30
Nivel Alto	54	25
Total	219	100

Nota: Fuente - Cuestionario N° 1

Del total de encuestados se tuvo que el 45% de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho presentan un grado medio respecto a la cultura organizacional, el cual se ve reflejado en los resultados obtenidos en sus dimensiones, estadísticamente estos datos nos reflejan que el Gobierno Regional Ayacucho tiene un nivel medio de Cultura Organizacional, de modo que el Gobierno Regional Ayacucho, necesitamos desarrollar una variedad de medios destinados a fomentar una cultura corporativa abierta, positiva y atractiva que retenga y promueva el talento humano. Primero, cree esta estrategia alineada con metas claras que sean consistentes con la visión de su organización.

Nivel de Compromiso Organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019.

Tabla 8
Compromiso normativo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	88	40
Nivel Medio	83	38
Nivel Alto	48	22
Total	219	100

Nota: Fuente - Cuestionario N° 2

Del total de encuestados se tuvo que el 40% de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho presentan un grado bajo de compromiso normativo para con la institución principalmente porque los trabajadores no sienten una obligación moral de seguir laborando dentro de ella, podemos decir que el Gobierno Regional Ayacucho no está invirtiendo en el desarrollo de capacidades de sus trabajadores, el 38% por su parte presenta un nivel medio y el 22% un nivel alto.

Tabla 9
Compromiso afectivo

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Medio	95	43
Nivel Bajo	82	37
Nivel Alto	42	20
Total	219	100

Nota: Fuente - Cuestionario N° 2

Del total de encuestados se obtuvo que el 43% de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho presentan un gado medio de compromiso afectivo para con la institución principalmente porque trabajan dentro de la institución por necesidad y no tienen sentimiento de pertenencia hacia esta; es decir no presentan buenas cualidades afectivas y apego emocional hacia la organización; el 38% por su parte presenta un nivel bajo y el 20% un grado alto.

Tabla 10*Compromiso de continuidad*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	88	40
Nivel Medio	88	38
Nivel Alto	45	20
Total	219	100

Nota: Fuente - Cuestionario N° 2

Del total de encuestados se tuvo que un 40% de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho presentan un grado bajo de compromiso continuidad para con la institución principalmente porque los trabajadores continúan laborando dentro de la organización por la dificultad de encontrar otro trabajo y por el sueldo que en otro trabajo no recibirían el sueldo que reciben en esta institución, es decir por los costos que significa abandonar la organización y los beneficios al permanecer en ella; otro 38% por su parte presenta un nivel medio; mientras que el 20% restante presentan un nivel alto.

Tabla 11*Compromiso organizacional*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio	89	41
Nivel bajo	82	37
Nivel Alto	48	22
Total	219	100

Nota: Fuente - Cuestionario N° 2

Del total de encuestados se tuvo que el 41% de trabajadores de Gobierno Regional de Ayacucho presentan un grado medio respecto al compromiso organizacional, el cual se ve reflejado en los resultados obtenidos en sus dimensiones: ello porque solo un 22% demuestra tener un nivel alto en cuanto a compromiso normativo, nivel alto en cuanto a compromiso afectivo 20%, nivel alto en cuanto a compromiso de continuidad 22%, estadísticamente estos datos nos reflejan que el Gobierno Regional Ayacucho tiene un nivel medio de Implicación en la organización. Es así como el gobierno local de Ayacucho tiene como objetivo implementar acciones que generen mayor apego a la organización, dada la necesidad de promover el compromiso con la organización

y aumentar el sentido de pertenencia e importancia dentro de la organización, es necesario desarrollar una variedad de comportamientos. Oportunidades de excelencia para todos los empleados.

Relación entre la cultura organizacional y el involucramiento emocional de los funcionarios del gobierno local de Ayacucho

Hipótesis Específica 1:

H0: La Cultura organizacional no se relaciona significativamente con compromiso afectivo de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho -2019.

H1: La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con compromiso afectivo de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho – 2019.

Coefficiente de correlación de Spearman:

Para probar si existía una asociación entre las variables de cultura organizacional y el compromiso emocional, se aplicó el Rho de Spearman a asociaciones no normativas. Esto se entiende cuando los coeficientes de correlación son más cercanos, debido a su interpretación, considerando que ambas variables son cualitativas-ordinales. Entre 1 y 1, la relación es positiva, fuerte o muy alta, y existe una relación significativa entre ellos si el valor de p es inferior a 0,05.

Tabla 12

Cultura organizacional y compromiso emocional de trabajadores de gobierno Regional Ayacucho

		Compromiso Afectivo			Total	
		Nivel Alto	Nivel medio	Nivel bajo		
Cultura organizacional	Nivel bajo	Recuento	66	0	0	66
		% dentro de Cultura	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Nivel medio	Recuento	16	83	0	99
		% dentro de cultura	16,2%	83,8%	0,0%	100,0%
	Nivel Alto	Recuento	0	12	42	54
		% dentro de cultura	0,0%	22,2%	77,8%	100,0%
		Recuento	82	95	42	219
Total		% dentro de cultura	37,4%	43,4%	19,2%	100,0%

Nota: Se observa en la tabla 12, el recuento de la dimensión Compromiso Afectivo dentro de la Variable Cultura Organizacional, observando que el 43.4 % de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho tienen un grado medio de Compromiso afectivo, un 37.4% solo el 19,2% tenía niveles bajos de compromiso emocional y niveles altos de compromiso emocional. Esto significa que muy pocos empleados realmente quieren ser parte de la instalación de forma voluntaria

Tabla 13

Correlaciones entre Cultura Organizacional y Compromiso Emocional Utilizando la Rho de Spearman

			Cultura organizacional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,896**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	219	219
	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	,896	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	219	219

Nota: En las tablas 12 y 13 observamos que $p = 0,00 < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Ayacucho 2019 concluye que existe evidencia estadística de una asociación muy positiva entre la cultura organizacional y el compromiso emocional del personal administrativo local. Se confirma el coeficiente de correlación de Spearman ($p = 0,896$), confirmando una relación muy positiva. Entre la cultura organizacional de Ayacucho y el compromiso emocional de los funcionarios electos locales - 2019.

La relación entre la cultura organizacional y el compromiso gerencial en los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho

Hipótesis específica 2:

H0: La Cultura Organizacional no se relaciona significativamente con compromiso normativo de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho – 2019.

H1: La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con compromiso normativo de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho -2019.

Coefficiente de correlación de Spearman:

Se empleó la prueba no paramétrica de correlación rho de Spearman para comprobar si existe una relación entre las variables de cultura organizacional y el compromiso organizacional. La interpretación es que cuanto más cerca esté el coeficiente de correlación de 1, más cerca estará el coeficiente de correlación de 1. La relación es positiva, fuerte o muy alta, y existe una relación significativa entre ellos si el valor de p es inferior a 0,05.

Tabla 14

Cultura organizacional y compromiso normativo de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho

		Compromiso normativo			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto		
Cultura organizacional	Nivel bajo	Recuento	66	0	0	66
		% dentro de Rcultura	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Nivel medio	Recuento	22	71	6	99
		% dentro de Rcultura	22,2%	71,7%	6,1%	100,0%
	Nivel Alto	Recuento	0	12	42	54
		% dentro de Rcultura	0,0%	22,2%	77,8%	100,0%
Total		Recuento	88	83	48	219
		% dentro de Rcultura	40,2%	37,9%	21,9%	100,0%

Nota: La Tabla 14 muestra el número de dimensiones del compromiso normativo dentro de la variable cultura organizacional, con un 40,2% de los funcionarios del gobierno local de Ayacucho con un nivel bajo de adherencia normativa, el 37,9% tenía un nivel bajo de adherencia normativa y solo el 21,9% tenía un nivel específico de adherencia. El compromiso con altos niveles de regulación significa que pocos trabajadores tienen la obligación moral de permanecer en la organización.

Tabla 15

Relación entre cultura organizacional y compromiso normativo mediante la ley de Spearman

			Cultura organizacional	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	219	219
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	219	219

Nota. En las Tablas 14 y 15 observamos que $p = 0.00 < 0.05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Se concluyó que existe evidencia estadística de una asociación altamente positiva entre la cultura organizacional y la participación del servidor público en Ayacucho, con un coeficiente de correlación de Spearman 2019 ($\rho = 0.855$). Ley de Participación - 2019.

La relación entre la cultura organizacional y el compromiso firme de los empleados del gobierno local en Ayacucho – 2019

Hipótesis específica 3:

H0: La Cultura Organizacional no se relaciona significativamente con compromiso de continuidad de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho – 2019.

H1: La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con compromiso de continuidad de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho -2019.

Coefficiente de correlación de Spearman:

Se empleó la prueba de correlación no paramétrica rho de Spearman para comprobar si existía relación entre las variables cultura organizacional y compromiso de continuidad. Este es un ordinal dado que ambos son cualitativos - y para su interpretación se asume cuando el coeficiente de correlación se aproxima a 1. , la relación es positiva, fuerte o muy alta, y existe una relación significativa entre estos si el p-valor es menor a 0.05.

Tabla 16*Cultura organizacional y compromiso continuidad de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho*

		Compromiso continuidad			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto		
		Recuento	66	0	0	66
	Nivel bajo	% dentro de Rcultura	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		Recuento	22	77	0	99
Cultura organizacional	Nivel medio	% dentro de Rcultura	22,2%	77,8%	0,0%	100,0%
		Recuento	0	17	37	54
	Nivel Alto	% dentro de Rcultura	0,0%	31,5%	68,5%	100,0%
Total		Recuento	88	94	37	219
		% dentro de Rcultura	40,2%	42,9%	16,9%	100,0%

Nota: La Tabla 16 muestra el número de dimensiones de compromiso de continuidad dentro de la variable cultura organizacional, observando que el 42.9 % de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho, el compromiso de continuidad es moderado, el 40,2% tiene compromiso de continuidad bajo, y solo el 16,9% tiene compromiso de continuidad alto. Esto significa que pocos trabajadores se ven obligados a permanecer en la unidad debido a la falta de nuevas opciones de trabajo, lo que representa un análisis de costo-beneficio.

Tabla 17

Correlaciones entre Cultura Organizacional y Compromiso con la Continuidad utilizando la Ley de Spearman

			Cultura organizacional	Compromiso continuidad
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,884**
	Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	219	219
	Compromiso continuidad	Coefficiente de correlación	,884**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	219	219

Nota. En las tablas 16 y 17, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa porque $p = 0,00 < 0,05$. Se concluye que existe evidencia estadística de una relación positiva muy alta entre cultura organizacional y el compromiso normativo de los trabajadores en gobierno local de Ayacucho – 2019, confirmado por el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.884$), existe una relación altamente positiva y altamente positiva entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los funcionarios de los gobiernos locales Ayacucho - 2019.

Relación entre Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional de Trabajadores en obierno Regional Ayacucho

Hipótesis general:

H0: La Cultura Organizacional no se relaciona significativamente con compromiso organizacional de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho – 2019.

H1: La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con compromiso organizacional de trabajadores de Gobierno Regional Ayacucho -2019.

Coefficiente de correlación de Sperman:

Se utilizó la prueba de correlación Rho no paramétrica de Spearman para probar si había una asociación entre la cultura organizacional y las variables de compromiso organizacional. Esto se debe a que ambos son órdenes cualitativos, y para esa interpretación, si el coeficiente de correlación es cercano a 1, la relación es positiva, fuerte o muy alta, y si el valor de p es inferior a 0,05, existe una relación significativa entre ellos.

Tabla 18

Cultura organizacional de los trabajadores y compromiso con la organización en el Gobierno Regional de Ayacucho

		Compromiso organizacional			Total	
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel Alto		
Cultura organizacional	Nivel bajo	Recuento	66	0	0	66
		% dentro de Rcultura	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Nivel medio	Recuento	16	77	6	99
		% dentro de Rcultura	16,2%	77,8%	6,1%	100,0%
	Nivel Alto	Recuento	0	12	42	54
		% dentro de Rcultura	0,0%	22,2%	77,8%	100,0%
Total	Recuento	82	89	48	219	
	% dentro de Rcultura	37,4%	40,6%	21,9%	100,0%	

Nota: La Tabla 18 muestra el número de variables para el compromiso con la cultura y la organización. Podemos observar que el 40.6% de los empleados del gobierno local de Ayacucho tienen compromiso moderado con la organización, el 37,4% tiene compromiso bajo con la organización, solo el 21,9%. alto nivel de compromiso organizacional, es decir, pocos trabajadores integran con éxito sus objetivos personales con los de la organización.

Tabla 19

Correlación entre cultura y compromiso organizacionales usando el Rho de Spearman

			Cultura organizacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de	1,000	,873 correlación**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	219	219	
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,873**	.
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	219	219	

Nota. En las tablas 18 y 19, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa porque $p = 0,00 < 0,05$. Se concluyó que existe evidencia estadística de una correlación positiva muy alta entre la cultura organizacional y la participación de los funcionarios del gobierno local en Ayacucho, según lo

confirma el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.873$). Se confirmó que el año 2019 fue muy positivo y edificante.

5.2. Discusión de resultados

Se ha propuesto como hipótesis general para determinar cómo se relaciona la cultura con el compromiso organizacional de los empleados en los gobiernos locales de Ayacucho - 2019, en los resultados del trabajo de investigación se aprecia que existe una relación positiva muy alta entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho 2019, Obtenemos el coeficiente de Spearman $= 0,873$ y el valor de significancia $y = 0,00$. Cuanto más fuerte sea la promoción de la cultura organizacional, mayor será el compromiso de los empleados con la organización de gobierno regional Ayacucho -2019, que coincide con las investigaciones de, Murayari (2019) "Cultura organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la organización Palmas del Shanusi S.A. 2018", se ha demostrado que la relación entre estas variables es moderada y positiva, de manera que fortaleciendo la cultura organizacional mayor será el compromiso organizacional de estos colaboradores. Que concuerda con Saucedo (2017) también en el estudio de la cultura organizacional y su impacto en la participación de los empleados del municipio de Carabayllo con la organización, determinó que, la cultura forma parte de la convivencia en el interior y exterior de la organización, lo que se conoce como un sistema de trabajo que comparten los integrantes de esta y que una buena cultura organizacional va a influenciar positivamente en el compromiso de organizacional. La investigación también concluyó que las dimensiones: identidad, normas, se ven afectados el propósito, la adaptabilidad, la orientación del equipo y las actividades de bienestar social. en los resultados obtenidos con respecto al compromiso organizacional, entendiendo que si se fomenta la Cultura Organizacional a través de sus dimensiones mayor será el compromiso organizacional de los Trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho -2019.

De igual forma, se planteó la primera hipótesis particular 1 para determinar cómo se relaciona la cultura con el compromiso emocional de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019, los resultados muestran

que existe una correlación positiva muy alta entre la cultura organizacional y el compromiso emocional de los empleados trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho 2019, la obtención de un coeficiente de Spearman de $=0,896$ y un valor significativo de $p=0,00$ significa que la institución necesita fomentar el vínculo afectivo de sus empleados a través de un adecuado abordaje de la cultura organizacional en todas sus dimensiones. Los resultados de este trabajo muestran que la cultura organizacional tiene un impacto directo, positivo y significativo en los vínculos afectivos de los empleados. En cuanto al impacto de la cultura organizacional en el compromiso emocional, la evidencia estadística apoya esta relación de que la cultura influye en las disposiciones y métodos individuales. actuar, sentir y decidir. En otras palabras, la relación entre los valores individuales y organizacionales es central para la compatibilidad individual y organizacional. Permita que el personal permanezca en el sitio si es necesario. Este tipo de compromiso se desarrolla cuando los empleados cumplen con las expectativas y necesidades básicas en función de su experiencia en la instalación. Esto es consistente con la investigación de Máynez (2016) quien encontró que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en el compromiso emocional.

En cuanto al Hipótesis específica 2, identificar de qué manera la cultura se relaciona con el compromiso normativo de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho. En 2019, encontramos una correlación positiva muy alta entre la cultura organizacional y un compromiso prescriptivo con los empleados de gobierno local de Ayacucho en 2019, arrojando un coeficiente de Spearman $= 0.855$ y un valor de significancia de $p = 0.00$. El compromiso normativo de los empleados como factor en el logro de los objetivos organizacionales, en el que consideren que los beneficios no económicos permitan que los trabajadores enfocándose más en el logro de las metas institucionales, es importante trabajar en una buena implementación de la cultura organizacional en los trabajadores, que coincide con las investigaciones Mamani (2018) su estudio encuentra importante relación entre el compromiso normativo y la cultura organizacional en trabajadores comunitarios del centro poblado de San Antonio en Moquegua.

En cuanto al Hipótesis específica 3, determinar cómo los socios culturales continúan con el compromiso de los empleados en el gobierno regional de Ayacucho: en 2019, hubo una correlación positiva muy significativa entre la cultura organizacional y el compromiso típico de los empleados de gobierno local de Ayacucho en 2019, arrojando un coeficiente de Spearman = 0.884 y un valor de significación de $p = 0.00$. Es importante trabajar en una buena implementación de la cultura organizacional entre los trabajadores para promover la necesidad de permanecer en el sitio y ayudarlos a comprender que las oportunidades fuera de la instalación son limitadas. Por su parte, Mamani (2018) encontró en su estudio que no existe una asociación significativa entre el compromiso sostenido y la cultura organizacional entre trabajadores de barrios marginales de San Antonio, Moquegua Said – 2018.

CONCLUSIONES

El estudio encontró que la cultura organizacional está asociada con compromiso de los empleados organizacionales en Gobierno Regional Ayacucho en 2019. Se determinó una vinculación positiva altamente significativa ($Rho= 0.873 - p=0.00$). Cultura organizacional más fuerte pero fortalecida y mayor compromiso organizacional de los funcionarios del gobierno local en Ayacucho - 2019.

Este estudio encontró que la cultura organizacional se relacionó con compromiso emocional de los empleados en el Gobierno Regional Ayacucho - 2019. Se obtuvo una dependencia positiva significativa muy alta ($Rho = 0.896 - p = 0.00$), encontramos que la organización cultural tiene una influencia importante, es decir aquellos aspectos personales y experiencias en el trabajo inciden significativamente en el compromiso afectivo de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho 2019.

El estudio encontró que la cultura organizacional está relacionada con compromiso normativo de los trabajadores en el Gobierno Regional de Ayacucho en 2019. Se obtuvo una correlación positiva altamente significativa ($Rho = 0,855 - p = 0,00$). Esto demuestra que la organización cultural tiene una gran influencia. En otras palabras, el sentido de permanencia en las instituciones por los beneficios derivados y generados de la cultura organizacional tiene un impacto significativo en el compromiso normativo de los funcionarios de los gobiernos locales de Ayacucho 2019.

Este estudio reveló que la cultura organizacional se asoció con compromiso continuo de los funcionarios del gobierno local de Ayacucho – 2019. Se obtuvo una correlación positiva altamente significativa ($Rho=0.884 - p=0.00$). Esto demuestra que mirar a la organización tiene un gran impacto. H. Necesidad de permanecer en el sitio. Tenga en cuenta que cuando se va, pierde la inversión (tiempo, ingresos y esfuerzo) realizada en la cultura organizacional que tiene un impacto significativo en el compromiso continuo de los trabajadores de Ayacucho. Gobierno local 2019.

RECOMENDACIONES

Con base en las conclusiones es necesario proponer las siguientes recomendaciones:

Se recomienda implementar un sistema de formación, mediante el cual se implemente acciones que ayuden a mejorar la identidad, normas, compromiso, determinación, adaptabilidad, orientación al equipo, búsqueda del bienestar social el compromiso organizacional (emocional, normativo y de continuidad).

Se recomienda brindar a los trabajadores opciones de crecimiento personal y profesional, reforzando y mejorando el área de Recursos Humanos de la Institución, de manera que se logre en la percepción de los trabajadores que la institución está en la búsqueda constante de su crecimiento personal y profesional, garantizando mayor compromiso afectivo.

Se recomienda valorar y reconocer la lealtad de los trabajadores hacia la institución ya que el compromiso normativo es esencial para lograr las metas y objetivos de la organización.

Se recomienda trabajar en la percepción de los trabajadores de manera que perciban que hay mucha inversión en él, de manera que sientan que abandonar la institución supone un costo elevado, de esta manera garantizamos el compromiso de continuidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldana, R. E.; Tafur, C. J. y Leal, G.M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*. Colombia.
- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional*. Buenos Aires: Editorial Granica S.A.
- Amasifuén, C. (2016). Bienestar psicológico e involucramiento laboral en colaboradores de un organismo descentralizado de la municipalidad provincial de Trujillo. Perú: Universidad Privada Antenor Obrego.
- Becker, H.S. (1960). Notas sobre el concepto de compromiso. *Revista Estadounidense de Sociología*.
- Carrillo, P. M.; Salinas G. R.; Real, C. G.; Belmont C. E. y González J. M. (2013). Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. *Revista Entre Ciencias*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cerna, N. P. (2019). *Cultura y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Coronado, G. G.; Valdivia, V. M.; Aguilera, D. A. y Alvarado, C. A. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. Conciencia Tecnológica*. México: Instituto Tecnológico de Aguascalientes.
- Cuenca, G. R., y López, P. H. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y la cultura organizacional. Ecuador. Universidad Espíritu Santo – UEES.
- Cuya, A. E. y Hayane, C. Y. (2019). *Involucramiento organizacional y satisfacción laboral en una institución estatal*, Lima 2019. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Guelmes, E., y Nieto, Emilio. (2015). Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano. *Revista Universidad*

y Sociedad, 7(1), 23-29. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202015000100004&lng=es&tlng=es.

Giraldo, G. P. (2019). Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Gobierno Regional de Ayacucho (2021). Diagnóstico de brechas de infraestructura y servicios del Gobierno Regional de Ayacucho 2021. Subgerencia de programación e inversiones.

Guerrero, B. A., y Silva, S. D. (2017). La cultura organizacional en el desarrollo de las organizaciones, buscaron de qué manera influye esta cultura en el comportamiento de estas. Ecuador. Innova Researc Journal.

Gutiérrez, F. M. (2013). La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.

Guzmán, R. A. (2018). Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.

Haigh, M. (2006). Organizational culture, identity, commitment, and citizenship behaviors: antecedents, change over time, interrelationships, and potencial of inoculation to bolster identity, commitment, and citizenship behaviors (Doctor of Philosophy Thesis). University of Oklahoma. United States of America.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. 6ª. ed. México: Mc Graw Hill Education.

Hurtado, A. M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos organizaciones del sector retail de Piura. Perú: Universidad de Piura.

König, Ch., Steinmentz, H., Frese, M., Rauch, A. and Wang, Z. (2007). ScenarioBased scales measuring cultural orientations of bussines owners. Journal of Evolutionary Economics.

- Maylle, A. C. (2019). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de una cadena de restaurantes. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Maylle, G. E. (2019). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de una cadena de restaurante. Universidad Nacional Federico Villareal.
- Máynez, G. A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? México: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- Medrano, V. G. (2017). Cultura y compromiso organizacional en los trabajadores públicos administrativos del Hospital de Chancay en el año 2016. Lima: Universidad César Vallejo.
- Mejía, Q. S. (2016). Validación para Ecuador del inventario apto para medir la articulación entre persona y organización. Ecuador: Escuela Politécnica Nacional.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Gestión de recursos humanos. Review*
- Meyer, J.P y Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*.
- Migliore, L. (2011). Relation between big five personality traits and Hofstede's cultural dimensions: samples from the USA and India. *Cross Cultura Management: an international Journal*.
- Murayari, G. C. (2019). Cultura organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la organización Palmas del Shanusi S.A. 2018. Tarapoto: Universidad Peruana Unión.
- OECD (2020), Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe 2020, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org>
- Peña, C. M.; Díaz, D. G.; Chávez, M. A. y Sánchez, E. C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de

las pequeñas organizaciones. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Vol. 9, No. 5. México.

Reinoso, M. E. y Campoverde, R. M. (2017). *Propuesta de estrategias para mejorar la comunicación institucional de la asociación de familias por el autismo del Azuay*. Ecuador: Universidad de Cuenca.

Riquelme, M. (2018). ¿Qué es el Involucramiento en el Trabajo? Recuperado de: <https://www.webyorganizaci3ns.com/involucramiento-en-el-trabajo/>

Robles, A. C.; Montes, L. J.; Rodríguez, G. A. y Ortega, R. A. (2018). *Diseño y validación de un instrumento de cultura organizacional para organizaciones medianas*. México.

Rodríguez, D. H. (2019). *Estrategias para retener el talento humano en una organización de servicios generales*, Lima 2019. Perú: Universidad Norbert Wiener.

Saucedo, M. J. (2017). *La cultura organizacional y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, año 2017*. Lima. Universidad César Vallejo.

Schein, E. H. (1988). *La Cultura Organizacional y el Liderazgo: una visión dinámica*. España: Plaza & Janes Editores.

Tello, V. L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Ecuador. Universidad Técnica de Ambato.

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

Yamada G. y Montero, R. (2020). *Corrupción e inequidades en los servicios públicos en el Perú*. Consorcio de Investigación económica y social – Universidad del Pacífico.

ANEXOS

Anexo N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO - 2019					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>General:</p> <p>¿De qué manera la cultura se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿De qué manera la cultura se relaciona con el compromiso afectivo de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019?</p> <p>¿De qué manera la cultura se relaciona con el compromiso normativo de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019?</p> <p>¿De qué manera la cultura se relaciona con el compromiso continuidad de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019?</p>	<p>General: Establecer de qué manera la cultura se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar de qué manera la cultura se relaciona con el compromiso afectivo de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019.</p> <p>Determinar de qué manera la cultura se relaciona con el compromiso normativo de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019.</p> <p>Determinar de qué manera la cultura se relaciona con el compromiso continuidad de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019.</p>	<p>General: La cultura se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019.</p> <p>Específicas:</p> <p>La cultura se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los Trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019.</p> <p>La cultura se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los Trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019.</p> <p>La cultura se relaciona significativamente con el compromiso continuidad de los Trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019.</p>	<p>Variable dependiente:</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Variable Independiente:</p> <p>Cultura organizacional</p>	<p>Cualicuantitativa-correlacional</p>	<p>La técnica de campo: cuestionario</p>

Anexo N° 02: CUESTIONARIOS CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

La presente encuesta de investigación, tiene por finalidad saber la percepción de los trabajadores sobre el Gobierno Regional - Ayacucho, por lo que agradecemos responder con total sinceridad.

El cuestionario es anónimo y voluntario, sus respuestas se mantendrán confidenciales, por lo que se solicita su opinión sincera al respecto. Lea cuidadosamente cada enunciado y responda marcando con una "X" la letra que corresponda (A, B, C, D, o E) en la parte derecha.

A	Totalmente en desacuerdo	B	En Desacuerdo	C	Indiferente	D	De Acuerdo	E	Totalmente de Acuerdo
----------	---------------------------------	----------	----------------------	----------	--------------------	----------	-------------------	----------	------------------------------

Dim		ítem					
IND	1	La Organización tiene un gran significado personal para mí.	A	B	C	D	E
IND	2	Me molesto cuando alguien fuera de la organización se expresa mal de ella	A	B	C	D	E
IND	3	Me siento orgulloso de la organización	A	B	C	D	E
IND	4	Considero que le debo mucho a esta organización.	A	B	C	D	E
IND	5	Me siento contento por trabajar en esta organización.	A	B	C	D	E
IND	6	Siento un fuerte sentido de pertenencia hacia la organización.	A	B	C	D	E
IND	7	Considero que se tiene el compromiso de lealtad a la Organización.	A	B	C	D	E
IND	8	Me siento orgulloso del trabajo que realiza la organización.	A	B	C	D	E
IND	9	Cuando hablo en esta organización con mis amigos comento que es un excelente lugar para trabajar.	A	B	C	D	E
IND	10	Considero que la Organización tiene la capacidad para preservar en el futuro.	A	B	C	D	E
IND	11	Trabajo en esta organización porque me ofrecen un buen sueldo y buenas prestaciones.	A	B	C	D	E
IND	12	Considero que en la organización se hacen cosas que los distingue de los demás.	A	B	C	D	E
IND	13	Estoy dispuesto a esforzarme con el fin de ayudar a que la organización tenga éxito.	A	B	C	D	E
IND	14	Considero que la imagen de la organización que se percibe en la comunidad me representa.	A	B	C	D	E
IND	15	Considero que la Visión de la organización sirve como guía y motivación.	A	B	C	D	E
NRS	16	En la Organización existen sanciones por el incumplimiento o violaciones a las reglas	A	B	C	D	E
NRS	17	En la Organización existe un reglamento interno que rige las actividades.	A	B	C	D	E
NRS	18	En la Organización se utiliza el código de ética para resolver problemas al interior y exterior de la misma.	A	B	C	D	E
NRS	19	Considero que son adecuados los procedimientos que lleva a cabo la contraloría interna de la organización.	A	B	C	D	E

NRS	20	En el área de trabajo existe un código de ética que muestra lo correcto - incorrecto del comportamiento.	A	B	C	D	E
NRS	21	En las actividades cotidianas se observa la práctica del código de ética de la organización.	A	B	C	D	E

NRS	22	Considero que en la organización existen políticas y procedimientos que no discriminan.	A	B	C	D	E
INP	23	Considero que en mi equipo de trabajo se tiene libertad de adaptar las metas según nuestras necesidades.	A	B	C	D	E
INP	24	Tengo confianza en que la organización toma en cuenta mis recomendaciones	A	B	C	D	E
INP	25	Considero que la organización permite tomar riesgos calculados.	A	B	C	D	E
INP	26	Considero que la organización incentiva a crear cambios.	A	B	C	D	E
INP	27	Considero que la organización reconoce a las personas que tienes iniciativa.	A	B	C	D	E
INP	28	Considero que la organización establece metas ambiciosas y alcanzables	A	B	C	D	E
INP	29	La organización comparte con el propósito y la orientación de largo plazo.	A	B	C	D	E
INP	30	Los superiores escuchan la opinión de los empleados para mejorar aspectos relacionados con el trabajo y desempeño.	A	B	C	D	E
INP	31	Considero que en la organización comparten la información que se requiere para la realizar las actividades	A	B	C	D	E
INP	32	Considero que los superiores delegan la autoridad para que se pueda actuar por cuenta propia.	A	B	C	D	E
CAM	33	Implemento mejores formas para realizar actividades de trabajo.	A	B	C	D	E
CAM	34	Mantengo una actividad positiva ante los cambios en el ambiente de trabajo.	A	B	C	D	E
CAM	35	Dejo mis problemas personales y busco la manera de seguir brindando un buen servicio.	A	B	C	D	E
CAM	36	Coopero con las diversas áreas para crear un cambio positivo para la organización.	A	B	C	D	E
CAM	37	Tomo decisiones en el trabajo considerando las consecuencias para la organización y para mí.	A	B	C	D	E
CAM	38	Considero que la forma en que se hacen las cosas es flexible.	A	B	C	D	E
CAM	39	Toma en cuenta las sugerencias que me hacen mis compañeros de trabajo.	A	B	C	D	E
CLI	40	Las actividades permiten el mayor grado de lealtad de los clientes.	A	B	C	D	E
CLI	41	Considero que todos trabajan hacia los mismos objetivos de la organización.	A	B	C	D	E
CLI	42	Te preocupa obtener el mayor grado de satisfacción de los clientes.	A	B	C	D	E
CLI	43	La organización y los empleados tienen una visión compartida de cómo será la organización en el futuro.	A	B	C	D	E
TEQ	44	Considero que en la organización todos realizan sus actividades como equipo	A	B	C	D	E
TEQ	45	Considero que en la Organización se trabaja como equipo en lugar de trabajar por jerarquías.	A	B	C	D	E
TEQ	46	En la Organización fomentan activamente la cooperación entre los distintos departamentos que lo conforman.	A	B	C	D	E
TEQ	47	Considero que es fácil coordinar proyectos en el área de trabajo.	A	B	C	D	E
TEQ	48	Mis superiores practican los valores que difunden.	A	B	C	D	E

BBS	49	Considero que en la organización existe prioridad para aquellos compañeros que tienen una situación de vida vulnerable necesidades especiales.	A	B	C	D	E
BBS	50	En la organización se ayuda a los empleados hacer un balance entre su vida laboral y familiar.	A	B	C	D	E
BBS	51	Considero que la organización apoya cuando se presenta un problema personal.	A	B	C	D	E
BBS	52	En la organización, discapacidades son consideradas una fuente importante que generan ventaja.	A	B	C	D	E
BBS	53	Considero que en el proceso de selección para puestos gerenciales en las organizaciones es claro y sin preferencias.	A	B	C	D	E
BBS	54	Se ayuda a los compañeros de trabajo cuando cometen errores considerando que tienen problemas de tipo personal.	A	B	C	D	E
BBS	55	Considero que es fácil elegir a los integrantes adecuados para un equipo de trabajo cuando se trata de nuevos proyectos	A	B	C	D	E

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su organización. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la organización para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases utilizando la siguiente escala.

A	Totalmente en desacuerdo	B	En Desacuerdo	C	Indiferente	D	De Acuerdo	E	Totalmente de Acuerdo
----------	---------------------------------	----------	----------------------	----------	--------------------	----------	-------------------	----------	------------------------------

	ítem	A	B	C	D	E
1	Actualmente trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad	A	B	C	D	E
2	Una de las principales razones por las que continúa trabajando en esta organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	A	B	C	D	E
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización.	A	B	C	D	E
4	Una de las razones principales para seguir trabajando es esta organización es porque otra organización no podría cubrir el sueldo y las prestaciones que tengo aquí	A	B	C	D	E
5	Aunque tuviera ventajas con ellos no creo que fueses correcto dejar ahora mi organización.	A	B	C	D	E
6	Me sentiría culpable si dejara ahora mi organización considerando todo lo que me han dado.	A	B	C	D	E
7	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	A	B	C	D	E
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual como para considerar la posibilidad de usar esta organización.	A	B	C	D	E
9	Ahora mismo no abandonaría mi organización porque me siento obligado con toda su gente.	A	B	C	D	E
10	Me siento como parte de una familia en esta organización.	A	B	C	D	E
11	Realmente siento como si los problemas de las organizaciones mis propios problemas	A	B	C	D	E
12	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.	A	B	C	D	E

13	Uno de los motivos principales por las que sigo trabajando en la organización, es porque sería difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.	A	B	C	D	E
14	Esta organización merece mi libertad por eso continúo trabajando en ella.	A	B	C	D	E
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta organización.	A	B	C	D	E
16	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar la organización incluso si quiero hacerlo.	A	B	C	D	E
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.	A	B	C	D	E
18	Continúa trabajando en esta organización porque me siento en deuda con ella por todo lo que me ha dado.	A	B	C	D	E

Anexo N° 03

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL JUEZ	Lenin Becerra Dávila
PROFESION	Administración
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Administración de empresas
ESPECIALIDAD	Administración o economía
INSTITUCION EN DONDE LABORA	A& Emprende consultores y asesores
CARGO	Administrador

TITULO DE LA INVESTIGACION
CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO - 2019

NOMBRE DEL TESISISTA	Méndez Barzola, María
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Medir la relación entre la variable de cultura y compromiso organizacional
INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO	
Evalué cada uno de los ítems del instrumento relacionándolos con los indicadores y dimensiones de las variables	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones.

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			Ninguna
2.	X			Ninguna
3.	X			Ninguna
4.	X			Ninguna
5.	X			Ninguna
5.	X			Ninguna
6.	X			Ninguna
7.	X			Ninguna
8.	X			Ninguna
9.	X			Ninguna
10.	X			Ninguna
11.	X			Ninguna
12.	X			Ninguna
13.	X			Ninguna
14.	X			Ninguna
15.	X			Ninguna
16.	X			Ninguna
17.	X			Ninguna
18.	X			Ninguna
19.	X			Ninguna
20.	X			Ninguna
21.	X			Ninguna
22.	X			Ninguna
23.	X			Ninguna
24.	X			Ninguna
25.	X			Ninguna
26.	X			Ninguna
27.	X			Ninguna
28.	X			Ninguna
29.	X			Ninguna

30.	X			Ninguna
31.	X			Ninguna
32.	X			Ninguna
33.	X			Ninguna
34.	X			Ninguna
35.	X			Ninguna
36.	X			Ninguna
37.	X			Ninguna
38.	X			Ninguna
39.	X			Ninguna
40.	X			Ninguna
41.	X			Ninguna
42.	X			Ninguna
43.	X			Ninguna
44.	X			Ninguna
45.	X			Ninguna
46.	X			Ninguna
47.	X			Ninguna
48.	X			Ninguna
49.	X			Ninguna
50.	X			Ninguna
51.	X			Ninguna
52.	X			Ninguna
53.	X			Ninguna
54.	X			Ninguna
55.	X			Ninguna

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los ítems			X	
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido			X	
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación Cualitativa

Esta conforme para ser aplicado.

Observaciones:

Ninguna



.....
Lic. Lenin Becerra Dávila

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Sirley Alejandra Sánchez Piscoya
PROFESION	Administración
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Administración de empresas
ESPECIALIDAD	Gestión Pública
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Ministerio Público
CARGO	Jefe. Logística

TITULO DE LA INVESTIGACION
CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO - 2019

NOMBRE DEL TESISTA	Méndez Barzola, María
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Medir la relación entre la variable de cultura y compromiso organizacional

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

Evalué cada uno de los ítems del instrumento relacionándolos con los indicadores y dimensiones de las variables

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones.

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			
2.	X			
3.	X			
4.	X			
5.	X			
5.	X			
6.	X			
7.	X			
8.	X			
9.	X			
10.	X			
11.	X			
12.	X			
13.	X			
14.	X			
15.	X			
16.	X			
17.	X			
18.	X			
19.	X			
20.	X			
21.	X			
22.	X			
23.	X			
24.	X			
25.	X			
26.	X			
27.	X			

31.	X			
32.	X			
33.	X			
34.	X			
35.	X			
36.	X			
37.	X			
38.	X			
39.	X			
40.	X			
41.	X			
42.	X			
43.	X			
44.	X			
45.	X			
46.	X			
47.	X			
48.	X			
49.	X			
50.	X			
51.	X			
52.	X			
53.	X			
54.	X			
55.	X			

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento		X		
Calidad de redacción de los ítems		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación Cualitativa

Se recomienda aplicar, conforme.

Observaciones:



.....
Mg. Sirley Alejandra Sánchez Piscoya

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Joisy del Valle Rojas Rojas
PROFESION	Ing. De sistemas
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Mgs. En Gestión de Investigación y Desarrollo
ESPECIALIDAD	Seguridad Informática
INSTITUCION EN DONDE LABORA	EducaT
CARGO	Consultor y asesora

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN
CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO - 2019

NOMBRE DEL TESISISTA	Méndez Barzola, María
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Medir la relación entre la variable de cultura y compromiso organizacional

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

Evalúe cada uno de los ítems del instrumento relacionándolos con los indicadores y dimensiones de las variables

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones.

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			----
2.	X			----
3.	X			----
4.	X			----
5.	X			----
5.	X			----
6.	X			----
7.	X			----
8.	X			----
9.	X			----
10.	X			----
11.	X			----
12.	X			----
13.	X			----
14.	X			----
15.	X			----
16.	X			----
17.	X			----
18.	X			----
19.	X			----
20.	X			----
21.	X			----
22.	X			----
23.	X			----
24.	X			----
25.	X			----
26.	X			----
27.	X			----
28.	X			----
29.	X			----

30.	X			---
31.	X			---
32.	X			---
33.	X			---
34.	X			---
35.	X			---
36.	X			---
37.	X			---
38.	X			---
39.	X			---
40.	X			---
41.	X			---
42.	X			---
43.	X			---
44.	X			---
45.	X			---
46.	X			---
47.	X			---
48.	X			---
49.	X			---
50.	X			---
51.	X			---
52.	X			---
53.	X			---
54.	X			---
55.	X			---

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento			X	
Calidad de redacción de los ítems			X	
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido			X	
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación Cualitativa

Se encuentra dentro de una escala calificable para ser aplicada

Observaciones:



JOISY DEL VALLE ROJAS ROJAS

Cédula 11511314

ANEXO N° 04 VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento			X	
Calidad de redacción de los ítems			X	
Pertinencia de las variables con los indicadores			X	
Relevancia del contenido			X	
Factibilidad de aplicación			X	

Apreciación Cualitativa

Se encuentra dentro de una escala calificable para ser aplicada.

Observaciones:



.....

JOISY DEL VALLE ROJAS ROJAS

Cédula 11511314

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Joisy del Valle Rojas Rojas
PROFESIÓN	Ing. De sistemas
TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO	Mgs. En Gestión de Investigación y Desarrollo
ESPECIALIDAD	Seguridad Informática
INSTITUCIÓN EN DONDE LABORA	EducaT
CARGO	Consultor y asesora

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO - 2019
--

NOMBRE DEL TESISISTA	Méndez Barzola, María
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Medir la relación entre la variable de cultura y compromiso organizacional

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

Evalué cada uno de los ítems del instrumento relacionándolos con los indicadores y dimensiones de las variables

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones.

Ítem	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			----
2.	X			----
3.	X			----
4.	X			----
5.	X			----
5.	X			----
6.	X			----
7.	X			----
8.	X			----
9.	X			----
10.	X			----
11.	X			----
12.	X			----
13.	X			----
14.	X			----
15.	X			----
16.	X			----
17.	X			----
18.	X			----

ANEXO N° 05 FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,702	55

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa • Coeficiente alfa

ANEXO N° 06 FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,766	18

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno |
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa • Coeficiente alfa

217	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
218	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
219	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

NOTA: DATOS OBTENIDOS DEL SPPS

RESULTADOS OBTENIDOS POR CADA OBJETIVO PLANTEADO

	COMPROMISO AFECTIVO	COMPROMISO NORMATIVO	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	CULTURA ORGANIZACIONAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
1	12	12	9	78	34
2	9	7	5	58	22
3	7	6	5	55	19
4	7	8	6	60	22
5	16	12	10	112	40
6	14	12	10	111	38
7	14	12	10	110	38
8	14	12	10	110	38
9	21	16	15	161	53
10	21	19	15	170	58
11	28	24	20	210	76
12	28	25	20	217	77
13	28	24	20	223	76
14	28	24	20	221	76
15	28	24	20	220	76
16	28	24	20	218	76
17	35	30	25	273	95
18	35	30	25	267	95
19	33	30	23	271	91
20	33	30	22	270	90
21	33	30	25	273	93
22	35	30	20	256	90
23	7	6	7	59	21
24	7	6	7	61	21
25	7	6	5	58	19
26	7	6	5	58	19
27	14	12	10	112	38
28	14	12	10	112	38
29	14	12	10	109	38
30	14	12	10	109	38
31	21	18	15	168	57
32	21	18	15	163	57

33	28	24	20	220	76
34	28	24	20	214	76
35	28	24	20	219	76
36	28	24	20	220	76
37	28	24	20	218	76
38	28	24	20	220	76
39	35	30	25	273	95
40	35	30	25	269	95
41	35	30	25	269	95
42	21	18	15	180	57

43	12	12	9	78	34
44	9	7	5	58	22
45	7	6	5	55	19
46	7	8	6	60	22
47	16	12	10	112	40
48	14	12	10	111	38
49	14	12	10	110	38
50	14	12	10	110	38
51	21	16	15	161	53
52	21	19	15	170	58
53	28	24	20	210	76
54	28	25	20	217	77
55	28	24	20	223	76
56	28	24	20	221	76
57	28	24	20	220	76
58	28	24	20	218	76
59	35	30	25	273	95
60	35	30	25	267	95
61	33	30	23	271	91
62	33	30	22	270	90
63	33	30	25	273	93
64	35	30	20	256	90
65	7	6	7	59	21
66	7	6	7	61	21

67	7	6	5	58	19
68	7	6	5	58	19
69	14	12	10	112	38
70	14	12	10	112	38
71	14	12	10	109	38
72	14	12	10	109	38
73	21	18	15	168	57
74	21	18	15	163	57
75	28	24	20	220	76
76	28	24	20	214	76
77	28	24	20	219	76
78	28	24	20	220	76
79	28	24	20	218	76
80	28	24	20	220	76
81	35	30	25	273	95
82	35	30	25	269	95
83	12	12	9	78	34
84	9	7	5	58	22
85	7	6	5	55	19
86	7	8	6	60	22
87	16	12	10	112	40
88	14	12	10	111	38

89	14	12	10	110	38
90	14	12	10	110	38
91	21	16	15	161	53
92	21	19	15	170	58
93	28	24	20	210	76
94	28	25	20	217	77
95	28	24	20	223	76
96	28	24	20	221	76
97	28	24	20	220	76
98	28	24	20	218	76
99	35	30	25	273	95
100	35	30	25	267	95

101	33	30	23	271	91
102	33	30	22	270	90
103	33	30	25	273	93
104	35	30	20	256	90
105	7	6	7	59	21
106	7	6	7	61	21
107	7	6	5	58	19
108	7	6	5	58	19
109	14	12	10	112	38
110	14	12	10	112	38
111	14	12	10	109	38
112	14	12	10	109	38
113	21	18	15	168	57
114	21	18	15	163	57
115	28	24	20	220	76
116	28	24	20	214	76
117	28	24	20	219	76
118	28	24	20	220	76
119	28	24	20	218	76
120	28	24	20	220	76
121	35	30	25	273	95
122	35	30	25	269	95
123	35	30	25	269	95
124	21	18	15	180	57
125	12	12	9	78	34
126	9	7	5	58	22
127	7	6	5	55	19
128	7	8	6	60	22
129	16	12	10	112	40
130	14	12	10	111	38
131	14	12	10	110	38
132	14	12	10	110	38
133	21	16	15	161	53
134	21	19	15	170	58

135	28	24	20	210	76
136	28	25	20	217	77
137	28	24	20	223	76
138	28	24	20	221	76
139	28	24	20	220	76
140	28	24	20	218	76
141	35	30	25	273	95
142	35	30	25	267	95
143	33	30	23	271	91
144	33	30	22	270	90
145	33	30	25	273	93
146	35	30	20	256	90
147	7	6	7	59	21
148	7	6	7	61	21
149	7	6	5	58	19
150	7	6	5	58	19
151	14	12	10	112	38
152	14	12	10	112	38
153	14	12	10	109	38
154	14	12	10	109	38
155	21	18	15	168	57
156	21	18	15	163	57
157	28	24	20	220	76
158	28	24	20	214	76
159	28	24	20	219	76
160	28	24	20	220	76
161	28	24	20	218	76
162	28	24	20	220	76
163	35	30	25	273	95
164	12	12	9	78	34
165	9	7	5	58	22
166	7	6	5	55	19
167	7	8	6	60	22
168	16	12	10	112	40
169	14	12	10	111	38

170	14	12	10	110	38
171	14	12	10	110	38
172	21	16	15	161	53
173	21	19	15	170	58
174	28	24	20	210	76
175	28	25	20	217	77
176	28	24	20	223	76
177	28	24	20	221	76
178	28	24	20	220	76
179	28	24	20	218	76
180	35	30	25	273	95
181	35	30	25	267	95
182	33	30	23	271	91
183	33	30	22	270	90
184	33	30	25	273	93
185	35	30	20	256	90
186	7	6	7	59	21
187	7	6	7	61	21
188	7	6	5	58	19
189	7	6	5	58	19
190	14	12	10	112	38
191	14	12	10	112	38
192	14	12	10	109	38
193	14	12	10	109	38
194	21	18	15	168	57
195	21	18	15	163	57
196	28	24	20	220	76
197	28	24	20	214	76
198	28	24	20	219	76
199	28	24	20	220	76
200	28	24	20	218	76
201	28	24	20	220	76
202	35	30	25	273	95
203	35	30	25	269	95
204	35	30	25	269	95

205	21	18	15	180	57
206	12	12	9	78	34
207	9	7	5	58	22
208	7	6	5	55	19
209	7	8	6	60	22
210	16	12	10	112	40
211	14	12	10	111	38
212	14	12	10	110	38
213	14	12	10	110	38
214	21	16	15	161	53
215	21	19	15	170	58
216	28	24	20	210	76
217	28	25	20	217	77
218	28	24	20	223	76
219	28	24	20	221	76

NOTA: DATOS OBTENIDOS DEL SPPS

ESCALA DE VALORACION DEL COMPROMISO AFECTIVO

PREGUNTAS	COMPROMISO AFECTIVO			ESCALA DE VALORACIÓN (1-3)
1	12	<i>cálculo de estadísticos</i>		1
2	9			1
3	7	Media	21.62	1
4	7	Error típico	0.65	1
5	16	Mediana	21.00	2
6	14	Moda	28.00	1
7	14	Desviación estándar	9.61	1
8	14	Varianza de la muestra	92.37	1
9	21	Curtosis	-1.37	2
10	21	Coficiente de asimetría	-0.17	2
11	28	Rango	28.00	2
12	28	Mínimo	7.00	2
13	28	Máximo	35.00	2
14	28	Suma	4735.00	2
15	28	Cuenta	219.00	2
16	28			2
17	35			3
18	35			3
19	33			3
20	33			3
21	33			3
22	35			3
23	7			1
24	7			1

ESCALA DE VALORACION DE COMPROMISO AFECTIVO

	N	MINIMO	MÀXIMO	X (MEDIA)	DESVIACIÓN ESTANDAR
TOTAL ESTRUCTURA	219	7	35	21.62	9.61
Nº VALIDADO	219				

ESCALA DE STANONES (PROPONE)

VALOR LIMITE ALTO/MEDIO = $X+0.75(DE)$

VALOR LIMITE MEDIO/BAJO = $X-0.75(DE)$

0.75 POR SER UNA DISTRIBUCIÓN NORMAL

X (MEDIA) 21.62
DE (DESVIACION STANDAR) 9.61

VALOR LIMITE ALTO/MEDIO = 28.8275

VALOR LIMITE MEDIO/BAJO = 14.4125

ESCALA	NUMERICO	VALORACION
BAJO	14	1
MEDIO	29	2
ALTO	30	3

25	7
26	7
27	14
28	14
29	14
30	14
31	21
32	21
33	28
34	28
35	28
36	28
37	28
38	28
39	35
40	35
41	35
42	21
43	12
44	9
45	7
46	7
47	16
48	14
49	14

1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
3
2
1
1
1
1
2
1
1

50	14
51	21
52	21
53	28
54	28
55	28
56	28
57	28
58	28
59	35
60	35
61	33
62	33
63	33
64	35
65	7
66	7
67	7
68	7
69	14
70	14
71	14
72	14
73	21
74	21

1
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
3
3
3
3
3
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2

75	28
76	28
77	28
78	28
79	28
80	28
81	35
82	35
83	12
84	9
85	7
86	7
87	16
88	14
89	14
90	14
91	21
92	21
93	28
94	28
95	28
96	28
97	28
98	28
99	35

2
2
2
2
2
2
3
3
1
1
1
1
2
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3

100	35
101	33
102	33
103	33
104	35
105	7
106	7
107	7
108	7
109	14
110	14
111	14
112	14
113	21
114	21
115	28
116	28
117	28
118	28
119	28
120	28
121	35
122	35
123	35
124	21

3
3
3
3
3
1
1
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
3
2

125	12
126	9
127	7
128	7
129	16
130	14
131	14
132	14
133	21
134	21
135	28
136	28
137	28
138	28
139	28
140	28
141	35
142	35
143	33
144	33
145	33
146	35
147	7
148	7
149	7

1
1
1
1
2
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
3
3
3
3
3
1
1
1

175	28
176	28
177	28
178	28
179	28
180	35
181	35
182	33
183	33
184	33
185	35
186	7
187	7
188	7
189	7
190	14
191	14
192	14
193	14
194	21
195	21
196	28
197	28
198	28
199	28

2
2
2
2
2
3
3
3
3
3
3
1
1
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2

200	28
201	28
202	35
203	35
204	35
205	21
206	12
207	9
208	7
209	7
210	16
211	14
212	14
213	14
214	21
215	21
216	28
217	28
218	28
219	28

NOTA: ELABORACION PROPIA

2
2
3
3
3
2
1
1
1
2
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2

ESCALA DE VALORACION DEL COMPROMISO NORMATIVO

PREGUNTAS	COMPROMISO NORMATIVO		ESCALA DE VALORACION (1-3)
1	12	<i>cálculo de estadísticos</i>	1
2	7		1
3	6	Media 18.6849315	1
4	8	Error típico 0.56475565	1
5	12	Mediana 19	1
6	12	Moda 24	1
7	12	Desviación estándar 8.35762034	1
8	12	Varianza de la muestra 69.8498178	1
9	16	Curtosis -	2
10	19	Coficiente de asimetría 0.11065109	2
11	24	Rango 24	2
12	25	Mínimo 6	3
13	24	Máximo 30	2
14	24	Suma 4092	2
15	24	Cuenta 219	2
16	24		2
17	30		3
18	30		3
19	30		3
20	30		3
21	30		3

ESCALA DE VALORACION DEL COMPROMISO NORMATIVO

	N	MINIMO	MÀXIMO	X (MEDIA)	DESVIACIÒN ESTANDAR
TOTAL ESTRUCTURA	219	6	30	18.68	8.35
Nº VALIDADO	219				

ESCALA DE STANONES (PROPONE)

VALOR LIMITE ALTO/MEDIO = $X+0.75(DE)$

VALOR LIMITE MEDIO/BAJO = $X-0.75(DE)$

0.75 POR SER UNA DISTRIBUCIÒN NORMAL

X (MEDIA) 18.68
DE (DESVIACIÒN STANDAR) 8.35

VALOR LIMITE ALTO/MEDIO = 24.9425

VALOR LIMITE MEDIO/BAJO = 12.4175

ESCALA	NUMERICO	VALORACION
BAJO	12	1
MEDIO	25	2
ALTO	26	3

22	30
23	6
24	6
25	6
26	6
27	12
28	12
29	12
30	12
31	18
32	18
33	24
34	24
35	24
36	24
37	24
38	24
39	30
40	30
41	30
42	18
43	12
44	7
45	6
46	8

3
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
3
2
1
1
1
1

47	12
48	12
49	12
50	12
51	16
52	19
53	24
54	25
55	24
56	24
57	24
58	24
59	30
60	30
61	30
62	30
63	30
64	30
65	6
66	6
67	6
68	6
69	12
70	12
71	12

1
1
1
1
2
2
2
3
2
2
2
2
3
3
3
3
3
3
3
1
1
1
1
1
1
1

72	12
73	18
74	18
75	24
76	24
77	24
78	24
79	24
80	24
81	30
82	30
83	12
84	7
85	6
86	8
87	12
88	12
89	12
90	12
91	16
92	19
93	24
94	25
95	24
96	24

1
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
3
2
2

97	24
98	24
99	30
100	30
101	30
102	30
103	30
104	30
105	6
106	6
107	6
108	6
109	12
110	12
111	12
112	12
113	18
114	18
115	24
116	24
117	24
118	24
119	24
120	24
121	30

2
2
3
3
3
3
3
3
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3

122	30
123	30
124	18
125	12
126	7
127	6
128	8
129	12
130	12
131	12
132	12
133	16
134	19
135	24
136	25
137	24
138	24
139	24
140	24
141	30
142	30
143	30
144	30
145	30
146	30

3
3
2
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
3
2
2
2
2
2
2
3
3
3
3
3
3

172	16
173	19
174	24
175	25
176	24
177	24
178	24
179	24
180	30
181	30
182	30
183	30
184	30
185	30
186	6
187	6
188	6
189	6
190	12
191	12
192	12
193	12
194	18
195	18
196	24

2
2
2
3
2
2
2
2
3
3
3
3
3
3
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2

197	24
198	24
199	24
200	24
201	24
202	30
203	30
204	30
205	18
206	12
207	7
208	6
209	8
210	12
211	12
212	12
213	12
214	16
215	19
216	24
217	25
218	24
219	24

NOTA: ELABORACION PROPIA

2
2
2
2
2
3
3
3
2
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
3
2
2

ESCALA DE VALORACION DEL COMPROMISO DE CONTINUIDAD

PREGUNTAS	COMPROMISO DE CONTINUIDAD		ESCALA DE VALORACION (1-3)
1	9	<i>cálculo de estadísticos</i>	1
2	5		1
3	5	Media 15.3652968	1
4	6	Error típico 0.44848518	1
5	10	Mediana 15	1
6	10	Moda 20	1
7	10	Desviación estándar 6.63697464	1
8	10	Varianza de la muestra 44.0494324	1
9	15	Curtosis -	2
10	15	Coficiente de asimetría 0.14131554	2
11	20	Rango 20	2
12	20	Mínimo 5	2
13	20	Máximo 25	2
14	20	Suma 3365	2
15	20	Cuenta 219	2
16	20		2
17	25		3
18	25		3
19	23		3
20	22		3

ESCALA DE VALORACION DE COMPROMISO DE CONTINUIDAD

	N	MINIMO	MÁXIMO	X (MEDIA)	DESVIACIÓN ESTANDAR
TOTAL ESTRUCTURA	219	5	25	15.36	6.63
Nº VALIDADO	219				

ESCALA DE STANONES (PROPONE)

VALOR LIMITE ALTO/MEDIO = $X+0.75(DE)$

VALOR LIMITE MEDIO/BAJO = $X-0.75(DE)$

0.75 POR SER UNA DISTRIBUCIÓN NORMAL

X (MEDIA) 15.36
 DE (DESVIACION STANDAR) 6.63

VALOR LIMITE ALTO/MEDIO = 20.3325

VALOR LIMITE MEDIO/BAJO = 10.3875

ESCALA	NUMERICO	VALORACION
BAJO	10	1
MEDIO	20	2
ALTO	21	3

21	25
22	20
23	7
24	7
25	5
26	5
27	10
28	10
29	10
30	10
31	15
32	15
33	20
34	20
35	20
36	20
37	20
38	20
39	25
40	25
41	25
42	15
43	9
44	5
45	5

3
2
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
3
2
1
1
1

46	6
47	10
48	10
49	10
50	10
51	15
52	15
53	20
54	20
55	20
56	20
57	20
58	20
59	25
60	25
61	23
62	22
63	25
64	20
65	7
66	7
67	5
68	5
69	10
70	10

1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
3
3
3
2
1
1
1
1
1
1

71	10
72	10
73	15
74	15
75	20
76	20
77	20
78	20
79	20
80	20
81	25
82	25
83	9
84	5
85	5
86	6
87	10
88	10
89	10
90	10
91	15
92	15
93	20
94	20
95	20

1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2

96	20
97	20
98	20
99	25
100	25
101	23
102	22
103	25
104	20
105	7
106	7
107	5
108	5
109	10
110	10
111	10
112	10
113	15
114	15
115	20
116	20
117	20
118	20
119	20
120	20

2
2
2
3
3
3
3
2
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2

121	25
122	25
123	25
124	15
125	9
126	5
127	5
128	6
129	10
130	10
131	10
132	10
133	15
134	15
135	20
136	20
137	20
138	20
139	20
140	20
141	25
142	25
143	23
144	22
145	25

3
3
3
2
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
3
3
3

171	10
172	15
173	15
174	20
175	20
176	20
177	20
178	20
179	20
180	25
181	25
182	23
183	22
184	25
185	20
186	7
187	7
188	5
189	5
190	10
191	10
192	10
193	10
194	15
195	15

1
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
3
3
3
2
1
1
1
1
1
1
1
2
2

196	20
197	20
198	20
199	20
200	20
201	20
202	25
203	25
204	25
205	15
206	9
207	5
208	5
209	6
210	10
211	10
212	10
213	10
214	15
215	15
216	20
217	20
218	20
219	20

NOTA: ELABORACION PROPIA

2
2
2
2
2
2
3
3
3
2
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2

ESCALA DE VALORACION DE CULTURA ORGANIZACIONAL

PREGUNTAS	CULTURA ORGANIZACIONAL		ESCALA DE VALORACIÓN (1-3)
1	78	<i>cálculo de estadísticos</i>	1
2	58		1
3	55	Media 168.968037	1
4	60	Error típico 5.10293026	1
5	112	Mediana 170	1
6	111	Moda 220	1
7	110	Desviación estándar 75.5164718	1
8	110	Varianza de la muestra 5702.73751	1
9	161	Curtosis -1.40695078	2
10	170	Coefficiente de asimetría -0.15642283	2
11	210	Rango 218	2
12	217	Mínimo 55	2
13	223	Máximo 273	2
14	221	Suma 37004	2
15	220	Cuenta 219	2
16	218		2
17	273		3
18	267		3
19	271		3
20	270		3

ESCALA DE VALORACION DE CULTURA ORGANIZACIONAL

	N	MINIMO	MÁXIMO	X (MEDIA)	DESVIACIÓN ESTANDAR
TOTAL ESTRUCTURA	219	55	273	168.96	75.51
Nº VALIDADO	219				

ESCALA DE STANONES (PROPONE)

VALOR LIMITE ALTO/MEDIO = $X+0.75(DE)$

VALOR LIMITE MEDIO/BAJO = $X-0.75(DE)$

0.75 POR SER UNA DISTRIBUCIÓN NORMAL

X (MEDIA) 168.96
 DE(DESVIACION ESTÁNDAR) 75.51

VALOR LIMITE ALTO/MEDIO = 225.59

VALOR LIMITE MEDIO/BAJO = 112.33

ESCALA	NUMERICO	VALORACION
BAJO	112	1
MEDIO	226	2
ALTO	227	3

21	273
22	256
23	59
24	61
25	58
26	58
27	112
28	112
29	109
30	109
31	168
32	163
33	220
34	214
35	219
36	220
37	218
38	220
39	273
40	269
41	269
42	180
43	78
44	58
45	55

3
3
1
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
3
2
1
1
1

46	60
47	112
48	111
49	110
50	110
51	161
52	170
53	210
54	217
55	223
56	221
57	220
58	218
59	273
60	267
61	271
62	270
63	273
64	256
65	59
66	61
67	58
68	58
69	112
70	112

1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
3
3
3
3
1
1
1
1
1
1

71	109
72	109
73	168
74	163
75	220
76	214
77	219
78	220
79	218
80	220
81	273
82	269
83	78
84	58
85	55
86	60
87	112
88	111
89	110
90	110
91	161
92	170
93	210
94	217
95	223

1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2

96	221
97	220
98	218
99	273
100	267
101	271
102	270
103	273
104	256
105	59
106	61
107	58
108	58
109	112
110	112
111	109
112	109
113	168
114	163
115	220
116	214
117	219
118	220
119	218
120	220

2
2
2
3
3
3
3
3
3
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2

121	273
122	269
123	269
124	180
125	78
126	58
127	55
128	60
129	112
130	111
131	110
132	110
133	161
134	170
135	210
136	217
137	223
138	221
139	220
140	218
141	273
142	267
143	271
144	270
145	273

3
3
3
2
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
3
3
3

171	110
172	161
173	170
174	210
175	217
176	223
177	221
178	220
179	218
180	273
181	267
182	271
183	270
184	273
185	256
186	59
187	61
188	58
189	58
190	112
191	112
192	109
193	109
194	168
195	163

1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
3
3
3
3
1
1
1
1
1
1
1
2
2

196	220
197	214
198	219
199	220
200	218
201	220
202	273
203	269
204	269
205	180
206	78
207	58
208	55
209	60
210	112
211	111
212	110
213	110
214	161
215	170
216	210
217	217
218	223
219	221

NOTA: ELABORACION PROPIA

2
2
2
2
2
2
3
3
3
2
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2

ESCALA DE VALORACION DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

PREGUNTAS	COMPROMISO ORGANIZACIONAL		ESCALA DE VALORACION (1-3)
1	34	<i>cálculo de estadísticos</i>	1
2	22		1
3	19	Media 58.6894977	1
4	22	Error típico 1.75545545	1
5	40	Mediana 58	2
6	38	Moda 76	1
7	38	Desviación estándar 25.9783684	1
8	38	Varianza de la muestra 674.875623	1
9	53	Curtosis -1.40942748	2
10	58	Coefficiente de asimetría -0.13917835	2
11	76	Rango 76	2
12	77	Mínimo 19	2
13	76	Máximo 95	2
14	76	Suma 12853	2
15	76	Cuenta 219	2
16	76		2
17	95		3
18	95		3
19	91		3
20	90		3
21	93		3

ESCALA DE VALORACION DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	N	MINIMO	MÀXIMO	X (MEDIA)	DESVIACIÓN ESTANDAR
TOTAL ESTRUCTURA	219	19	95	58.68	25.97
Nº VALIDADO	219				

ESCALA DE STANONES (PROPONE)

VALOR LIMITE ALTO/MEDIO = $X+0.75(DE)$

VALOR LIMITE MEDIO/BAJO = $X-0.75(DE)$

0.75 POR SER UNA DISTRIBUCIÓN NORMAL

X (MEDIA) 58.68
 DE (DESVIACION ESTÁNDAR) 25.97

VALOR LIMITE ALTO/MEDIO = 78.1575

VALOR LIMITE MEDIO/BAJO = 39.2025

ESCALA	NUMERICO	VALORACION
BAJO	39	1
MEDIO	78	2
ALTO	79	3

22	90
23	21
24	21
25	19
26	19
27	38
28	38
29	38
30	38
31	57
32	57
33	76
34	76
35	76
36	76
37	76
38	76
39	95
40	95
41	95
42	57
43	34
44	22
45	19
46	22

3
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
3
2
1
1
1
1

47	40
48	38
49	38
50	38
51	53
52	58
53	76
54	77
55	76
56	76
57	76
58	76
59	95
60	95
61	91
62	90
63	93
64	90
65	21
66	21
67	19
68	19
69	38
70	38
71	38

2
1
1
1
2
2
2
3
2
2
2
3
3
3
3
3
3
1
1
1
1
1
1
1

72	38
73	57
74	57
75	76
76	76
77	76
78	76
79	76
80	76
81	95
82	95
83	34
84	22
85	19
86	22
87	40
88	38
89	38
90	38
91	53
92	58
93	76
94	77
95	76
96	76

1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
1
1
1
1
2
1
1
1
2
2
2
2
3
2
2

97	76
98	76
99	95
100	95
101	91
102	90
103	93
104	90
105	21
106	21
107	19
108	19
109	38
110	38
111	38
112	38
113	57
114	57
115	76
116	76
117	76
118	76
119	76
120	76
121	95

2
2
3
3
3
3
3
3
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2
2
2
2
3

122	95
123	95
124	57
125	34
126	22
127	19
128	22
129	40
130	38
131	38
132	38
133	53
134	58
135	76
136	77
137	76
138	76
139	76
140	76
141	95
142	95
143	91
144	90
145	93
146	90

3
3
2
1
1
1
1
2
1
1
1
2
2
2
2
3
2
2
2
2
2
3
3
3
3
3
3

172	53
173	58
174	76
175	77
176	76
177	76
178	76
179	76
180	95
181	95
182	91
183	90
184	93
185	90
186	21
187	21
188	19
189	19
190	38
191	38
192	38
193	38
194	57
195	57
196	76

2
2
2
2
2
2
2
2
2
3
3
3
3
3
3
1
1
1
1
1
1
1
1
2
2
2

197	76
198	76
199	76
200	76
201	76
202	95
203	95
204	95
205	57
206	34
207	22
208	19
209	22
210	40
211	38
212	38
213	38
214	53
215	58
216	76
217	77
218	76
219	76

NOTA: ELABORACION PROPIA

2
2
2
2
2
3
3
3
2
1
1
1
1
2
1
1
1
2
2
2
2
2
2
2

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS TITULADO "CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO - 2019," PRESENTADO POR LA BACHILLER MARÍA MÉNDEZ BARZOLA.

El día uno de junio del dos mil veintidós, a horas de las 11:00 am se reunieron en la sala virtual en remitido <https://meet.google.com/pqi-vbuy-qdu>, en concordancia con la RESOLUCIÓN DECANAL N° 128-2022-UNSCHE-FCEAC-D, de fecha 27 de mayo de 2022; de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, los señores jurados: Zomeli Francisco Valladares Rodríguez (Presidente), Ricardo Moisés Jorgechagua Saavedra (Miembro) y Jorge Alberto Prado Palomino (Miembro) bajo la presidencia de Lic. Zomeli Francisco Valladares Rodríguez, encargado con MEMORANDO N°055-2022-FCEAC-UNSCHE de fecha 31-05-2022, actuando como Secretaria Docente Judith Berrocal Chillce, designado mediante MEMORANDO N° 053-2022-FCEAC-UNSCHE de fecha 31-05-2022, con la respectiva grabación del acto académico.

Acto seguido el Sr. Presidente apertura el acto académico e invita al secretario docente de lectura a la RESOLUCION DECANAL N° 128-2022-UNSCHE-FCEAC-D, que declara expedito en su artículo primero la sustentación de la tesis titulado "**CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO - 2019**", para optar el título profesional de Licenciada en administración de empresas.

Seguidamente el Sr. Presidente solicita al bachiller efectuar la exposición y sustentación de la tesis mencionada anteriormente, por el tiempo de treinta minutos.

Terminada la exposición, el Sr. Presidente solicita a los señores jurados docentes las respectivas preguntas y repreguntas relacionadas a la tesis referida anteriormente el orden siguiente:

JORGE ALBERTO PRADO PALOMINO, realiza la preguntas y repreguntas. ¿En la página 33 de su trabajo de investigación, señala usted que es una investigación de tipo cuantitativo, eso es cierto? ¿Cuáles son esas variables cuantitativas? ¿la cultura organizacional y nivel de compromiso de los trabajadores se pueden cuantificar o más bien categorizar? ¿en el procesamiento de los datos obtenidos de la aplicación de sus instrumentos, por qué utiliza el coeficiente de correlación de Pearson, y no utiliza la de Kendall o el de Spearman? ¿Qué tipo de variables mide el Spearman? ¿Con que nivel de significancia calculó su tamaño muestral y por qué ello no está expresado en su trabajo? ¿En la codificación de sus datos sobre apreciaciones de nivel de cultura y compromiso, por qué consignó la categoría "no opina"; cuando esta categoría puede ser entendido como datos perdidos, vale decir, como preguntas no respondidos por el encuestado? ¿Si Ud. ha trabajado con 5 categorías, porque en la escala Likert lo categoriza solo en tres categorías, cuáles fueron los criterios utilizados?.

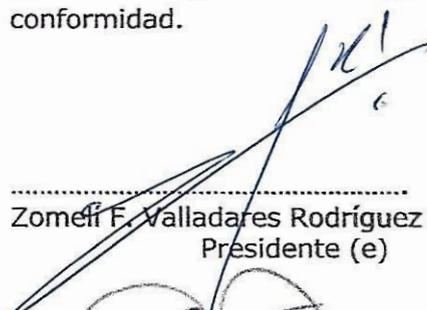
RICARDO MOISÉS JORGECHAGUA SAAVEDRA, realiza la preguntas y repreguntas: ¿De qué investigación ha utilizado esta escala likert? ¿en resultados a que llegas? ¿mu y cualitativa? ¿Es válido decir por que la correlación es alta se cumplió el propósito? ¿A qué se atribuye que la cultura no está bien?

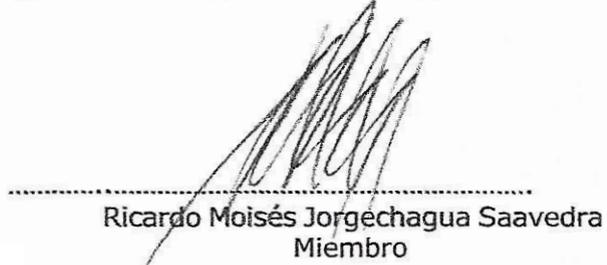
ZOMELI FRANCISCO VALLADARES RODRIGUEZ, realiza las preguntas y repreguntas, ¿Qué debe hacer el GORE para mantener una cultura organizacional y compromiso alto y positivo? ¿Cómo será la cultura organizacional en el 2025? ¿Por qué la muestra solo considero solo los cargos de confianza y CAS? ¿La cultura organizacional se puede comparar? ¿Las políticas que adopta y genera la alta dirección afecta la cultura y compromiso laboral de los trabajadores?

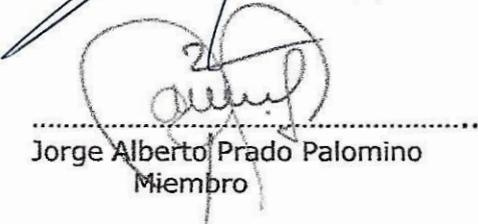
Siendo la una y 10 minutos concluye la etapa de preguntas y repreguntas por los señores jurados docentes, seguidamente el Sr. Presidente invita a los bachilleres y público en general abandonar la sala virtual para deliberar los resultados y la respectiva calificación correspondiente, cuyo resultado es la siguiente:

Jurado 1	13	Trece	
Jurado 2	13	Trece	
Jurado 3	10	Diez	
PROMEDIO FINAL	12	Doce	Nota: Aprobado por Mayoría

Siendo las 13:20 del mismo día se concluye, se concluye con el acto académico y en fe de lo actuado, firman al interior del presente documento como muestra y señal de conformidad.


.....
Zomeir F. Valladares Rodríguez
Presidente (e)


.....
Ricardo Moisés Jorgechagua Saavedra
Miembro


.....
Jorge Alberto Prado Palomino
Miembro


.....
Lic. Judith Berrocal Chillcce
Secretario docente

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD CON DEPÓSITO****No 036-EPAE/FCEAC/UNSCH**

1. Apellidos y nombres de investigadores: **María MÉNDEZ BARZOLA**
2. Escuela Profesional/Unidad de investigación: Administración de Empresas
3. Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables
4. Tipo de trabajo académico evaluado: Borrador de Tesis
5. Título del trabajo académico: **Cultura y compromiso organizacional de los trabajadores del Gobierno Regional Ayacucho – 2019.**
6. Software de similitud: TURNITIN
7. Fecha de recepción 10 de agosto 2022
8. Fecha de evaluación: 12 de agosto 2022
9. Evaluación de originalidad.

Porcentaje de similitud	Resultado
*7%	** APROBADO

*Consignar el porcentaje de similitud

Consignar **APROBADO si se encuentra dentro del rango de porcentaje establecido, Subsanan las observaciones o **DESAPROBADO** si excede el porcentaje permisible de similitud.

Ayacucho, 12 de agosto de 2022



Eusterio ORÉ GUTIÉRREZ
Docente-instructor

CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO – 2019

por María Méndez Barzola

Fecha de entrega: 12-ago-2022 03:40p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1881869434

Nombre del archivo: TESIS_MAR_A-12-08-22.pdf (4.05M)

Total de palabras: 37407

Total de caracteres: 114758

CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO – 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 hdl.handle.net Fuente de Internet 1%

2 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 1%

3 repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet 1%

4 www.slideshare.net Fuente de Internet 1%

5 core.ac.uk Fuente de Internet 1%

6 repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet <1%

7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
8	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	www.ieshotelescuela.com Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
13	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

Excluir bibliografía

Activo