



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA, 2018.**

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

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

PAUL GEAN CARLO CERNA NUÑEZ

ASESOR:

M(o). DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVÁEZ

Huacho – Perú

2019

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Dra. Flor Victoria Pichilingue Nuñez
Presidenta

Dr. Carlos Máximo González Añorga
Secretario

Mg. Danilo Hugo Carreño Ramírez
Vocal

Mg. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez
Asesor

DEDICATORIA

A mis padres y hermana. Le dedico todo mi esfuerzo y trabajo puesto para la realización de esta tesis, por quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo ha sido realizado gracias a aquellas personas que incondicionalmente me apoyaron en todo momento, familia, docentes y asesor. Gracias.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

I.1. Descripción de la realidad problemática	01
I.2. Formulación del Problema	03
I.2.1. Problema General	03
I.2.2. Problemas Específicos	03
I.3. Objetivos de la Investigación	03
I.3.1. Objetivo General	03
I.3.2. Objetivos Específicos	03
I.4. Justificación de la investigación	03
I.5. Delimitación del estudio	04
I.6. Viabilidad del estudio	04

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	05
2.2. Bases Teóricas	07
2.3. Definiciones conceptuales	31
2.4. Formulación de las hipótesis	31
2.4.1. Hipótesis General	31
2.4.2. Hipótesis Específicas	32

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	33
3.1.1. Tipo de investigación	33
3.1.2. Nivel de investigación	33
3.1.3. Diseño	33
3.1.4. Enfoque	33
3.2. Población y muestra	34
3.3. Operacionalización de variables e indicadores	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.4.1. Técnicas a emplear	36
3.4.2. Descripción de los instrumentos	36
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	37

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Presentación de tablas, figuras e interpretaciones	38
---	----

CAPÍTULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión	51
5.2. Conclusiones	52
5.3. Recomendaciones	52

CAPÍTULO VI FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes bibliográficas	53
6.2. Fuentes electrónicas	54

ANEXO

1. Cuestionario	56
-----------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca	38
Tabla 2.	Edad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca	39
Tabla 3.	Grado académico de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca	40
Tabla 4.	Aspectos formales	41
Tabla 5.	Aspectos informales	43
Tabla 6.	Factores inhibidores	45
Tabla 7.	Factores estimulantes	46
Tabla 8.	Pruebas de normalidad	47
Tabla 9.	Correlación de Spearman entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional	48
Tabla 10.	Correlación de Spearman entre los aspectos formales y el compromiso organizacional	49
Tabla 11.	Correlación de Spearman entre los aspectos informales y el compromiso organizacional	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca	38
Figura 2.	Edad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca	39
Figura 3.	Grado académico de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca	40
Figura 4.	Aspectos formales	42
Figura 5.	Aspectos informales	44
Figura 6.	Factores inhibidores	45
Figura 7.	Factores estimulantes	46

RESUMEN

Objetivo: Establecer de que manera la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Métodos: La investigación es de tipo aplicada, de nivel explicativo, de diseño no experimental, y de enfoque mixta. La población fue 562 trabajadores, asimismo la muestra fue 228 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario. Se consideraron las dimensiones: aspectos formales, aspectos informales, factores inhibidores y factores estimulantes. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0.894). **Resultados:** Respecto a la “Cultura organizacional”, el 72,8% de los encuestados considero que no están de acuerdo con las tecnologías utilizadas por la municipalidad, en el caso del 69,7% mencionó no estar de acuerdo con la estructura organizacional que maneja la municipalidad, el 75,4% de los encuestados manifestaron que no están de acuerdo con los valores que maneja la municipalidad, en el caso del 71,5% mencionó no estar de acuerdo con las actitudes de las demás personas que laboran en la municipalidad. Así mismo, respecto al “Compromiso organizacional”, el 78,1% de los encuestados manifestaron que no existe una recriminación excesiva por parte de tu jefe hacia tu persona algún error que has podido cometer, el 48,5% de los encuestados manifestaron que no se sienten valorados por la municipalidad, en el caso del 45,2% manifestaron que la municipalidad no invierte en capacitaciones para incrementar los conocimientos de sus trabajadores. **Conclusión:** Con el estudio se determinó que con el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=0.637$) el cual ratifica que existe relación positiva moderada entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Palabras clave: Aspectos formales, aspectos informales, factores inhibidores y factores estimulantes.

ABSTRACT

Objective: To establish how the organizational culture influences the organizational commitment of the workers of the Provincial Municipality of Barranca, 2018. **Methods:** The research is of an applied type, of an explanatory level, of non-experimental design, and of a mixed approach. The population was 562 workers, also the sample was 228 workers. We used the survey technique and the instrument a questionnaire. The dimensions were considered: formal aspects, informal aspects, inhibitory factors and stimulating factors. The reliability of the instrument was made by the Cronbach's Alpha coefficient (0.894). **Results:** Regarding the "Organizational Culture", 72.8% of the respondents considered that they do not agree with the technologies used by the municipality, in the case of 69.7% mentioned not to be in agreement with the organizational structure that the municipality manages, 75.4% of respondents said they do not agree with the values that the municipality handles, in the case of 71.5% mentioned not to agree with the attitudes of the other people who work in the municipality. Likewise, regarding the "Organizational Commitment", 78.1% of the respondents stated that there is no excessive recrimination by your boss towards you of any error that you have been able to commit, 48.5% of the respondents stated that they do not they feel valued by the municipality, in the case of 45.2% said that the municipality does not invest in training to increase the knowledge of its workers. **Conclusion:** With the study it was determined that with the Spearman correlation coefficient ($\rho = 0.637$) which confirms that there is a moderate positive relationship between organizational culture and organizational commitment in the workers of the Provincial Municipality of Barranca, 2018.

Key words: *Formal aspects, informal aspects, inhibitory factors and stimulating factors.*

INTRODUCCIÓN

Las municipalidades son definidas como entidades que tienen la responsabilidad de cumplir con los requerimientos de la sociedad, para lo cual es necesario que estén estructuradas y lideradas de manera eficiente, por tal motivo la alta dirección tiene el compromiso de conformar una cultura organizacional apropiada, con la determinación de fomentar el compromiso de los empleados, con la intención de alcanzar el progreso de los propósitos planteados de la organización. Pero, actualmente la gestión pública no pone mucho énfasis en éstos asuntos, no toman conocimiento que los trabajadores son el recurso de mayor importancia para la entidad, no consideran que como consecuencia del compromiso de éstos se alcanzan los objetivos, si el trabajador no se compromete con la entidad no sentirá responsabilidad por cumplir con los propósitos de ésta, las referencias sobre la institución serán negativas, se limitara a cumplir con su jornada diaria, es decir, su percepción es que no forma parte de la municipalidad. Debido a la globalización las instituciones se vieron forzadas a suprimir niveles jerárquicos de la gestión y reemplazar a los trabajadores estables por trabajadores temporales; éstos cambios tuvieron como resultado que la lealtad de los trabajadores disminuyera. Hubo una percepción negativa por parte de los empleados con respecto a sus empleadores, y éstos sienten que los trabajadores no se comprometen con la institución, la lealtad de los empleados se ve disminuida, lo que perjudica la producción y no se adaptan a la cultura organizacional de la institución.

Actualmente, es importante tener una medición de la cultura organizacional y el nivel de compromiso organizacional dentro de la institución porque el recurso humano es fundamental para la entidad, debido a su esfuerzo se logran los objetivos. Analizar la cultura organizacional se puede conocer la manera cómo funciona la institución y facilita una especificación de las debilidades y fortalezas y así determinar que estrategias aplicar para las mejoras correspondientes y reforzar las que funcionan de manera óptima.

Es por ello que tiene como objetivo general la presente investigación el establecer de que manera la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

En la investigación, el capítulo I Planteamiento del Problema, contiene la descripción de la realidad problemática, el problema general y los problemas específicos, el objetivo general y los objetivos específicos, la justificación de la investigación, delimitación y viabilidad del estudio.

El capítulo II Marco Teórico, contiene los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las definiciones conceptuales, la hipótesis general e hipótesis específicas.

El capítulo III Metodología, contiene el tipo de investigación, el nivel de investigación, el diseño y enfoque, población y muestra, operacionalización de variables e indicadores, técnica de recolección de datos y el procesamiento de la información.

El capítulo IV contiene los Resultados, y en el capítulo V la discusión, las conclusiones y recomendaciones.

En el capítulo VI se establecen las referencias utilizadas en la presente tesis.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Municipalidad Provincial de Barranca es una institución con un modelo de administración moderna, tiene identidad y liderazgo, procura trabajar de manera articulada con sus contribuyentes y la comunidad con el fin de desarrollar la calidad de vida de sus ciudadanos basada en equidad y justicia. Es un gobierno local que fomenta la democracia, la transparencia y la eficacia, procurando ofrecer servicios de alto nivel de calidad con cortesía, busca generar valores y confianza en los ciudadanos y la sociedad, basada en la identidad, competitividad y practicando valores con miras a un progreso sostenible.

Las municipalidades tienen la responsabilidad de cumplir con los requerimientos de la sociedad, siendo para eso necesario una estructura funcional y liderada por personas en la alta dirección que a su vez tengan compromiso con la institución, para ello se hace indispensable que la alta dirección asuma el compromiso de conformar una cultura organizacional, orientada a lograr los objetivos institucionales. Sin embargo, en la actualidad la gestión pública no se preocupa de esto, al demostrar que no se considera a los trabajadores como el recurso de mayor importancia para la institución, no se busca asegurar el compromiso de éstos con los objetivos institucionales, si el trabajador no llega a asumir un compromiso con la institución no sentirá responsabilidad por cumplir con los objetivos institucionales, estos trabajadores se estarían limitando a cumplir con su jornada diaria.

Actualmente, es importante tener una medición de la cultura organizacional y el nivel de compromiso organizacional dentro de la institución porque el recurso humano es fundamental, debido a su esfuerzo se logran los objetivos. Al analizar la cultura organizacional permitiría conocer la manera cómo funciona la institución y facilitaría una especificación de las debilidades y fortalezas y así poder determinar qué estrategias se pueden aplicar para las mejoras correspondientes y reforzar las que funcionan de manera óptima.

En la Municipalidad Provincial de Barranca se viene observando que un significativo grupo de trabajadores no asumen un compromiso organizacional, situación que se estaría debiendo a que los trabajadores no sienten motivación para el desarrollo de sus labores; ante algún error cometido los trabajadores sienten que sus superiores no valoran el trabajo que realizan; en algunos casos se sienten insatisfechos con las remuneraciones que perciben; consideran que sus opiniones no son valoradas; muestran molestia debido a que sienten que no tienen oportunidad de crecer dentro de la municipalidad; otro motivo es el que sus superiores no muestran interés por el bienestar de sus trabajadores, además en la municipalidad las capacitaciones, no estarían brindando los conocimientos pertinentes para realizar mejor el trabajo.

En el caso de la cultura organizacional se ha podido observar que carece de originalidad y plan de contingencia; la comunicación entre los niveles presenta deficiencias; la estructura organizacional es muy rígida, no se tiene tecnología en áreas importantes como Gerencia de Desarrollo Humano, Desarrollo Urbano y Territorial, algunos trabajadores tienen comportamientos inadecuados ante ciertas circunstancias; falta de capacidad y habilidades apropiadas para cada cargo que ocupan; se ha podido percibir que se pone mayor énfasis a la productividad sin considerar la eficiencia y eficacia; falta de dirección orientación a los grupos de trabajo para que trabajen en la misma dirección.

Si, la alta dirección de la Municipalidad Provincial de Barranca no enfatiza el cuidado con los trabajadores deficientes que afecta la cultura organizacional y el compromiso organizacional, estaría brindando un servicio con bajo nivel de calidad, así mismo se vería afectada la productividad en calidad y cantidad.

En vista a los aspectos señalados, la presente investigación buscará conocer de qué manera la cultura organizacional estaría afectando en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, de esta manera se podría proponer las mejoras para asegurar el desarrollo institucional y por ende el de la sociedad en general de la ciudad de Barranca.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

- a. ¿De qué manera los aspectos formales influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?
- b. ¿De qué manera los aspectos informales influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de que manera la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de que manera los aspectos formales influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.
- b. Establecer de que manera los aspectos informales influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación por su conveniencia: Ya que la investigación busca conocer si dentro de la Municipalidad Provincial de Barranca se viene desarrollando una

adecuada cultura organizacional con el fin de establecer de que manera esto influye en el compromiso organizacional de los trabajadores, siendo esto un tema importancia para la misma municipalidad.

Justificación teórica: La investigación contribuirá con información con respecto a la relación que existe entre ambas variables en estudio, información que será plasmada en los resultados, conclusiones y recomendaciones; la cual ayudará a futuras investigaciones.

1.5. Delimitación del estudio

La presente investigación se realizará en la Municipalidad Provincial de Barranca.

La delimitación temporal para el desarrollo de la investigación se desarrollará en un horizonte de tiempo de julio a diciembre de 2018.

La delimitación social comprende a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

La delimitación geográfica comprende a la provincia de Barranca, departamento de Lima.

La delimitación semántica es: Cultura organizacional & Compromiso organizacional.

1.6. Viabilidad del estudio

Disponiendo de los recursos necesarios (financieros, humanos y materiales), se garantiza la viabilidad y la ejecución de la presente investigación. Además, se cuenta con disponibilidad de tiempo y acceso a la institución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

(García & Gonzales , 2018) realizó la investigación titulada “Motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018”, la cual fue aprobada por Universidad Peruana Unión. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar en qué medida la motivación laboral se relaciona con el compromiso organización en los trabajadores. Es una investigación descriptiva, diseño no experimental. La población fue 1382 trabajadores, así mismo la muestra fue 301 trabajadores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que existe una relación positiva considerable, directa y significativa en la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad.

(Farinango, 2017) realizó la investigación titulada “Cultura organizacional y su influencia en las microempresas de la ciudad de Machala”, la cual fue aprobada por Universidad Técnica de Machala. Colombia. La investigación tuvo como objetivo el determinar si la cultura organizacional influye en las ventas de las microempresas. La investigación concluyó en que la cultura organizacional (medida por el clima organizacional) si influye en el comportamiento de las ventas de las microempresas de la ciudad de Machala.

(Romero, 2017) realizó la investigación titulada “Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran en contratos ocasionales y con nombramientos del Ministerio de Relaciones Laborales”, la cual fue aprobada por Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo el determinar si las modalidades de contrato ocasional y por nombramiento influyen en el compromiso organizacional de los servidores públicos. Es una investigación descriptiva. La población fue 681 funcionarios, así mismo la muestra fue 372

funcionarios. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que el compromiso organizacional de los servidores públicos no tiene relación con la modalidad contractual.

(Fernández, 2017) realizó la investigación titulada “El compromiso organizacional”, la cual fue aprobada por Universidad de Valladolid. España. La investigación tuvo como objetivo el conocer los distintos tipos de compromisos o dimensiones que se pueden dar dentro de las empresas. Es una investigación descriptiva, de campo. La población fue 22 personas. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que identifico a la empresa como una organización socio-política en la que el compromiso organizacional es fundamental para la obtención de sus objetivos.

(Mejia & Cachay, 2015) realizó la investigación titulada “La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Pillco Marca, periodo 2013”, la cual fue aprobada por Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. Es una investigación cuasiexperimental. La población fue 51 trabajadores. La investigación utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta y la observación como instrumentos el cuestionario y la guía de observación. La investigación concluyó en que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilleo Marca, expresan que la función que cumple la cultura organizacional en esta institución es la de transmitir un sentido de identidad a los miembros.

(Vallejos, 2014) realizó la investigación titulada “La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar - 2014”, la cual fue aprobada por Universidad Nacional de Trujillo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar la relación que

existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores. Es una investigación descriptiva transeccional. La población fue 30 trabajadores. La investigación utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta y la entrevista. La investigación concluyó en que existe una relación directa entre ambas variables, ya que, si se mejora la cultura organizacional, mejorará el compromiso de los trabajadores hacia la municipalidad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable independiente: Cultura organizacional

A. Definiciones

(Robbins & Judge, 2017) mencionan que la cultura organizacional es una técnica destacada por los individuos, lo que permite diferenciar la institución de otra.

(Chiavenato, 2015) define a la cultura organizacional como un método de creencias y valores distribuidos lo cual se ejecuta en una institución o una de sus unidades y conduce a las conductas de los individuos.

(Jones, 2013) manifiesta que la cultura organizacional está compuesta de normas y valores distribuidos, que verifica las interacciones de los integrantes organizacionales, también entre ellos y otros individuos de la organización.

(Bateman & Snell, 2009) establecen que la cultura organizacional está compuesta de ideas esenciales sobre la institución y de sus objetivos, así como las prácticas que los individuos de esta comparten.

B. Dimensiones

(Chiavenato, 2014) expresa que el paso principal para comprender a una institución es saber su cultura. La cultura no se muestra abiertamente de forma completa ya que existen algunos aspectos de la cultura organizacional que se pueden percibir con facilidad y sin tantos problemas las cuales se denominan aspectos formales, mientras por otro lado existen otros que son de difícil percepción y son llamadas aspectos informales.

Por esto, se van a tomar en cuenta las siguientes dimensiones para el desarrollo de la tesis:

a. Aspectos formales y abiertos

Son factores evidentes y públicamente observables, dirigidos hacia aspectos operativos y las labores frecuentes.

- Estructura organizacional
- Nombres y especificaciones de puestos
- Metas organizacionales
- Estrategias
- Tecnologías utilizadas
- Métodos y procesos de trabajo
- Políticas y directrices

b. Aspectos informales y ocultos

Factores imperceptibles y camuflados, emocionales y afectivos, orientadas hacia aspectos psicológicos y sociales.

- Estándares de influencia y de poderío
- Percepciones y conductas de las personas
- Sensibilidad y normas de los grupos
- Valores y perspectivas
- Patrones estándares de integración formales
- Vínculos efectivos

C. Características de una cultura organizacional

(Chiavenato, 2015) menciona que la cultura organizacional manifiesta la manera en que toda institución sabe cómo desarrollarse en su ámbito geográfico. Es una mezcla complicada de conjeturas, creencias, conductas, historia, metáforas, leyenda, entre otras ideas, lo cual destellan el modo individual de actuar de la institución.

La cultura organizacional cuenta con seis características esenciales:

- *Regularidad de los comportamientos observados.* Las relaciones referentes a los individuos se destacan por su idioma frecuente, vocabulario personal y ritual en relación a los comportamientos y desemejanzas.
- *Normas.* Modelo de conductas, políticas de funciones, reglamentos y lineamientos de acuerdo a la forma de realizar las cosas.
- *Valores dominantes.* Son fundamentos que preserva la institución y espera que los integrantes también lo ejecuten, como calidad de los productos, mínimo ausentismo y eminente eficiencia.
- *Filosofía.* Las políticas manifiestan las creencias de acuerdo al trato que tienen que percibir los trabajadores o los clientes.
- *Reglas.* Guías instauradas que se relatan las conductas dentro de la institución. Los recientes integrantes tienen que aprenderlo para que así puedan ser tolerados en el equipo.
- *Clima organizacional.* El efecto que difunde la empresa, la manera en que se interrelacionan los individuos, el trato a los usuarios y proveedores, entre otras.

Cada cualidad que se presenta de las diferentes formas y da lugar a las polémicas. El entendimiento de las cualidades culturales de cada institución se favorece si comprendemos que todos pueden colocarse en un punto de escala que se dirige hacia el estilo tradicional como autocrático, inclusive el estilo participativo como también democrático.

D. Tipos de cultura organizacional

(Bateman & Snell, 2009) señalan las culturas pueden estar compuesta según el énfasis que le otorga flexibilidad hacia el control y en el enfoque interno o externo de la institución. Incorporando esas dos dimensiones, se puede detallar cuatro tipos de cultura organizacional.

- *La cultura del grupo.* Esta conducida hacia adentro y es tolerante. Suele fundamentarse en los valores y las normas incorporadas con la filiación.

La disposición de los individuos de una institución frente a los directrices organizacionales procede de la seguridad, traición, y el compromiso a largo plazo. Tienden a destacar el progreso de los individuos y la intervención de los valores en las elecciones de decisiones. La orientación estratégica vinculada con este modelo de cultura es la incorporación que alcanza por medio del consenso. Los líderes tienen que actuar de manera de consejeros y facilitadores.

- *La cultura jerárquica.* Está dirigida hacia afuera y se encamina en el control y en la consistencia. Cuentan con valores y normas vinculadas con la burocracia. Valora la firmeza y considera que los trabajadores se adaptarán a los mandos organizacionales al momento que las funciones hayan sido establecidas adecuadamente y puestos en ejecución a través de reglas y técnicas.
- *La cultura racional.* Está enfocada hacia afuera y dirigida al control. Sus metas principales son la planeación, el rendimiento y la eficacia. Los integrantes de la institución son impulsados por la creencia en que la ejecución de sus funciones permitirá alcanzar las metas organizacionales y así serán retribuidos.
- *Adhocracia.* Está dirigida hacia fuera y es tolerante. Esta cultura destaca la variación del crecimiento, la obtención de recursos y el perfeccionamiento. Los integrantes de la organización son impulsados por la consideración o el atractivo ideológico de la función otorgada. Sus líderes no toman riesgos. Otros miembros también pueden tener sus características.

E. Funciones de la cultura

(Robbins & Judge, 2017) mencionan que la cultura define las reglas de juego. En primer lugar, la cultura tiene la función de determinar las fronteras, es decir, implanta las variaciones de una organización y de otras. En segundo lugar, difunde una sensación de identidad a los integrantes de la institución. En tercer lugar, favorece el impulso de poder comprometerse con algo que va más allá del interés particular. En cuarto lugar, aumenta la consistencia del sistema colectivo. La cultura es el adherente colectivo que permite mantener asociada

la institución al disponer de estándares de lo que deberían manifestar y realizar las funciones. Por último, la cultura es un instrumento que brinda sentido y control, y conduce y da aspecto a las actividades y la conducta de los trabajadores. En la última función cuenta un interés individual para nosotros.

Una cultura fuerte respaldado por normas y directrices formales respalda que los trabajadores actúen de una forma parcialmente nivelada y predecible. La propensión actual frente a las instituciones descentralizadas permite que la cultura sea más eminente, aunque de manera satírica también complica la instauración de control por medio de la descentralización, el significado compartido de la cultura estructura en equipos podría revelar mayor fidelidad al equipo y también a los valores de la institución en su conjunto. Así mismo, las instituciones virtuales carecen de contacto personal reiterado lo que le complica ampliamente el establecimiento de un compuesto de normas usuales. Un liderazgo pobre, que promueva una cultura fuerte al comunicar con asiduidad a los objetivos y preferencias usuales es esencial en las instituciones renovadoras.

El acoplamiento del individuo y la institución, es decir, la acción de sus actitudes y comportamientos de los individuos son compaginables con la cultura que contribuye en quien otorgue la oferta del trabajo, una estimación de ejecución de funciones apropiadas o una ascensión.

F. Creación y mantenimiento de la cultura

(Robbins & Judge, 2017) establecen que la cultura de una institución no surge porque si y, una vez fundamentada, es extraño que desaparezca.

Cómo inicia una cultura

Las costumbres y tradiciones de hoy en una institución, y su manera frecuente de realizar las cosas se debe a la gran parte lo que sea realizado antes y el nivel de éxito que se ha logrado por medio de los esfuerzos. Esto nos dirige a la bandeja del término de la cultura de una institución: sus creadores.

Los patrocinadores de una institución tradicionalmente cuentan con una gran consecuencia en la cultura anticipada de una institución. Cuentan con una

percepción de cómo tiene que ser. No se encuentran condicionados por costumbre o ideario precedentes. El mínimo tamaño que es frecuente que se le determine a las instituciones recientes, posibilita la implantación de una percepción a los patrocinadores hacia todos los integrantes de la institución. La invención de una cultura acontece por medio de tres formas. Primero, los patrocinadores solo pactan y mantienen a los individuos que razonen y establezcan de la misma forma que los demás. Segundo, enseñan y socializan a los individuos de la forma de razonar y percibir. Tercero, la particular conducta de los patrocinadores ejerce como un papel ejemplar que impulsa a los individuos a reconocerse entre los demás y así poder difundir sus convicciones, valores y conjeturas. Cuando la institución hace victoria, la percepción de los patrocinadores se transforma en el concluyente esencial de tal victoria.

Mediante este tema, la identidad de los patrocinadores persiste infiltrado en la cultura de la institución.

Mantener viva una cultura

Al momento que la cultura se haya manifestado, existen ejercicios internos en la institución que ejercen con el fin de mantenerla para otorgárselo a los individuos un compuesto de experiencias semejantes. Por ejemplo, cuantiosas experiencias que se realizan en los recursos humanos que aprenderemos en el capítulo, fortalecen la cultura en toda institución. El desarrollo de elección, principios de apreciación de la ejecución de funciones, labores de enseñanza y progreso y técnicas para poder mejorar ya que garantizan los que son contratados se adecuen a la cultura, remuneren a los que cooperen y sancionen o expulsen a los menos indicados. Sin embargo, contamos con tres fuerzas que ponen un parte individual consideración en el apoyo de la cultura: la destreza de elección, el gesticular de la alta dirección y también los sistemas de socialización.

- Selección. El objetivo expreso del procedimiento de selección es reconocer y convenir personal que cuenten con inteligencia, capacidades y aptitudes en ejecutar con triunfo las funciones en la institución. Es frecuente que perciban más de un individuo que cuenten con lo establecido para una función dada. Al llegar a ese punto, sería inocente desconocer la acción de la decisión culminada al momento de quien será contratado ya que se verá

predominada por la opinión de quien la tome, acerca de los candidatos que se incorporan en la institución. Esta proposición de sostener una simultaneidad adecuada, con la pretensión o la manera desapercibida, da en término al contratar al individuo que cuentan con valores que son permanentes con los de la institución, o ya son parte de ellos.

Por lo tanto, el procedimiento de selección otorga comunicados a los interesados referentes a la institución. Los aspirantes se instruyen mediante la institución y si distinguen una disputa a través de sus valores, se autoexcluyen del grupo de los aspirantes.

Sin embargo, la selección se torna una vía de dos sentidos él lo cual accede al empleador y al aspirante destruir el matrimonio en caso que haya una discrepancia. Así, favorecerá el procedimiento de selección a la cultura de la institución a través de descartar aquellos aspirantes que podrían agredir o debilitarían sus valores nucleares.

- Alta gerencia. La gestión de la alta gestión de la institución cuenta con una gran consecuencia en la cultura. En la manera que dicen y la cómo se comportan, los altos directivos otorgan normas que se difunden por medio de la institución, así como la contingencia que es apetecible correr; cuanta voluntad deben otorgar los directivos a sus trabajadores, lo que establece un uniforme adecuado; que hechos son redituables en conclusión de incrementos de salarios, ascensos y entre otras.
- Socialización. No es esencial que tan conveniente se ha el trabajo de alistamiento y selección que realice una institución, los resientes trabajadores no se encuentran doctrinados en su totalidad en la cultura de la institución. Ya que se encuentran relacionados con esta, existe un condicional para alterar las convicciones y costumbres efectivas. La institución busca apoyarlos en que logren adaptarse a su cultura. Mediante este procedimiento de adecuación se le considera socialización.

La socialización es considerada como un procedimiento que cuenta con tres etapas: previa a la llegada, encuentro y metamorfosis.

- Etapa previa al ingreso. Fase de aprendizaje en el proceso de socialización, que se manifiesta antes que un individuo se incorpore a la institución.
- Etapa de encuentro. Fase del proceso de socialización en lo cual el nuevo integrante observa como es la institución en realidad y confronta a sus posibilidades de que sus perspectivas y la realidad no coincidan.
- Etapa de metamorfosis. Fase del proceso de socialización que consta del nuevo individuo se transforma y se acomoda al puesto, al equipo de trabajo y a la institución.

G. Medición de la cultura organizacional

(Newstrom, 2007) menciona que la medición y la semejanza de las culturas son muy complejo. Según estudios precursor de las investigaciones reposaban en el examen de exposición, símbolos, ceremonias y ritos para lograr pista que podría posibilitarlos hacer un retrato. Otros tomaron la opción de entrevistas y cuestionarios de solución abierta para diagnosticar las creencias y valores de los individuos. Sin embargo, el examen de enunciación filosóficas corporativa ha contribuido componente de juicio de acuerdo a la cultura manifestada (las creencias y valores que la organización manifiesta en público). Este planeamiento posibilita la apreciación directa, en cuanto a la circunstancia directa, desde la perspectiva de miembro, de la cultura organizacional.

Cualquiera de los propósitos en medir a la cultura organizacional puede realizarse mediante una evaluación defectuosa. Estas mediciones se encargan de captar solo una imagen estática de la cultura en un apropiado momento. Muchas de las instituciones se encuentran abismado en un proceso de variaciones y tienen que ser supervisadas frecuentemente por diferentes métodos con el fin de alcanzar un cuadro más realista.

H. *Administración de la cultura*

(Bateman & Snell, 2009) manifiestan que las que las instituciones deben contestar al entorno es habituarse a sus variaciones.

Uno de los componentes más esenciales que los gerentes cuentan es en incorporar estas variaciones que se ubican en el manejo de la cultura organizacional. Una cultura que se enfoca hacia el entorno en vez de los usuarios, puede retrasar o hundir las iniciativas gerenciales que pretenden la variación. Los directivos por individual son principalmente poco eficientes, los valores inferiores de la institución deben de variarse y dirigirse hacia la dirección deseada. Muchas organizaciones en la actualidad tienen que acoger una instrucción al usuario, progresar la calidad y seleccionar alternativas útiles para mantenerse en competencia ya que es esencial solicitar de variaciones culturales recóndito.

Al momento que ocurran esas variaciones, los integrantes de la institución pueden empezar a interiorizar los resientes valores y señalar las conductas adecuadas.

Los gerentes de alto grado deben relacionarse de las distintas maneras a la administración de la cultura. En primera solicitud, tienen que plantear ideas y visiones que inculquen a los integrantes de la institución. La visión, se refiere a la calidad, plenitud, invención, entre otras, debería ser estructurada constantemente hasta que se vuelva una presencia evidente a lo largo de la institución.

En segunda solicitud, los gerentes tienen que estar atentos, de manera permanente a las especificaciones mundanal de las cuestiones diarias, tal como la comunicación común, la visibilidad y la acción entorno a la organización. El gerente a cargo no tiene que hablar en público de las visiones, sino establecerse cotidiano. Esto permitirá que las declaraciones sean inverosímiles, ya que es un ejemplo particular que otros pueden imitar y edifique confianza en cuanto al progreso de la institución sobre la visión que se tiene que mantener a largo plazo.

Lo esencial es al momento de tomar decisiones complejas. Puede plantearse una dirección común con respecto a la cultura que destaca la calidad y luego manifestar que no se está dando un buen servicio.

Para fortalecer la cultura organizacional, el alcalde y los gerentes tienen que facilitar de manera constante quienes ejemplaricen los resientes valores. Otra esencia para el empleo de la cultura implica el principio de los nuevos valores corporativos. Es así, que la nueva cultura empezara a permear en la institución. Tal vez parezca que esta aproximación pueda acabar sobrado tiempo en cuanto a la construcción de una novedosa cultura de larga importancia en los valores tradicionales por una que cumpla los valores competitivos en un futuro podría tomar años. La remuneración de cierto empeño, la institución será eficiente y apto frente a los retos ambientales y de conveniencias.

I. Espiritualidad y cultura organizacional

(Robbins & Coulter, 2010) escriben que las instituciones que cuentan con una cultura espiritual mencionan que la persona tiene una mente y un espíritu, buscan un propósito en cuanto a su trabajo y quieren vincularse con las personas y formar parte de la sociedad.

La espiritualidad en la institución es de importancia por distintas razones. Los trabajadores buscan maneras de manipular el estrés e intimidación de una vida bulenta. Los estilos de vida simultánea, la carencia de incorporación que la gente siente. Como seres humanos buscamos relacionarnos e implicarnos.

También, cuando los babys boomers abordan a una edad mediana, exploran algo característico, algo que va más allá del trabajo. Existen otros que buscan ingresar los valores de su vida particular a su vida laboral.

- *Fuente sentido del propósito* una institución espiritual edifica su cultura en cuanto al objetivo determinado. Las utilidades son esenciales, pero no son valores esenciales de la institución.
- *Enfoque en el desarrollo individual* las instituciones espirituales destacan la fortuna y la valoración de los trabajadores. Los gerentes, quieren crear

culturas en lo cual los individuos puedan progresar y aprender constantemente.

- *Confianza y sinceridad* las instituciones espirituales se determinan mediante la confianza recíproca, integridad y honestidad. Los directivos no se limitan en cometer errores y son honestos con los individuos, clientes y proveedores.
- *Otorgamiento de facultades de decisión a los empleados* los directivos se someten a sus trabajadores al momento que tomen decisiones ya que son bien seleccionadas y conscientes.
- *Tolerancia frente a la expresión de los empleados* la última propiedad que puede distinguir a las instituciones referentes a la espiritualidad, no dominan los sentimientos de los individuos, admite que los individuos sean ellos mismos, puedan manifestarse sus estados de ánimo y emociones, sin necesidad de ser amonestadas.

Los comentaristas del movimiento de la espiritualidad se dirigen a dos puntos, tales como: la cuestión de la legitimidad y la cuestión económica.

La intensidad de la espiritualidad cuenta con el potencial de realizar que ciertos. Los individuos se sientan irritantes. Los críticos señalan que las instituciones temporales, en cuanto a los negocios, no tiene que implantar valores espirituales a los trabajadores. Este análisis es posiblemente valida al momento que el principal objetivo sea apoyar a los trabajadores al hallar el conocimiento de su labor, si el desasosiego de acuerdo a los estilos de vida y las intimidaciones actuales determinan a unos ciertos empleados, es entonces, es momento de las instituciones apoyen a los individuos a descubrir el sentido y el objetivo de su labor y emplearlo en su labor para innovar una percepción de comunidad.

El asunto sobre la espiritualidad y las utilidades son coincidentes y esenciales. Existe poca evidencia que permita que puedan ser compaginable. Según estudio descubrió que las instituciones que incorporaban métodos fundamentadas en la espiritualidad desarrollarían el rendimiento y disminuiría de forma característico la rotación del individuo. Según otro estudio mencionó que las instituciones que brindaban beneficios a los trabajadores de una mejora

de espiritualidad, ejecutaban mejor a diferencia de los que no se les otorgaba la ocasión. Otro estudio señaló que la espiritualidad en las instituciones se vinculó de forma eficiente con la complacencia de los individuos, creatividad, ejecución de las funciones en equipo y compromiso organizacional.

J. Manejo de la cultura de la organización

(Robbins & Coulter, 2010) señalan que existen tres elementos para manejar mejor las culturas en las organizaciones.

a. Aprovechar la cultura existente

La totalidad de los gerentes no se encuentran en posición de crear la cultura de la institución, sino que laboran en las instituciones que ya cuentan con valores culturales. Estos gerentes, se centran en manipular la cultura de cómo utilizar de manera adecuada el sistema cultural actual. Tal vez sea más fácil de variar el comportamiento de los trabajadores en la cultura actual que modificar la historia, las tradiciones y valores existentes.

Para obtener beneficio de un método cultural existente, primero los gerentes tienen que estar completamente conscientes de los valores de la cultura y del comportamiento o acciones de una institución; entender más que simplemente leer un manual de acuerdo a las creencias de la organización. Los gerentes tienen que amplificar la comprensión intensa de la manera en que los valores ejecutan en las organizaciones, capacidad que por lo general se da mediante la experiencia.

Una vez alcanzada este entendimiento se puede emplear para evaluar la ejecución de las funciones de otros individuos en la institución. La acción de estructurar los valores organizacionales se tiene que emplear en el comportamiento de los demás.

Los altos directivos que cuentan con una cultura en la institución pueden informar un entendimiento a los trabajadores de grados inferiores. Ya con el tiempo, mediante estos gerentes de grado bajo comienzan a comprender y reconocer la cultura de la institución, notifican de baja supervisión directa. El entendimiento de los valores corporativos dirigirá la toma de decisiones.

b. Enseñar la cultura de la organización: socialización

La socialización es el procedimiento en tanto los individuos se convierten en seres sociales. Como psicólogos han estudiado, es la técnica que los niños se instruyen a convertirse adultos en una sociedad; es la forma en que aprenden el comportamiento estable y educado y el que no lo es, aprenden a comunicarse, a interactuar con los demás, etc. En las sociedades complejas, en las sociedades complejas, el proceso de socialización requiere de muchos años.

La socialización organizacional es el procedimiento que permite que los individuos se instruyan de la cultura de la organización y transmitan su conocimiento y comprensión hacia otros. Los trabajadores se relacionan en las instituciones, así como los individuos lo realizan en las comunidades, mejor dicho, aprenden con el tiempo lo que es tolerable en la institución y lo que no lo es, como comunicar sus emociones y relacionarse con los demás. Aprenden tanto de por medio de la observación como de los esfuerzos de los gerentes por comunicarles la información. Las investigaciones sobre el proceso de socialización no necesariamente cambian los valores, sino que los hacen estar más conscientes de las diferencias entre los valores personales y organizacionales y los ayudan a desarrollar formas de manejar estas diferencias.

Una variedad de mecanismos organizacionales puede afectar la socialización de los valores organizacionales. Quizá la más importante de estos ejemplos, los nuevos trabajadores desarrollan un repertorio que pueden usar para guiar sus acciones. Cuando es necesario tomar una decisión, los nuevos empleados pueden preguntar: ¿Qué haría mi jefe en esta situación? Esto representa que el aprendizaje formal, los manuales y las enunciaciones corporativas de la cultura de las instituciones no son esenciales para el procedimiento de socialización. Por lo tanto, estos factores frecuentan ayudar el procedimiento de socialización referente a las percepciones de las personas de las acciones hacia los demás.

En diversas organizaciones, la cultura descrita en los panfletos y presentaba en las sesiones de capacitación formal Se encuentra en conflicto con los valores de la institución expresados en las acciones de su gente.

c. Cambio de la cultura de la organización

La cultura de una institución se resiste al cambio por las mismas razones por las que una influencia poderosa en el comportamiento; comprende los valores fundamentales de la empresa, a menudo se da por hecho y por lo regular se comunica de manera más efectiva por medio de historias u otros símbolos. Cuando los gerentes tratan de modificar la cultura de la organización, intentan cambiar los supuestos básicos de las personas acerca de los que es comportamiento apropiado e inapropiado en la organización.

A pesar de estas dificultades, algunas organizaciones han cambiado de una cultura que reduce al desempeño a otra que lo mejora. Existen otros elementos importantes del proceso de cambio cultural.

- Manejo de símbolos

Las investigaciones sugieren que la cultura de la organización se entiende y comunica el uso de historias y otros medios simbólicos. Si esto es correcto, los gerentes interesados en cambiar la cultura deben tratar de sustituir las historias y los mitos que apoyan los antiguos valores culturales por otras que respalden los nuevos. Pueden lograr lo anterior creando situaciones que den lugar a historias nuevas.

- La dificultad del cambio

Intercambiar la cultura de una institución el proceso es largo y difícil. Un problema fundamental es que los gerentes de nivel superior, sin importar lo dedicados que estén a implementar un nuevo valor cultural, en ocasiones pueden regresar sin darse cuenta a los antiguos patrones de comportamiento.

- La estabilidad del cambio

El procedimiento de cambiar la cultura de una institución se inicia con una necesidad de cambio y se mueve por un periodo de transición en el que se hace un esfuerzo por adoptar los nuevos valores y creencias. A largo plazo, una organización que cambia con éxito su cultura va a encontrar que los nuevos valores y creencias son tan estables e influyentes como los antiguos. Los sistemas de valores suelen reforzarse tanto, si una organización puede cambiar su cultura que minimiza el desempeño por

otra que lo mejora, es posible que los nuevos valores sigan en su lugar durante mucho tiempo

2.2.2. Variable dependiente: Compromiso organizacional

A. Definiciones

(Robbins & Judge, 2017) mencionan que el compromiso organizacional es el nivel en que un individuo corresponde a una institución específica y con sus objetivos y desea continuar siendo miembro de la institución.

(Alles, 2015) manifiesta que el compromiso organizacional es el nivel en que un individuo se representa con la institución y quiere continuar cooperando precipitadamente en ella.

(Griffin & Moorhead, 2010) señalan que el compromiso organizacional es el reconocimiento de un individuo con la institución y se apega a ella. Un individuo altamente comprometedor, se ve a sí mismo como un integrante de la institución, pasa por alto las fuentes menores de insatisfacción.

(Amorós, 2007) establece que se alude al nivel en que un individuo se identifica con la institución establecida con sus propósitos, y su aspiración por seguir en ella como miembro.

B. Dimensiones

(Newstron, 2011) señala que existen diversas formas de aumentar y disminuir el compromiso de la organización hacia los empleados, los cuales se dividen en dos factores que se explican a continuación:

a. Factores inhibidores

Son los factores que no ayudan a que el trabajador sienta un compromiso con la empresa ya que le afectan en forma negativa. El cual presenta los siguientes indicadores:

- Recriminación excesiva.
- Gratitud fingida.

- Fal las en el seguimiento.
- Inconsistencias e incongruencias.
- Egos inflados y trato abusivo.

b. Factores estimulantes

Son los factores que ayudan al trabajador a sentirse comprometido con la empresa ya que son factores que le afectan positivamente. El cual presenta los siguientes indicadores:

- Claridad de reglas y políticas.
- Inversión en empleados (capacitación).
- Respeto y reconocimiento por los esfuerzos.
- Autonomía y participación del empleado.
- Hacer que los empleados se sientan valorados.

C. *Componente del compromiso organizacional*

(Robbins & Judge, 2009) mencionan que el compromiso organizacional, se determina al nivel en que un individuo se reconoce con la institución en individual y las metas propuestas, también desea conservar su vínculo en ella. El involucramiento en las labores significa establecerse en un trabajo determinado, en cuanto al compromiso organizacional es la identidad de la persona con la empresa que lo maneja.

El compromiso organizacional cuenta con tres elementos diferentes:

a. Compromiso afectivo

Es la carga sentimental referente a la institución y la creencia en sus valores. Por ejemplo, una persona tal vez cuenta con un compromiso afectivo con la empresa con respecto al involucramiento con los animales.

b. Compromiso para continuar

Es el valor económico que se destaca al mantenerse en una institución a diferencia con el de apartarla. Un empleado tal vez se comprometa con su

empleador ya que se le paga muy bien y siente que se perjudicaría su familia si renuncia.

c. Compromiso normativo

Es la responsabilidad de mantenerse con la institución por argumentos éticos o morales. Por ejemplo, un individuo que dirige con devoción una iniciativa novedosa se mantendría en la institución debida que siente que la dejarían mal parada si se fuera.

Existe un vínculo positivo en cuanto al compromiso organizacional y la productividad en la empresa, pero no mucho. Según estudios propuso que el vínculo entre el compromiso y el rendimiento es más fornido en cuanto a los individuos resientes, y ampliamente débil los que cuentan con experiencia.

En cuanto al involucramiento en el trabajo, las certezas de las investigaciones declaran que existen vínculos negativos referentes al compromiso organizacional, el ausentismo y la rotación. En particular, el vínculo del compromiso afectivo con consecuencias organizacionales como la ejecución de funciones y la rotación es más que las dos dimensiones del compromiso. Un estudio manifestó que el compromiso afectivo era un consenso de predicción característico de distintos eventos (captación de las propiedades de las funciones, satisfacción con la carrera, intención de salir de la institución) en el 72% de los casos, a diferencia con solo 36% del compromiso normativo y el 7% de continuidad.

Los blandos resultados referentes al compromiso para persistir cuentan con un sentido si no hay un fuerte compromiso. En vez de ser una relación (compromiso afectivo) u deber (compromiso normativo) para un individuo, el compromiso de continuación señala a un individuo que se encuentra obstaculizado a un empleador ya que no hay algo mejor libre.

Existen causas Para creer que la definición de compromiso no es primordial para las instituciones e individuos que alguna vez laboraron. El convenio de lealtad no documentado, que existía hace 30 años, uno de ellos fue deteriorado, y el concepto que los individuos se mantengan con una institución durante considerable parte de su carrera es anticuado. Es entonces, las

mediciones en relación al empleado y la institución, como el compromiso, son dificultosos en cuanto al vínculo con los individuos resientes. Lo cual propone que el compromiso organizacional, en cuanto a la actitud con el trabajo, posiblemente sea menos primordial a diferencia al pasado. Es de confiarse que algo semejante al compromiso ocupacional sea una variable de medida importante ya que evidencia el flujo de la fuerza de labores que se presenta en la actualidad.

D. Causas del compromiso organizacional

En el compromiso de los trabajadores con la organización influyen:

a. Características del trabajo

(Chiavenato, 2011) menciona los individuos laboran en las instituciones al establecerse en un cargo. Cuando un individuo manifiesta que labora en cierta organización, lo primero que se le interroga es que cargo ocupa. Es así que se conoce lo que realiza en la institución y se cuenta con un pensamiento de lo importante que es y de grado jerárquico que establece. Para la institución, el cargo establece a base de la institución de los individuos en las labores organizacionales. Para los individuos, el cargo compone una de las esenciales causas de perspectivas y compromiso en la institución. Al momento que los individuos ingresan a la institución en cuanto a su trayectoria profesional, constantemente establecen algún cargo.

- Obtener, ordenar y repartir correspondencia (distribuir a destinatario), documentos, informes y papeleos, anotar su reembolso y archivados.
- Reintegrar documentos y asuntos esenciales aceptados, con propósito de reciprocidad y recopilación de documentos.
- Estructurar y restablecer archivos de documentos y cartas reservadas, así como registros en los que se defina su ubicación, al momento que sea útil, y enunciar obligaciones al superior.
- Estar constantemente de las necesidades frecuentes, como los materiales del despacho, servicios generales, requisiciones, encargos: establecerse del

sustento, actuar en encomiendas que establecen especificaciones de la labor del superior.

b. Recompensas

(Chiavenato, 2011) señala que las recompensas son manifestadas como la remuneración que recibe una persona a cambio de elaborar las funciones organizacionales. Se refiere esencialmente, del vínculo del intercambio en los individuos y la institución.

Cada individuo negocia su labor con el fin de alcanzar un pago económico y directo o indirecta:

- Remuneración económica directa, es el pago que se le otorga al individuo de manera de remuneración, salario, premio y retribución. El salario es una pieza esencial. La palabra salario se define como la retribución monetaria o el pago que un individuo otorga en las labores del cargo que dispone y de los servicios que brinda en cierto tiempo, el salario puede ser directo o indirecto. El salario directo que se comprende como la contraprestación de acuerdo al servicio de la función otorgada.
- Remuneración económica indirecta, el salario directo que se desune de las condiciones del convenio colectivo de la labor y de programa de prestaciones y servicios colectivos que otorga la institución. El salario indirecto incorpora vacaciones, retribuciones, extras, vales, colaboración de utilidades, también el dinero adecuado a los servicios y asistencia sociales que otorga la institución.

c. Las características personales del trabajador

(Robbins & Judge, 2017) manifiestan que las características personales del trabajador son:

- Edad

Es posible que el vínculo referente a la edad y la ejecución de funciones con la organización sea un asunto de importancia en décadas. La primera es la creencia entendida que la ejecución de funciones baja debido va aumentando la edad. Sin darle importancia si es verdad o no, ciertas

personas consideran eso y actúan en efecto. El segundo motivo, es que la fuerza del trabajo va avejentarse.

Cuantiosos trabajadores perciben a los individuos mayores establecen de un grupo de candidatos de mayor calidad con suficiente potencial.

– Género

Ciertos temas ocasionan controversia, malos entendidos y criterios sin fundamentos, que la acción de ciertas mujeres muestra mayor compromiso que los hombres.

Es momento de empezar a reconocer que existen pocas diferencias esenciales, los hombres tantas mujeres cuentan con la habilidad en solucionar dificultades, las actitudes analíticas, la motivación, la competencia, la cordialidad o la habilidad para aprender. Diversas investigaciones muestran que las mujeres están más organizadas en obedecer las pautas de las autoridades y que los hombres son más activos y se encuentran predispuesto a diferencia que las mujeres a contar con perspectivas al triunfo, aunque ciertas diferencias son mínimas.

– Antigüedad en el trabajo

Con exclusión de género y las desemejanzas raciales, ciertos aspectos se encuentran sujeto a malos entendidos y al provecho como la antigüedad, es decir, el tiempo que un individuo lleva laborando en un puesto de trabajo, una organización o una disciplina.

Se han realizado investigaciones de gran escala en relación a la antigüedad y el rendimiento. Si la antigüedad se le define como el tiempo que se ha otorgado un cargo de trabajo individual, las demostraciones muestran que hay una relación positiva, frente a la antigüedad y el rendimiento particular. Sin embargo, la antigüedad es expresada como la experiencia que se tiene en el trabajo, manifestado con un índice de predicción de rendimiento funcional, aunque existe alguna evidencia que la relación no es lineal, las diferencias en la antigüedad son más importantes en el desempeño laboral de los empelados inexpertos por

relativamente nuevos en el puesto, a aquellos que llevan más tiempo en la empresa.

E. Factores que determinan el compromiso organizacional

Los factores del compromiso organizacional son los siguientes:

a. Identificación

(Robbins & Judge, 2009) mencionan que este factor es la identificación de un trabajador, que se conceptualiza como la satisfacción y entusiasmo de una persona con las actividades que realiza. Por ejemplo, se interrogaría a los trabajadores sobre la disposición de medios y las oportunidades de aprender nuevas capacidades nuevas, si tienen la percepción que su labor es valiosa y el vínculo con sus colegas y jefes son satisfactorias. Los trabajadores con mucha identificación se sienten motivado por su empleo y con la empresa.

Dado a múltiples investigaciones sobre la identificación del trabajador, las organizaciones han puesto mucho énfasis. No obstante, debido a que el término es relativamente nuevo, se tiene que estudiar y aprender sobre el involucramiento se vincula con otras definiciones como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la motivación para cumplir con sus funciones. En síntesis, el involucramiento sería lo que dichos comportamientos tienen en común.

b. Involucramiento

(Newstrom, 2007) manifiesta que el involucramiento con función del trabajo es la manera en que una persona se identifica con sus actividades laborales y lo considera como parte central de su vida. Es un factor muy esencial para su imagen personal realizar su trabajo de una manera eficiente, lo que ayuda a explicar la consecuencia traumático si es despedido por el alto grado de identificación.

Los trabajadores que se involucra con su puesto de trabajo son más vulnerables a crecer en la ética y coopera en la toma de decisiones. Como efecto, rara vez presentan retardo o ausentismo están dispuestos a laborar lo establecido y siempre tratan de ser eficaces.

c. Sentido de pertenencia

(Robbins & Judge, 2009) define a este factor como un proceso actitudinal de cada trabajador, el cual se descompone en los siguientes indicadores: deseo de pertenencia, es un sentimiento que entrelaza al trabajador con su organización y no permite que este se separe de la misma, buscando ser mejor para que siga formando parte de su organización, del mismo modo, tener sentido del coste que implicaría dejarla, refiere a conocer las consecuencias que traería el alejarse de la organización y como esto afectaría al trabajador de forma material, así como en el área profesional y personal. Por ende, los valores y la cultura organizacional son clave en la influencia que tienen los trabajadores de una organización.

F. Actitudes relacionadas con el trabajo

(Griffin & Moorhead, 2010) establece que las personas en una organización se forman actitudes acerca de muchas cosas. Es probable que los empleados tengan actitudes acerca de su salario, sus posibilidades de promoción, beneficios para empleados. Desde luego, algunas de estas actitudes son más importante que otras. En especial, las actitudes importantes son la satisfacción laboral y compromiso organizacional:

a. Satisfacción laboral

Es el nivel que los trabajadores se sienten satisfecho con su puesto de trabajo. Una averiguación nos señala que las condiciones personales como necesidades y expectativas determinan el comportamiento, junto con las condiciones del grupo es decir cómo interactúan con los colegas de trabajo, jefes y política.

Un trabajador satisfecho no falta con regularidad a su trabajo, y ayuda de manera positiva con su compañía.

Pero si el trabajador se encuentra insatisfecho falta con frecuencia, es muy fácil que se estrese y esto interrumpe a sus colegas y siempre quiere otro empleo. No obstante contrario a las perspectivas de los administradores, los

altos grados de satisfacción laboral no siempre llevan a niveles altos de productividad.

b. Compromiso organizacional

Es cuando el trabajador se identifica y siente apego por la organización. Un individuo que está bien comprometido tal vez se siente como un miembro esencial en la empresa y no percibe las fuentes de insatisfacción. En contrario a un trabajador que no se compromete con la empresa tiene una mayor probabilidad de sentirse como alguien no tan esencial en la empresa y expresa un alto grado de insatisfacción acerca de su puesto de trabajo.

Las organizaciones pueden hacer pocas cosas definitivas para promover la satisfacción y el compromiso, pero existen algunos lineamientos específicos. En primer lugar, si la organización trata a sus empleados de forma justa y proporciona recompensas razonables y seguridad laboral, es más probable que sus empleados estén satisfecho y comprometido. Permitir a los empleados opinar de la forma en que se hacen las cosas también puede promover estas actitudes. Diseñar los puestos para que sean estimulante puede mejorar tanto la satisfacción como el comportamiento.

G. *Afecto y estado de ánimo en las organizaciones*

(Griffin, 2011) menciona que las investigaciones recientemente han comenzado enfocar un interés renovado en el componente afectivo de las actitudes. Los gerentes algunas veces han creído que la emoción y los sentimientos transformaban entre las personas de un día a otro, los investigadores ahora sugieren que, aunque ocurre alguna fluctuación a corto plazo, además existen predisposiciones estables subyacentes hacia los estados emocionales y de ánimo constante y predecible.

Por ejemplo, ciertas personas tienden a tener un grado más alto de afectividad positiva. Esto simboliza que están relativamente alegres y son optimistas, tienen una sensación general de bienestar y que por lo general ven las cosas a una luz positiva. Así siempre parecen estar de buen humor.

Igualmente, actualmente se ha presentado que la afectividad positiva puede tener un rol en el éxito emprendedor. Otras personas, las que tienen mayor afectividad negativa, son justo lo contrario. Habitualmente están tristes y son pesimistas, y a menudo ven las cosas en forma negativa.

Desde luego, como se mencionó, puede haber variaciones a corto plazo entre inclusive los tipos más extremos. Por ejemplo, los individuos con mucha afectividad positiva asimismo pueden estar de mal humor si acaban de recibir malas noticias; por ejemplo, haber sido ignorado para una promoción, haber recibido retroalimentación extremadamente negativa o haber sido despedido.

De manera equivalente, los que tienen una afectividad negativa pueden también estar de mal humor (al menos durante un tiempo) si acaban de ser promovidos, si han recibido retroalimentación del desempeño muy positiva o si tienen otras cosas buenas que les han sucedido. Sin embargo, después de que el impacto inicial de estos eventos se disuelve los que poseen una afectividad positiva, por lo general, regresaran a su estado de ánimo normal mientras que los que tienen una afectividad negativa afectaran de regreso a su usual humor.

H. El rol del gerente

(Schermerhon, 2010) menciona que, aunque aparentemente el proceso administrativo es claro, las cosas son más complicadas de lo que parecen a simple vista.

a. Roles interpersonales

Como interactúa un administrador con otras personas.

- Como representarse.
- Como líder.
- Como enlace.

b. Roles de información

Como intercambia y procesa la información un administrador.

- La controla.
- La difunde.

- Actúa como portavoz
- c. Roles de decisión

Como emplea el administrador la información para tomar decisiones.

- Emprendedor.
- Maneja los problemas.
- Asigna recursos

2.3. Definiciones Conceptuales

Variable independiente: Cultura organizacional

La que la cultura organizacional es un método de creencias y valores distribuidos lo cual se ejecuta en una institución o una de sus unidades y conduce a las conductas de los individuos.(Chiavenato, 2015).

Variable dependiente: Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es el nivel en que un individuo corresponde a una institución específica y con sus objetivos y desea continuar siendo miembro de la institución. (Robbins & Judge, 2017).

Aspectos formales

Son elementos evidentes y claramente observables, dirigidos a los aspectos operativos y las funciones cotidianas (Chiavenato, 2014).

Aspectos informales

Elementos invisibles y encubiertos, afectivos y sentimentales, orientadas a los aspectos colectivos y psicológicos (Chiavenato, 2014).

Factores inhibidores

Son los factores que de una u otra manera no ayudan a que el trabajador sienta un compromiso con la municipalidad ya que son factores que afectan negativamente al trabajador (Newstron, 2011).

Factores estimulantes

Son los factores que de una u otra manera ayudan a que el trabajador sienta un compromiso mayor con respecto a la municipalidad (Newstron, 2011).

2.4. Formulación de las hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La cultura organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Los aspectos formales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.
- b. Los aspectos informales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada porque busca conocimientos con fines de aplicarlo inmediatamente a la realidad para modificarlo, es decir, presenta solución a problemas prácticos (Díaz, Escalona, Castro, León, & Ramírez, 2013).

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación es explicativo. Porque “parten de descripciones suficientemente exhaustivas de una cierta realidad bajo estudio y de la necesidad de conocer porqué ciertos hechos de esa realidad ocurren del modo escrito” (INEGI, 2005, pág. 23). Además, “Su fin primordial es determinar las causas de los fenómenos, para lo cual integran las diversas teorías que permiten explicar e interpretar los hechos” (INEGI, 2005, pág. 23).

3.1.3. Diseño

La investigación es de diseño no experimental, tipo transversal, correlacional causal. Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular las variables de estudio. Es transversal ya que se recolectó la información en un solo momento. Es correlacional causal porque se dirigió a la comprobación de las hipótesis y sus causales. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.1.2. Enfoque

La tesis es de enfoque mixta. “En esta clasificación podemos agrupar aquellas tesis en las que, tomando en cuenta el tema a investigar y el objeto de estudio, el investigador utiliza dos enfoques: el cuantitativo y el cualitativo” (Muñoz, 2011, pág. 22).

3.2. Población y muestra

La población está representada por 562 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, divididos bajo las siguientes condiciones laborales.

CONDICIÓN	RÉGIMEN LABORAL	CANTIDAD
Empleados	D.L. N°276	72
Obreros	D.L. N°728	162
CAS	D.L. N°1057	64
Locadores de servicios	Locación de servicios	264
TOTAL		562

Para definir el tamaño de la muestra se aplica la fórmula para poblaciones finitas de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Es el tamaño de la muestra que se desea conocer.

p y q = Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra. De acuerdo a la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.

Z = Representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error = 0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95 % en la estimación de la muestra, por tanto, el valor Z = 1.96

N = Es el total de la población.

E = Representa el error estándar de la estimación. En este caso se ha tomado 0.05

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 562}{0.0025(562 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 228.42$$

La muestra está representada por 228 trabajadores de la Municipalidad.

3.3. Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente: CULTURA ORGANIZACIONAL	<i>Aspectos formales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizacional. - Nombres y descripciones de puestos. - Objetivos organizacionales. - Estrategias. - Tecnologías utilizadas. - Métodos y procesos de trabajo. - Políticas y directrices.
	<i>Aspectos informales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Estándares de influencia y de poder. - Percepciones y actitudes de las personas. - Sentimiento y normas de los grupos. - Valores y expectativas. - Patrones estándares de integración formales.

Fuente: Adaptado de (Chiavenato, 2014).

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable dependiente: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	<i>Factores inhibidores</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Recriminación excesiva. - Gratitud fingida. - Fallas en el seguimiento. - Inconsistencias e incongruencias. - Egos inflados y trato abusivo.
	<i>Factores estimulantes</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad de reglas y políticas. - Inversión en empleados (capacitación). - Respeto y reconocimiento por los esfuerzos. - Autonomía y participación del empleado. - Hacer que los empleados se sientan valorados.

Fuente: Adaptado de (Newstrom, 2011).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica a emplear

Técnica: encuesta // Instrumento: cuestionario.

3.4.2. Descripción del instrumento

El instrumento utilizado fue un cuestionario. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son “Cultura organizacional” y “Compromiso organizacional”.

Validación el cuestionario

Se muestra que el resultado del Test KMO y prueba de Bartlett, una correlación de 0.749 mayor a 0.50 que es el mínimo aceptado. Este valor nos indica que estadísticamente el instrumento para determinar la magnitud de la cultura organizacional y el compromiso organizacional es válido.

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,749
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	3920,244
	gl	325
	Sig.	,000

Confiabilidad del cuestionario

Respecto al análisis de confiabilidad del instrumento se utilizó el Método de Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,894 siendo el resultado confiable.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,894	38

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Para el estadístico de prueba se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk.

El software empleado fue el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de tablas, figuras e interpretaciones

A. Datos generales

Tabla 1

Género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	155	68,0
Válidos Femenino	73	32,0
Total	228	100,0

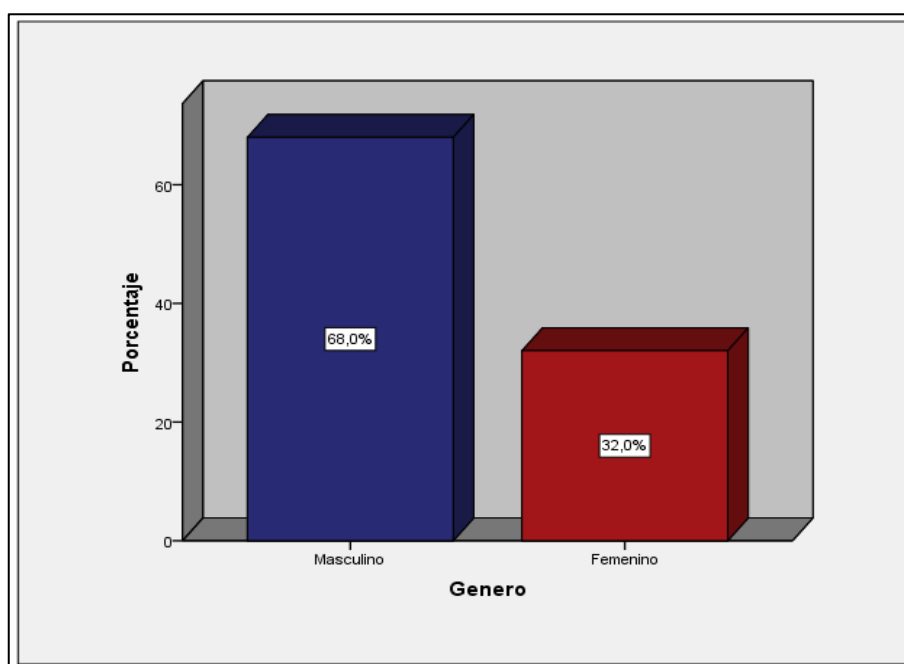


Figura 1. Género de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Se observa en la Tabla 1 que el 68% de los encuestados son del género masculino y el 32% está conformado por el género femenino.

Tabla 2

Edad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

	Entre 18 años a 24 años	47	20,6
	Entre 25 años a 31 años	57	25,0
Válidos	Entre 32 años a 45 años	62	27,2
	Más de 45 años	62	27,2
	Total	228	100,0

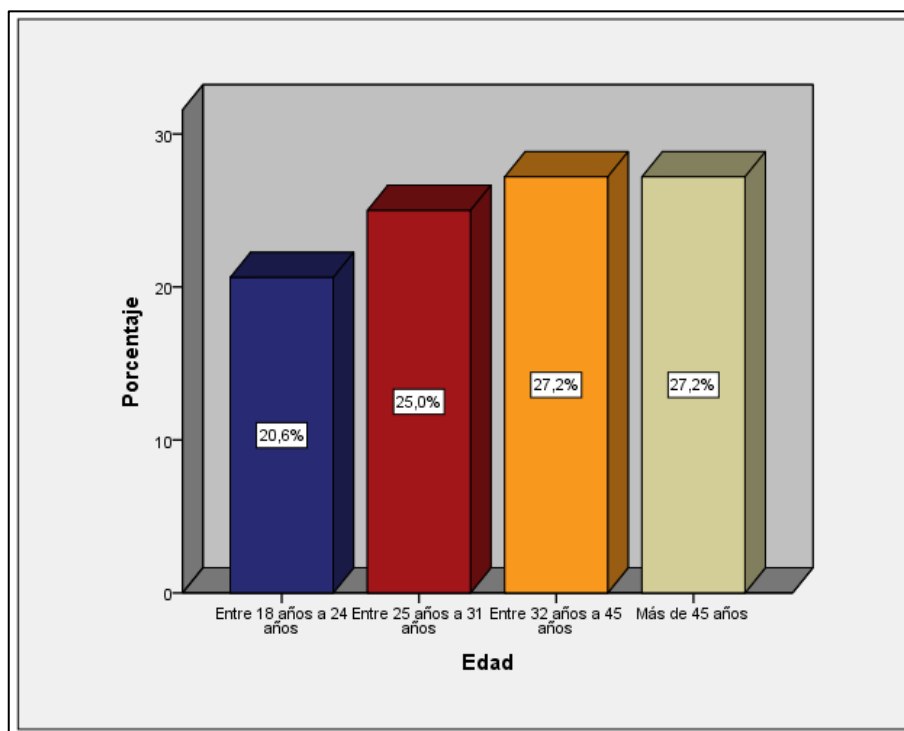


Figura 2. Edad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Se observa en la Tabla 2 que el 20,6% de los encuestados tienen entre 18 años a 24 años, el 25% se encuentra entre 25 años a 31 años, el 27,2% menciono tener entre 32 años a 45 años y el 27,2% esta con más de 45 años.

Tabla 3

Grado académico de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Grado de Bachiller	45	19,7
	Título profesional	153	67,1
	Grado de Magister o Maestro	30	13,2
	Total	228	100,0

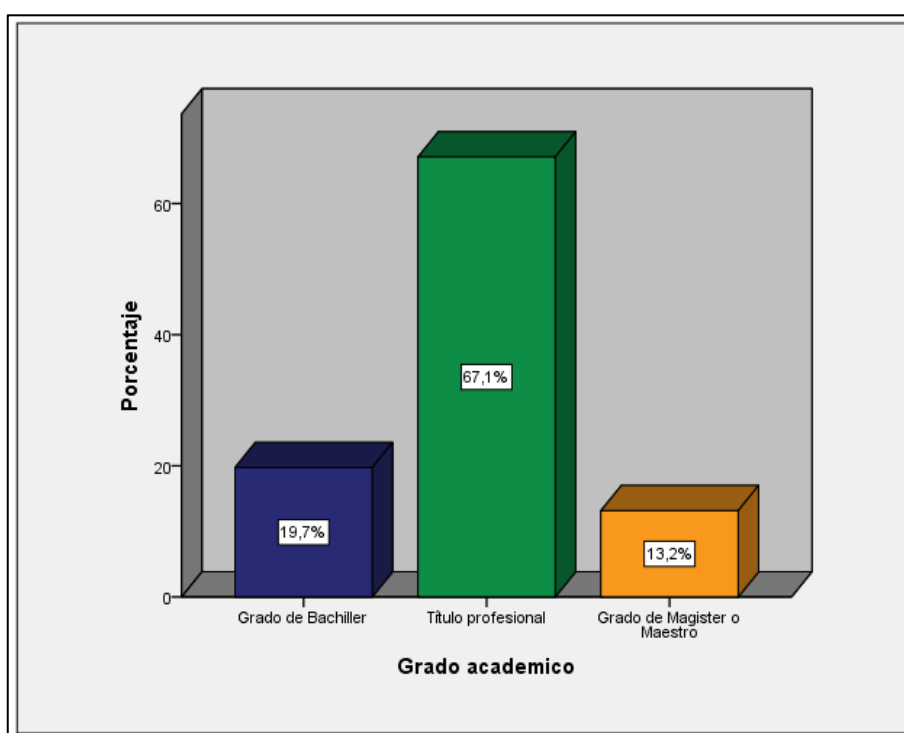


Figura 3. Grado académico de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca.

Se observa en la Tabla 3 que el 19,7% de los encuestados tiene grado de bachiller, el 67,1% tiene título profesional y el 13,2% tiene grado de maestro o magister.

B. Análisis estadístico e interpretación de la variable “Cultura organizacional”

Tabla 4
Aspectos formales

	No		A veces		Si	
	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.
1. ¿Estás de acuerdo con la estructura organizacional que maneja la municipalidad?	159	69,7%	27	11,8%	42	18,4%
2. ¿Estás de acuerdo con los nombres de los puestos que maneja la municipalidad?	144	63,2%	66	28,9%	18	7,9%
3. ¿Estás de acuerdo con las descripciones de los puesto en la municipalidad?	124	54,4%	74	32,5%	30	13,2%
4. ¿Estás de acuerdo con los objetivos organizacionales que maneja la municipalidad?	126	55,3%	76	33,3%	26	11,4%
5. ¿Estás de acuerdo con las estrategias organizacionales que maneja la municipalidad?	149	65,4%	54	23,7%	25	11,0%
6. ¿Estás de acuerdo con las tecnologías utilizadas por la municipalidad?	166	72,8%	60	26,3%	2	,9%
7. ¿Estás de acuerdo con los métodos y procesos de trabajo que se maneja en la municipalidad?	123	53,9%	63	27,6%	42	18,4%
8. ¿Estás de acuerdo con las políticas que maneja la municipalidad?	154	67,5%	44	19,3%	30	13,2%

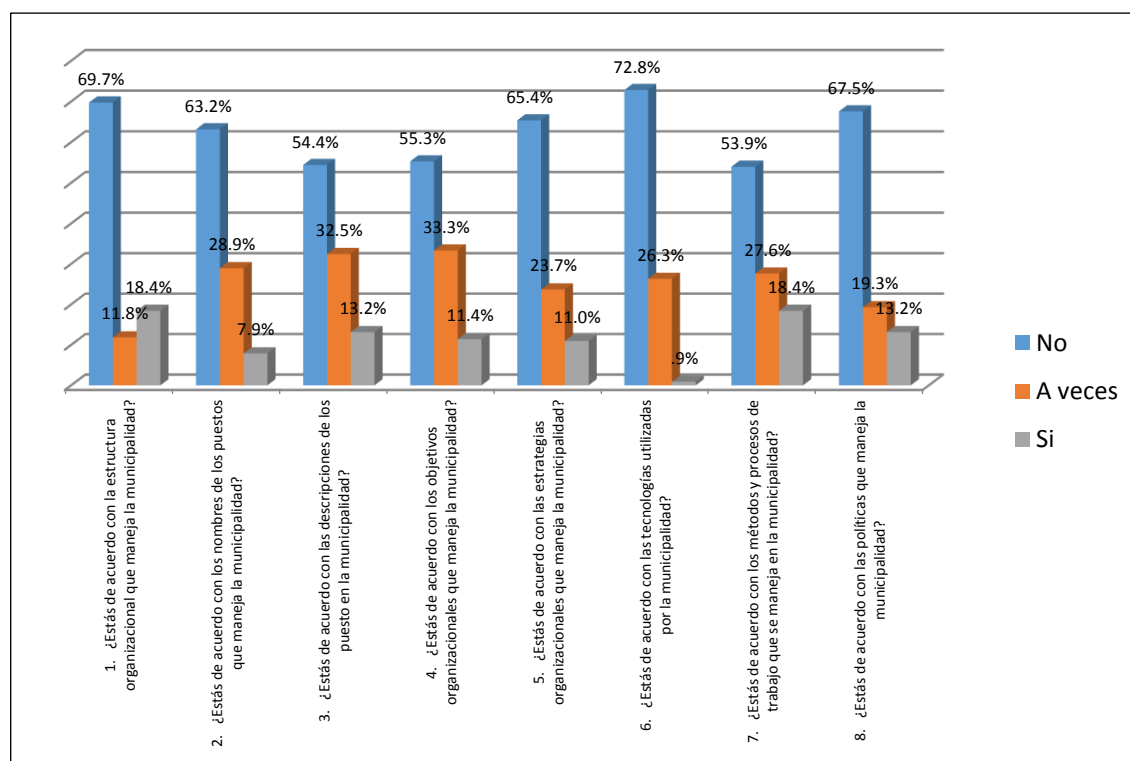


Figura 4. Aspectos formales.

Se observa en la Tabla 4 que el 72,8% de los encuestados considero que no están de acuerdo con las tecnologías utilizadas por la municipalidad, en el caso del 69,7% mencionó no estar de acuerdo con la estructura organizacional que maneja la municipalidad , en el caso del 67,5% mencionó no estar de acuerdo con las políticas que maneja la municipalidad, consecuentemente el 65,4% mencionó no estar de acuerdo con las estrategias organizacionales que maneja la municipalidad y en el caso del 63,7% mencionaron no estar de acuerdo con los nombres de los puestos que maneja la municipalidad.

Tabla 5
Aspectos informales

	No		A veces		Si	
	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.
9. ¿Estás de acuerdo con los estándares de influencia que maneja la municipalidad?	139	61,0%	57	25,0%	32	14,0%
10. ¿Estás de acuerdo con los estándares de poder que maneja la municipalidad?	147	64,5%	48	21,1%	33	14,5%
11. ¿Estás de acuerdo con las percepciones de las demás personas que laboran en la municipalidad?	151	66,2%	72	31,6%	5	2,2%
12. ¿Estás de acuerdo con las actitudes de las demás personas que laboran en la municipalidad?	163	71,5%	60	26,3%	5	2,2%
13. ¿Estás de acuerdo con las normas de los grupos de trabajo dentro de la municipalidad?	138	60,5%	74	32,5%	16	7,0%
14. ¿Estás de acuerdo con los valores que maneja la municipalidad?	172	75,4%	38	16,7%	18	7,9%
15. ¿Estás de acuerdo con las expectativas que maneja la municipalidad?	138	60,5%	35	15,4%	55	24,1%
16. ¿Estás de acuerdo con los estándares de integración formales que maneja la municipalidad?	147	64,5%	50	21,9%	31	13,6%

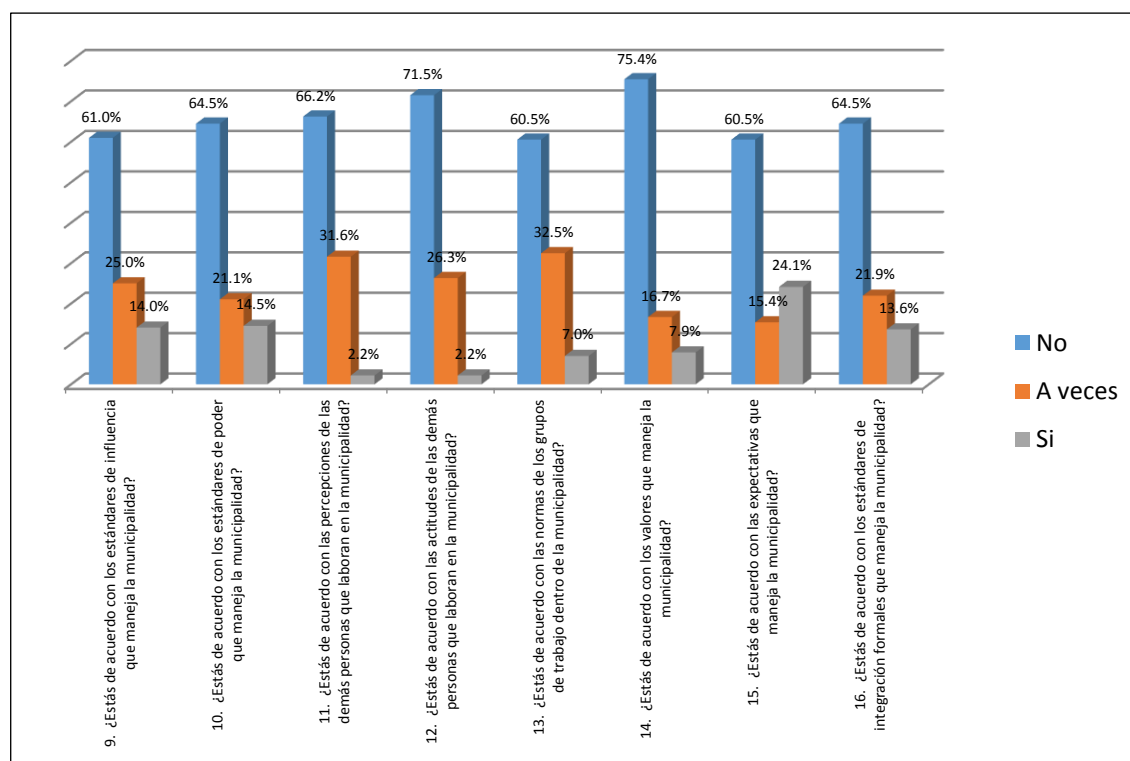


Figura 5. Aspectos informales.

Se observa en la Tabla 5 que el 75,4% de los encuestados manifestaron que no están de acuerdo con los valores que maneja la municipalidad, en el caso del 71,5% mencionó no estar de acuerdo con las actitudes de las demás personas que laboran en la municipalidad, en el caso del 66,2% manifestó que no están de acuerdo con las percepciones de las demás personas que laboran en la municipalidad y en el caso del 64,5% mencionó que no están de acuerdo con los estándares de poder que maneja la municipalidad y tampoco con los estándares de integración formales que maneja la municipalidad.

C. Análisis estadístico e interpretación de la variable “Compromiso organizacional”

Tabla 6

Factores inhibidores

	No		A veces		Si	
	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.
17. ¿Existe una recriminación excesiva por parte de tu jefe hacia tu persona algún error que has podido cometer?	178	78,1%	50	21,9%	0	0,0%
18. ¿Sientes que algunos trabajadores tienen una gratitud fingida hacia la municipalidad?	15	6,6%	64	28,1%	149	65,4%
19. ¿Existen fallas en el seguimiento que tiene la municipalidad hacia con sus trabajadores?	15	6,6%	122	53,5%	91	39,9%
20. ¿Existen dentro de la municipalidad inconsistencias e incongruencias en algunas escenas que se han dado?	14	6,1%	106	46,5%	108	47,4%
21. ¿Algunos trabajadores demuestran tener un “ego inflado” tratando de manera abusiva a otros trabajadores?	15	6,6%	113	49,6%	100	43,9%

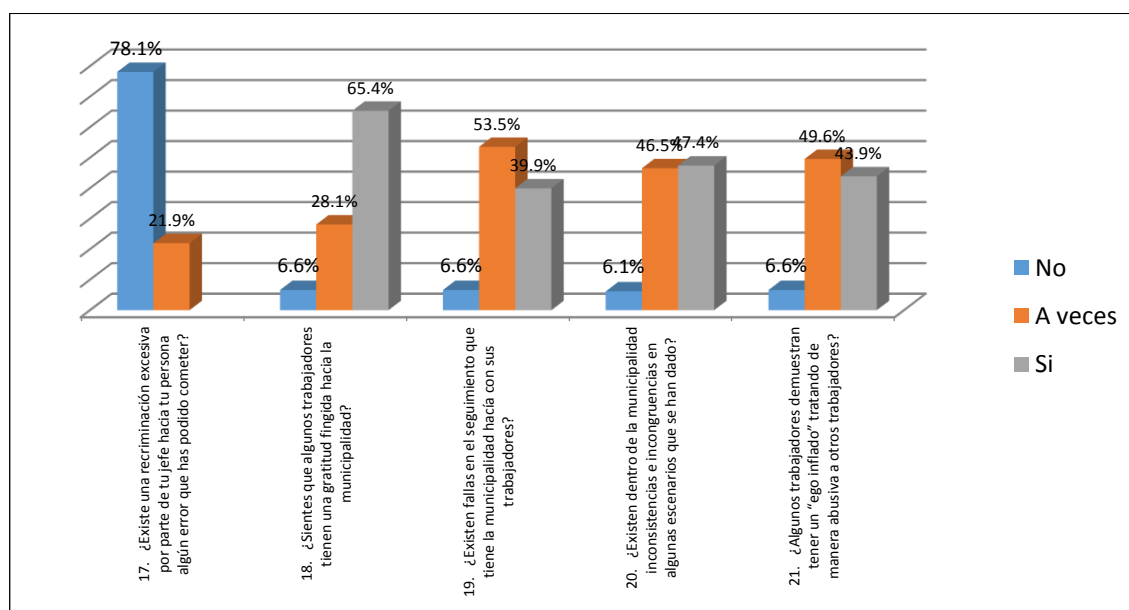


Figura 6. Factores inhibidores.

Se observa en la tabla 6 que el 78,1% de los encuestados manifestaron que no existe una recriminación excesiva por parte de tu jefe hacia tu persona algún error que has podido

cometer y en el caso del 65,4% mencionaron que algunos trabajadores tienen una gratitud fingida hacia la municipalidad.

Tabla 7

Factores estimulantes

	No		A veces		Si	
	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.
22. ¿Las reglas y políticas de la municipalidad están plasmadas de manera clara?	53	23,2%	145	63,6%	30	13,2%
23. ¿La municipalidad invierte en capacitaciones para incrementar los conocimientos de sus trabajadores?	103	45,2%	125	54,8%	0	0,0%
24. ¿La municipalidad reconoce sus esfuerzos y los buenos resultados que obtiene su trabajo?	92	40,4%	121	53,1%	15	6,6%
25. ¿Tiene autonomía y participación dentro de la municipalidad?	89	39,0%	89	39,0%	50	21,9%
26. ¿Se siente valorado por la municipalidad?	111	48,7%	74	32,5%	43	18,9%

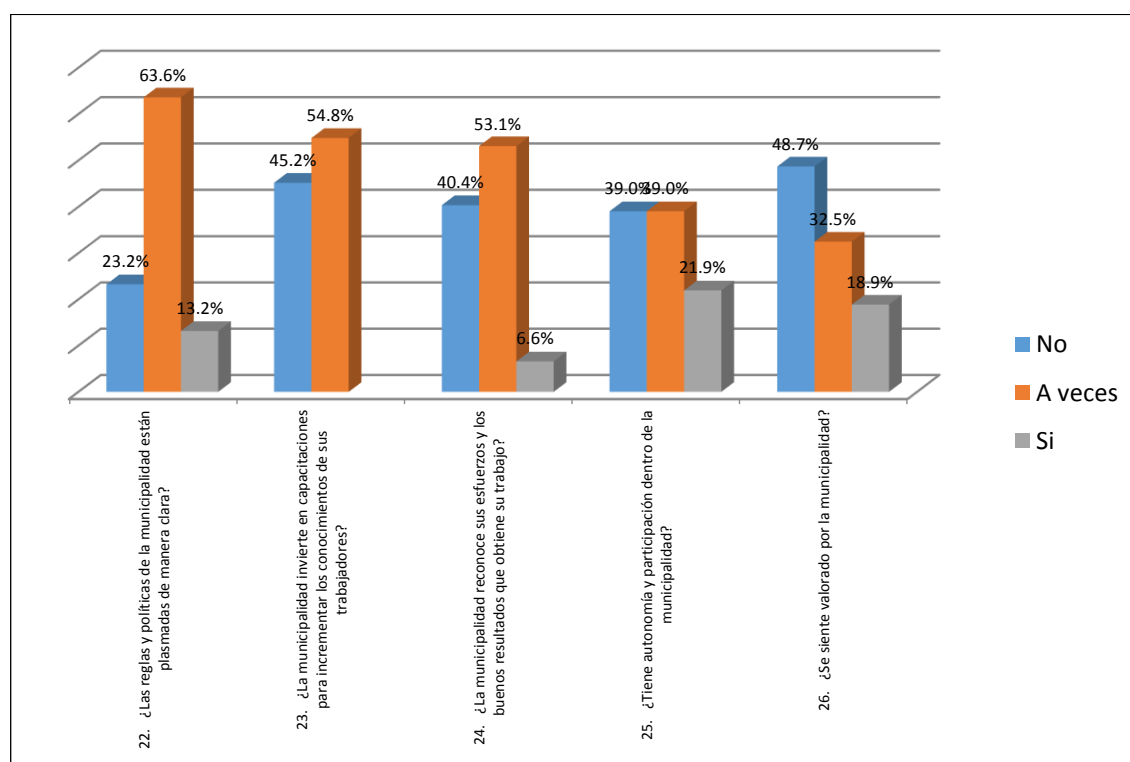


Figura 7. Factores estimulantes.

Se observa en la tabla 7 que el 48,5% de los encuestados manifestaron que no se sienten valorados por la municipalidad, en el caso del 45,2% manifestaron que la municipalidad no invierte en capacitaciones para incrementar los conocimientos de sus trabajadores.

Finalmente, el 40,4% mencionó que la municipalidad no reconoce sus esfuerzos y los buenos resultados que obtiene su trabajo.

D. Prueba de normalidad

Como los p – valor de Kolmogorov-Smirnov de la variable y dimensiones son menores a 0,05, entonces se verifica que no tiene una distribución normal. Por tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para probar las hipótesis de las variables.

Tabla 8

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CULTURA ORGANIZACIONAL	,158	228	,000
DIMENSIÓN: ASPECTOS FORMALES	,196	228	,000
DIMENSIÓN: ASPECTOS INFORMALES	,337	228	,000
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,162	228	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

E. Comprobación de Hipótesis

Hipótesis general

Ho: La cultura organizacional no influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Ha: La cultura organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Tabla 9

Correlación de Spearman entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional

			Cultura organizacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,637**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Compromiso organizacional	N	228	228
		Coeficiente de correlación	,637**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	228	228

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

Se observa en la Tabla 9 que $p = 0,00 < 0,05$, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo que existen evidencias estadísticas para afirmar que existe relación directa y muy significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2018, dichos resultados se corroboran con el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=0.637$) el cual ratifica que existe relación positiva moderada entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Hipótesis específica 1

Ho: Los aspectos formales no influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Ha: Los aspectos formales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Tabla 10

Correlación de Spearman entre los aspectos formales y el compromiso organizacional

			Aspectos formales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Aspectos formales	Coefficiente de correlación	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	228	228
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	228	228

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

Se observa en la Tabla 10 que $p = 0,00 < 0,05$, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo que existen evidencias estadísticas para afirmar que existe relación directa y muy significativa entre los aspectos formales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2018, dichos resultados se corroboran con el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=0.607$) el cual ratifica que existe relación positiva moderada entre los aspectos formales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Hipótesis específica 2

Ho: Los aspectos informales no influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Ha: Los aspectos informales influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

Tabla 11

Correlación de Spearman entre los aspectos informales y el compromiso organizacional

		Aspectos informales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Aspectos informales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,526**
		N	,000
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	228
		Sig. (bilateral)	,526**
		N	,000
		228	228

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

Se observa en la Tabla 11 que $p = 0,00 < 0,05$, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo que existen evidencias estadísticas para afirmar que existe relación directa y muy significativa entre los aspectos informales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca 2018, dichos resultados se corroboran con el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=0.526$) el cual ratifica que existe relación positiva moderada entre los aspectos informales y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo un nivel de significancia $p = 0,00 < 0,05$, por lo tanto, se determina que La cultura organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018, por cuanto se rechaza la hipótesis nula. (Vallejos, 2014) desarrollo la investigación titulada “La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar - 2014”, donde especifica el clima organizacional se caracteriza por ser participativo y confortable ya que entre el personal se debe respirar un ambiente de gran confianza y franqueza.

Según los resultados, en la contratación de la primera hipótesis específica 1, se obtuvo que existe una relación moderada y muy significativa entre los aspectos formales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, al obtener un coeficiente de correlación Rho Spearman igual a 0.607, y un valor de significancia de $p=0.000$, es decir a un mayor fomento de la cultura organizacional en los aspectos formales mayor nivel de compromiso organizacional. Los resultados anteriores son similares con el estudio (Vallejos, 2014) realizó la investigación titulada “La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar - 2014”, encontró que existe una correlación significativa y de grado moderado. Tales resultados son acordes a los que encontramos en la investigación realizada.

De acuerdo a la contratación de la segunda hipótesis específica 2 se obtuvo que existe una coeficiente de correlación Rho Spearman igual a 0.526, y un valor de significancia de $p = 0.000$, correspondiente a los aspectos informales en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018, dicho resultado se respalda (Amorós, 2007) quien establece que se refiere al grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas, además su deseo por quedarse en ella como integrante.

5.2. Conclusiones

- Se concluye que existe relación positiva moderada y muy significativa entre los aspectos formales que influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018, ya que $p = 0,00 < 0,05$, y el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.607$). Es decir, a mejor manejo de las estrategias organizacionales, mayor compromiso organizacional.
- Se concluye que existe relación positiva moderada y muy significativa entre los aspectos informales que influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018, ya que $p = 0,00 < 0,05$, y el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.526$). Es decir, a mejor manejo con las normas de los grupos de trabajo, mayor compromiso organizacional
- Se concluye que existe relación positiva moderada y muy significativa entre la cultura organizacional que influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018, ya que $p = 0,00 < 0,05$, y el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.637$).

5.3. Recomendaciones

- Fomentar la cultura en los empleados mejorando las normas de los grupos de trabajo para que trabajen en la misma dirección y se comprometen más con la institución.
- Generar una cultura donde todos los trabajadores puedan hablar cuando lo necesiten, y también aprender a escuchar a sus compañeros.
- Mejorar las normas de los grupos de trabajo y así generar una cultura colaborativa, haciendo que los trabajadores logren satisfacción en sus labores y mejoren su actitud.

CAPÍTULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes bibliográficas

- Alles, A. (2015). *Dirección estratégica de RR.HH. Gestión por competencias* (3 ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las Organizaciones*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8 ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin , R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones* (9 ed.). México: Cengage Learning.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.
- Jones, G. (2013). *Teoría organizacional diseño y cambio en las organizaciones* (7 ed.). México: Pearson.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). México: Mc Graw Hill.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). México: McGraw Hill Interamericana.

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10 ed.). México: Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13 ed.). México : Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17 ed.). México: Pearson.

Schermerhorn, J. (2010). *Administración* (2 ed.). Mexico: Limusa .

6.2. Fuentes electrónicas

Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lambayeque, Perú: Biblioteca virtual EUMEDNET. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&pg=PA72&dq=compromiso+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj11K3z0IbfAhVHs1kKHRKgAn0Q6AEIKDAA#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>

Farinango, R. (2017). *Cultura organizacional y su influencia en las microempresas de la ciudad de Machala*. Tesis, Universidad Técnica de Machala, Machala, Colombia. Recuperado el 03 de diciembre de 2018, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/10671/1/TTMUACE-2017-MAE-CD00016.pdf>

Fernández, Á. (2017). *El compromiso organizacional*. Tesis, Universidad de Valladolid, Soria, España. Recuperado el 04 de Diciembre de 2018, de <https://core.ac.uk/download/pdf/154403222.pdf>

García , L., & Gonzales , G. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018*. Tesis , Universidad Peruana Unión , Lima, Perú. Recuperado el 03 de julio de 2018, de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1276/Leidy_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mejia, D., & Cachay, E. (2015). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Pillco Marca, periodo 2013*. Tesis, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú. Recuperado el 03 de diciembre de 2018, de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/82/TAD%200536%20M39.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran en contratos ocasionales y con nombramientos del Ministerio de Relaciones Laborales*. Tesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Recuperado el 03 de diciembre de 2018, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5568/1/T2254-MDTH-Romero-Compromiso.pdf>
- Vallejos, L. (2014). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar - 2014*. Tesis, Universidad Nacional de Trujillo , Trujillo, Perú. Recuperado el 03 de diciembre de 2018, de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/976/vallejisyopan_llin.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO N° 01

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

c. ¿Cuál es el grado académico o título profesional más alto alcanzado?

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Otros:	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

ITEM	Si	A veces	No
CULTURA ORGANIZACIONAL			
DIMENSIÓN: ASPECTOS FORMALES			
1. ¿Estás de acuerdo con la estructura organizacional que maneja la municipalidad?			
2. ¿Estás de acuerdo con los nombres de los puestos que maneja la municipalidad?			
3. ¿Estás de acuerdo con las descripciones de los puesto en la municipalidad?			
4. ¿Estás de acuerdo con los objetivos organizacionales que maneja la municipalidad?			
5. ¿Estás de acuerdo con las estrategias organizacionales que maneja la municipalidad?			
6. ¿Estás de acuerdo con las tecnologías utilizadas por la municipalidad?			
7. ¿Estás de acuerdo con los métodos y procesos de trabajo que se maneja en la municipalidad?			
8. ¿Estás de acuerdo con las políticas que maneja la municipalidad?			
DIMENSIÓN: ASPECTOS INFORMALES			
9. ¿Estás de acuerdo con los estándares de influencia que maneja la municipalidad?			
10. ¿Estás de acuerdo con los estándares de poder que maneja la municipalidad?			
11. ¿Estás de acuerdo con las percepciones de las demás personas que laboran en la municipalidad?			
12. ¿Estás de acuerdo con las actitudes de las demás personas que laboran en la municipalidad?			
13. ¿Estás de acuerdo con las normas de los grupos de trabajo dentro de la municipalidad?			
14. ¿Estás de acuerdo con los valores que maneja la municipalidad?			

15. ¿Estás de acuerdo con las expectativas que maneja la municipalidad?			
16. ¿Estás de acuerdo con los estándares de integración formales que maneja la municipalidad?			
COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
DIMENSIÓN: FACTORES INHIBIDORES			
17. ¿Existe una recriminación excesiva por parte de tu jefe hacia tu persona algún error que has podido cometer?			
18. ¿Sientes que algunos trabajadores tienen una gratitud fingida hacia la municipalidad?			
19. ¿Existen fallas en el seguimiento que tiene la municipalidad hacia con sus trabajadores?			
20. ¿Existen dentro de la municipalidad inconsistencias e incongruencias en algunas escenarios que se han dado?			
21. ¿Algunos trabajadores demuestran tener un “ego inflado” tratando de manera abusiva a otros trabajadores?			
DIMENSIÓN: FACTORES ESTIMULANTES			
22. ¿Las reglas y políticas de la municipalidad están plasmadas de manera clara?			
23. ¿La municipalidad invierte en capacitaciones para incrementar los conocimientos de sus trabajadores?			
24. ¿La municipalidad reconoce sus esfuerzos y los buenos resultados que obtiene su trabajo?			
25. ¿Tiene autonomía y participación dentro de la municipalidad?			
26. ¿Se siente valorado por la municipalidad?			