Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Cultura organizacional y compromiso organizacional del personal administrativo, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2025

Tesis
Para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración

Autores

Mary Julia Vargas Rojas
Luis Alejandro Palacios Vargas

Asesora

Dra. Bertha Luz Mamani Salcedo

Dra. Bertha Luz Mamani Salcedo
DOCENTE PRINCIPAL U.N.J.F.S.

Huacho - Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/
Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020

FACULTAD DE CIENCIA EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Luis Alejandro Palacios Vargas	**46509981**	17 de Noviembre del 2026
Mary Julia Vargas Rojas	**15599910**	17 de Noviembre del 2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CÓDIGO ORCID**
Dra. Bertha Luz Mamani Salcedo	**07152414**	**https://orcid.org/0000-0002-7061-7474**
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	**DNI**	**CODIGO ORCID**
Dr. Guillermo Percy Aliaga Lopez	**15590569**	**https://orcid.org/0000-0003-3081-2205**
Dr. Angel Cleto Mena Melgarejo	**15584845**	**https://orcid.org/0000-0003-1277-3548**
Dr. Carlos Enrique Minaya Azabache	**15590683**	**https://orcid.org/0000-0002-7354-7352**

PALACIOS VARGAS Y VARGAS ROJAS

CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, DE LA...

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCE-PREGRADO 2026

Unidad de Investigación de la FCE-2026

Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trnoid:c1:3702038371

Fecha de entrega
5 nov 2026, 8:53 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
5 nov 2026, 8:58 a.m. GMT-5

Nombre del archivo
Tesis_Alejo_Mary_03.11.pdf

Tamaño del archivo
799.1 KB

72 páginas

15.219 palabras

117.238 caracteres

turnitin Página 1 de 76 - Portada Identificador de la entrega trnoid::1:3702038371

turnitin Página 2 de 76 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trnoid::1:3702038371

13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

13%	Fuentes de Internet
6%	Publicaciones
9%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A la memoria de mi madre, **Julia Irene Rojas Marcelino Viuda de Vargas**, quien, con esfuerzo y entrega, sacó adelante a sus nueve hijos y me enseñó el valor de la perseverancia.

A mis hijas, **Mary Silvia, Julissa del Rocío, María del Rosario y María del Pilar**, por su cariño, apoyo y confianza.

A mis nietos, **Renato André, María José, Alba Gabriela, Lucero Salomé, Álvaro Joaquín Enrique y Juan Armando Caleb**, por llenar mi vida de luz y esperanza.

A mi esposo, **Mario Angulo Arámbulo**, por creer en mí, acompañarme en la crianza de nuestras hijas y brindarme su amor durante estos 53 años.

Mary Julia Vargas Rojas

A mi madre, quien ha permanecido siempre al lado de sus dos hijos, por su gran ayuda, y a mi hermano, por soportarme.

A la memoria de mi padre PABLO ANTONIO PALACIOS SANCHEZ

Para quienes comenzaron este camino llamado vida y tuvieron que partir antes de llegar hasta aquí; y salud por quienes aún tenemos la dicha de compartir el camino.

Luis Alejandro Palacios Vargas

AGRADECIMIENTOS

A Dios Todopoderoso por brindarnos la existencia, por su compañía en todo momento

A nuestra Alma Mater, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y a nuestros docentes por los conocimientos compartidos durante nuestra formación profesional.

A nuestra asesora, Mg. Bertha Luz Mamani Salcedo, por su orientación en el desarrollo de este trabajo.

A nuestras familias, por su paciencia y apoyo a lo largo de esta etapa.

Luis Alejandro Palacios Vargas

Mary Julia Vargas Rojas

RESUMEN

Esta investigación busca determinar qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en Huacho, durante 2025. El estudio es aplicado, tiene enfoque cuantitativo y alcance correlacional. Su diseño es no experimental y transversal: las variables se analizan sin modificarlas y en un solo momento. La población está formada por 522 trabajadores administrativos y la muestra calculada comprende 222 participantes. Para recoger la información se utiliza un cuestionario de 36 preguntas con cinco opciones de respuesta en escala Likert. Cada variable se estudia mediante tres dimensiones que permiten conocer distintos aspectos de la experiencia laboral.

Los resultados corresponden a 222 trabajadores administrativos. Los coeficientes alfa de Cronbach son 0,930 para cultura organizacional, 0,925 para compromiso organizacional y 0,947 para el cuestionario completo. Estos valores describen la consistencia interna de las respuestas. Las valoraciones positivas de las dimensiones se encuentran entre 60,8 % y 67,6 %; el compromiso afectivo tiene el porcentaje más alto. La correlación de Spearman entre las dos variables es positiva y moderada (rho = 0,551; $p < 0,001$). También se encuentran relaciones positivas de la cultura con el compromiso afectivo (rho = 0,491), de continuidad (rho = 0,459) y normativo (rho = 0,446). En los tres casos, p es menor de 0,001.

Estos resultados ayudan a conocer cómo se relacionan la cultura de la universidad y el vínculo que el personal mantiene con ella. A partir de ellos se plantean recomendaciones sobre comunicación, participación, reconocimiento y coherencia entre los valores y las decisiones institucionales. La información puede servir para revisar la gestión del personal administrativo y dar seguimiento a las mejoras que se propongan. Como el estudio es correlacional, sus resultados muestran asociaciones; no permiten afirmar que una variable sea la causa de los cambios de la otra.

Palabras clave: cultura organizacional, compromiso organizacional, personal administrativo, universidad pública.

ABSTRACT

This study examines the relationship between organizational culture and organizational commitment among administrative staff at Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión in Huacho during 2025. It is an applied, quantitative study with a correlational scope and a non-experimental, cross-sectional design. This means that the variables are examined without an intervention and at a single point in time. The population includes 522 administrative employees, and the calculated sample consists of 222 participants. Data are collected through a 36-item questionnaire with five Likert response options. Each variable has three dimensions, which allow the study to examine different aspects of employees' working experience.

The results cover 222 administrative employees. Cronbach's alpha is 0.930 for organizational culture, 0.925 for organizational commitment, and 0.947 for the full questionnaire. These values describe the internal consistency of the responses. Positive ratings across the dimensions range from 60.8% to 67.6%, with affective commitment receiving the highest percentage. Spearman's correlation between the two variables is positive and moderate (rho = 0.551; $p < 0.001$). Organizational culture also has positive associations with affective commitment (rho = 0.491), continuance commitment (rho = 0.459), and normative commitment (rho = 0.446). In all three cases, p is below 0.001.

The findings help explain how employees' views of the university's culture relate to their commitment to the institution. They provide a basis for recommendations on communication, participation, recognition, and consistency between institutional values and everyday decisions. The university can use this information to review staff management practices and follow up on proposed improvements. The findings describe associations between the variables; the correlational design does not show that one variable causes changes in the other.

Keywords: organizational culture, organizational commitment, administrative staff, public university.

ÍNDICE GENERAL

Cultura organizacional y compromiso organizacional del personal administrativo, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2025

DEDICATORIA ……v
AGRADECIMIENTOS vi
RESUMEN vii
ABSTRACT....viii
ÍNDICE DE TABLAS xi
ÍNDICE DE FIGURAS....xii
INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3
1.1 Descripción de la realidad problemática....3
1.2 Formulación de problema 5
1.2.1 Problema general. 5
1.2.2 Problemas específicos.....5
1.3 Objetivos de la investigación....6
1.3.1 Objetivo general.....6
1.3.2 Objetivos específicos. 6
1.4 Justificación de la investigación 6
1.4.1 Justificación Teórica 6
1.4.2 Justificación Práctica 7
1.4.3 Justificación Social 8
1.5 Delimitación de la investigación....8
1.5.1 Delimitación Espacial 8
1.5.2 Delimitación Social....9
1.5.3 Delimitación Temporal 9
1.6 Viabilidad del Estudio....10
1.6.1 Viabilidad Técnica 10
1.6.2 Viabilidad Operativa....10
1.6.3 Viabilidad Económica....11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 12
2.1 Antecedentes de la investigación 12
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....12
2.1.2 Antecedentes Nacionales. 14
2.2 Bases teóricas....16
2.2.1 Cultura Organizacional. 16
2.2.2 Compromiso organizacional 18
2.3 Definiciones conceptuales 21

2.4 Formulación de la hipótesis 23
2.4.1 Hipótesis General. 23
2.4.2 Hipótesis Específicas. 24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 25
3.1 Diseño de la Investigación 25
3.1.1 Nivel de la investigación 25
3.1.2 Tipo de Investigación 25
3.1.3 Enfoque 26
3.2 Población y muestra 26
3.2.1 Población 26
3.2.2 Muestra. 26
3.3 Operacionalización de variables e indicadores 27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos 28
3.4.1 Técnicas a emplear. 28
3.4.2 Descripción de los instrumentos. 29
3.4.3 Análisis 30
3.4.4 Procesamiento. 30
CAPÍTULO IV RESULTADOS 32
4.1 Análisis de resultados 32
4.1.1 Alcance del análisis y confiabilidad 32
4.1.3 Resultados de compromiso organizacional 35
4.2 Contrastación de hipótesis 39
4.2.1 Hipótesis general 39
4.2.2 Hipótesis específicas 39
4.2.3 Síntesis de la contrastación 40
CAPÍTULO V DISCUSIÓN 41
5.1 Discusión de la relación general 41
5.2 Discusión por dimensiones 42
5.3 Implicaciones y limitaciones 44
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 46
6.1 Conclusiones 46
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS 50
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA 57
ANEXO 2. CUESTIONARIO 59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro Operacional 27

Tabla 2. Confiabilidad del instrumento 32

Tabla 3. Resultados descriptivos de cultura organizacional 33

Tabla 4. Resultados descriptivos de compromiso organizacional 35

Tabla 5. Comparación de valoraciones positivas por dimensión.....37

Tabla 6. Contrastación de hipótesis mediante rho de Spearman 39

Tabla 7. Matriz de consistencia 57

Tabla 8. Escala de respuesta del cuestionario.....59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Fórmula para determinar el tamaño de muestra en una población finita 27

Figura 2. Cálculo del tamaño de muestra con los valores de la investigación.....27

INTRODUCCIÓN

La forma de trabajar de una universidad también se expresa en el trato entre compañeros, en la comunicación y en las decisiones de sus autoridades. Estas experiencias ayudan al personal a reconocer los valores de la institución y a construir un vínculo con ella. Por eso, estudiar la cultura organizacional junto con el compromiso organizacional permite conocer cómo se relacionan las prácticas de trabajo con la identificación y el deseo de permanecer en la universidad. En una institución pública, esta relación interesa porque el personal administrativo participa de manera cotidiana en los servicios que recibe la comunidad universitaria.

El estudio se desarrolla en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en Huacho, y se refiere al año 2025. La pregunta principal es qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de su personal administrativo. El objetivo general consiste en determinar esa relación. Los objetivos específicos la examinan desde tres formas de compromiso: el afectivo, relacionado con el vínculo emocional; el de continuidad, asociado con la permanencia y los costos de una salida; y el normativo, referido al sentido de responsabilidad hacia la institución.

Para responder estas preguntas se emplea un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y nivel correlacional. El diseño es no experimental y transversal, de modo que no se introduce una intervención ni se comparan mediciones de años distintos. La población comprende 522 trabajadores administrativos y la muestra calculada es de 222 participantes. El cuestionario reúne 36 ítems: 18 sobre cultura organizacional y 18 sobre compromiso organizacional. Con sus respuestas se describen las dimensiones, se revisa la consistencia interna del instrumento y se calculan las correlaciones necesarias para contrastar las hipótesis del estudio.

Los resultados permiten observar tanto las valoraciones del personal como las relaciones entre los puntajes de las variables. Para ello se presentan frecuencias, porcentajes, medias, medidas de dispersión y coeficientes de correlación. La discusión toma estos datos y los compara con los antecedentes y las bases teóricas. Después se formulan conclusiones y recomendaciones que responden a los objetivos. En todo el análisis se considera que una asociación estadística no demuestra, por sí sola, que una práctica institucional produzca un cambio en el compromiso de los trabajadores.

La tesis está organizada en siete capítulos. El primero presenta el problema, los objetivos, la justificación y las condiciones del estudio. El segundo reúne los antecedentes, las bases teóricas y las hipótesis. El tercero explica la metodología, la población, la muestra y los instrumentos. El cuarto presenta los resultados descriptivos y el contraste de hipótesis, mientras que el quinto desarrolla la discusión. El sexto contiene las conclusiones y recomendaciones. El séptimo reúne las referencias utilizadas. Al final se incluyen, como anexos, la matriz de consistencia y el cuestionario de la investigación.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En distintos países, las universidades han tenido que atender los cambios que dejó la pandemia, incorporar nuevas herramientas digitales y responder a mayores exigencias de calidad. Estas tareas también afectan el trabajo de las personas. Cuando se acumulan responsabilidades o faltan condiciones adecuadas, puede resultar más difícil mantener el bienestar y el vínculo con la institución. La OECD (2024) señala la necesidad de revisar el estrés, la sobrecarga y las condiciones en que trabajan los profesionales de la educación. Por su parte, la UNESCO (2022) informa sobre cambios recientes en el empleo y la participación laboral del sector educativo. Estos informes ayudan a entender el contexto en que se organiza el trabajo universitario, aunque no describen de manera directa a los administrativos de la universidad estudiada. Gallup (2024) también advierte dificultades en la vinculación de las personas con su trabajo y sus consecuencias económicas. Desde la investigación sobre organizaciones, Bogale y Debela (2024) explican que la cultura reúne valores y prácticas que orientan la coordinación y se relacionan con los resultados de una institución. En educación superior, Siqueiros-Quintana y Vera-Noriega (2022) destacan que conocer esa cultura ayuda a revisar los cambios y la relación del personal con los objetivos comunes. Estas ideas hacen necesario prestar atención a lo que las personas viven cada día en su lugar de trabajo.

En el Perú, la reforma universitaria y las condiciones básicas de calidad han cambiado las exigencias que deben atender las universidades. El Ministerio de Educación presenta el avance del licenciamiento y la situación de las instituciones que forman parte del sistema (MINEDU, 2023). Sin embargo, obtener una licencia no resuelve por sí solo todos los problemas de gestión interna. Mantener los servicios exige organizar el presupuesto, establecer prioridades y sostener el trabajo de las personas responsables de llevarlas a la práctica. La información presupuestal del sector muestra recursos y transferencias destinados

a mejorar el servicio educativo y fortalecer la labor docente y de investigación (MINEDU, 2024). Los informes bienales de SUNEDU (2022, 2025), a su vez, describen la oferta universitaria, el personal docente y otras condiciones de calidad. Este contexto hace pertinente estudiar cómo se trabaja dentro de las instituciones y cómo se relaciona el personal con ellas. Desde la gestión pública, SERVIR (2021) reconoce la importancia de planificar acciones sobre cultura y clima organizacional. Por ello, analizar la cultura y el compromiso del personal administrativo puede aportar información sobre una parte de la vida universitaria que no queda explicada únicamente por los recursos o las normas.

En Huacho, la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión cuenta con instrumentos de planificación que establecen objetivos y actividades para su funcionamiento (UNJFSC, 2023, 2025). Cumplir esos planes requiere que las áreas se coordinen y que el personal conozca qué se espera de su trabajo. Los estudios realizados en la propia universidad muestran que ya existe interés por conocer estas condiciones. Romero Castillo (2023) estudió la relación del clima institucional con la cultura organizacional. Díaz Maturrano (2024) examinó la cultura y la satisfacción laboral del personal administrativo. Chirre Paucar (2025) abordó el clima organizacional y el desempeño laboral, mientras que Valverde Tume (2023) analizó la administración estratégica y el compromiso en los órganos de apoyo. Estos trabajos se acercan al problema desde variables diferentes. No todos responden a la misma pregunta ni permiten trasladar sus resultados de manera automática a otro periodo. Su aporte consiste en mostrar que las prácticas de gestión y las relaciones de trabajo merecen atención dentro de la universidad. A partir de esos antecedentes, resulta pertinente estudiar directamente la relación entre cultura y compromiso organizacional del personal administrativo durante 2025, teniendo en cuenta las características de esta institución.

La revisión de estos trabajos permite precisar el problema de la investigación. La cultura organizacional ofrece una forma de comprender cómo se coordinan las personas y

cómo se comparten los valores de una institución (Bogale & Debela, 2024). Al mismo tiempo, la vinculación de las personas con su trabajo continúa siendo una preocupación en muchas organizaciones (Gallup, 2024). En las universidades peruanas, las exigencias de calidad hacen necesario conocer también las condiciones internas de la gestión de personal (MINEDU, 2024; SUNEDU, 2025). En la UNJFSC existen estudios sobre cultura, clima, satisfacción y compromiso, pero se han desarrollado con preguntas, variables y periodos distintos (Díaz Maturrano, 2024; Romero Castillo, 2023; Valverde Tume, 2023). Por ello, esta investigación se concentra en una pregunta concreta: cómo se relacionan la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal administrativo durante 2025. Responderla permite reunir información de ambas variables en un mismo estudio y ofrecer una base para revisar las decisiones de gestión, sin anticipar que una de ellas sea la causa de la otra.

1.2 Formulación de problema

1.2.1 Problema general.

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, durante 2025?

1.2.2 Problemas específicos.

1. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2025?
2. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2025?

3. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso normativo del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2025.

1.3.2 Objetivos específicos.

1. Establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho – 2025.
2. Establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2025.
3. Establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2025.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación Teórica

El estudio aporta al conocimiento sobre la relación entre cultura organizacional y compromiso dentro de una universidad pública. En lugar de dar por hecho que esa relación se presenta siempre de la misma manera, la examina en un grupo y un periodo definidos. Quispe Choqque et al. (2024) y Hernández García (2024) han relacionado la cultura con el compromiso y la satisfacción del personal universitario. Sus resultados dan razones para

continuar estudiando estos vínculos con instrumentos y datos que permitan una comparación cuidadosa. Pedroza San Miguel et al. (2021) también encontraron relaciones entre cultura, compromiso y satisfacción en personal administrativo universitario. Estos antecedentes ayudan a entender que los valores y las prácticas de una institución forman parte de la experiencia con la que los trabajadores construyen su vínculo laboral. La investigación en la UNJFSC, durante 2025, permite examinar esa idea en una universidad pública peruana. Su aporte teórico consiste en describir cómo se presentan las variables en este caso y contrastar su asociación con lo que señalan los estudios previos. Las diferencias de contexto deben tomarse en cuenta al interpretar cualquier coincidencia.

1.4.2 Justificación Práctica

Los resultados pueden servir a las autoridades universitarias para revisar prácticas de liderazgo, comunicación, reconocimiento y aplicación de las normas. Conocer la opinión del personal ayuda a identificar qué aspectos conviene estudiar con más detalle antes de proponer mejoras. Esta utilidad se relaciona con el Plan Estratégico Institucional 2024–2030 de la UNJFSC, cuya puesta en práctica requiere la participación y coordinación de sus trabajadores (Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2023). También debe considerarse que las universidades públicas utilizan recursos destinados a mejorar el servicio educativo; por ello, las decisiones internas necesitan apoyarse en información sobre sus condiciones de trabajo (Ministerio de Educación del Perú, 2024). En otras entidades públicas existen planes de clima y cultura orientados a fortalecer el compromiso y la atención al usuario (Ministerio de Cultura, 2024; SUNEDU, 2025). En este estudio, la utilidad práctica no consiste en asegurar que una medida tendrá éxito antes de aplicarla. Consiste en ofrecer un diagnóstico que permita elegir acciones razonables, conocer la opinión de quienes

participan y comprobar después si las mejoras esperadas se presentan en la experiencia cotidiana del personal.

1.4.3 Justificación Social

El interés social del estudio se relaciona con el servicio que una universidad pública brinda a sus estudiantes y a la comunidad. El personal administrativo participa en trámites, coordinación y atención que permiten continuar las actividades universitarias. Por eso, conocer cómo vive su relación con la institución puede ayudar a revisar las condiciones en que se prestan esos servicios. La UNESCO IESALC (2022) sitúa a la educación superior frente a necesidades de calidad, equidad e innovación. La OECD (2024) resalta la importancia de las personas y de las condiciones que les permiten desarrollar su trabajo en los sistemas educativos. Gallup (2024), desde una mirada más amplia, relaciona la vinculación y el bienestar laboral con la productividad, la permanencia y la calidad del servicio. Estos aportes explican el interés de estudiar la vida interna de las organizaciones, sin asumir que todas funcionan de la misma manera. En el Perú, los informes del Ministerio de Educación del Perú (2023) y de SUNEDU (2025) permiten ubicar el estudio dentro de la realidad universitaria. Examinar cultura y compromiso en la UNJFSC puede contribuir a que las decisiones sobre el personal consideren también a quienes reciben sus servicios y dependen de su continuidad.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación Espacial

La investigación se desarrolla en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, ubicada en el distrito y provincia de Huacho, en la región Lima, Perú. El ámbito de estudio es la organización interna de la universidad y, de manera específica, las dependencias donde trabaja el personal administrativo considerado en la población. El acceso a esas áreas y

a sus trabajadores depende de la autorización institucional y de las facilidades para aplicar el cuestionario. Esta delimitación permite precisar a qué institución se refieren los resultados y evita extenderlos sin sustento a otras universidades.

1.5.2 Delimitación Social

El estudio comprende al personal administrativo de la UNJFSC que mantiene una relación laboral activa durante el periodo de referencia. Esta delimitación corresponde a la población descrita en la metodología; no incorpora al personal docente como un grupo adicional. Para organizar la participación deben considerarse la pertenencia a la población definida, la aceptación del consentimiento informado y la disponibilidad para responder el cuestionario. La información se recoge sobre las percepciones de estos trabajadores. Por ello, las conclusiones se refieren al personal administrativo estudiado y no representan, de manera directa, las opiniones de todos los integrantes de la comunidad universitaria.

1.5.3 Delimitación Temporal

La investigación toma como referencia el año 2025. El diseño es transversal, por lo que la información de ambas variables corresponde a una sola medición dentro de ese periodo. No se realiza una comparación entre varios años ni se sigue a los mismos participantes en distintos momentos. Esta delimitación ayuda a entender el alcance de los resultados: describen una situación temporal concreta y no permiten determinar si el vínculo entre cultura y compromiso se mantiene, aumenta o disminuye con el tiempo. Las fechas exactas de aplicación deben corresponder a los registros de la recolección de datos, sin sustituirlos por meses planteados solo como ejemplo.

1.6 Viabilidad del Estudio

1.6.1 Viabilidad Técnica

Desde el punto de vista técnico, el estudio puede realizarse con un cuestionario organizado a partir de las variables y dimensiones del cuadro operacional. La escala Likert permite registrar las respuestas con un mismo conjunto de opciones y después expresarlas mediante valores numéricos. El enfoque no experimental, transversal y correlacional es adecuado para examinar la relación entre las percepciones de cultura y compromiso sin introducir cambios en el trabajo de los participantes. La aplicación del cuestionario puede organizarse en formato impreso o digital, según las facilidades de acceso dentro de la universidad. Del mismo modo, una hoja de cálculo permite registrar, ordenar y revisar las respuestas. Para el análisis se dispone de programas como SPSS, Jamovi o R, con los que se pueden obtener frecuencias, medias, desviaciones estándar y coeficientes de consistencia interna. La elección de la correlación depende de la medición y de las características de los datos. Así, la viabilidad técnica se apoya en herramientas disponibles y en procedimientos conocidos, sin que ello elimine la necesidad de revisar cuidadosamente la información antes de interpretarla.

1.6.2 Viabilidad Operativa

La organización del estudio contempla tareas que pueden realizarse de forma sucesiva: solicitar la autorización, coordinar el acceso al personal, explicar el propósito de la investigación, aplicar el cuestionario y revisar la información obtenida. Después corresponde preparar la base de datos, desarrollar el análisis y redactar el informe. Contar con esta secuencia ayuda a distribuir responsabilidades y a reconocer qué se necesita antes de pasar a la siguiente tarea. También es necesario que todos los participantes reciban instrucciones claras y conozcan las condiciones de su colaboración. El consentimiento, el anonimato y la presentación conjunta de los resultados contribuyen a proteger su información. Durante la

aplicación pueden aparecer dificultades, como una baja respuesta o dudas sobre el uso de los datos. Para atenderlas se pueden reforzar las explicaciones, coordinar la difusión y recordar la invitación a participar, respetando siempre la decisión de cada trabajador. Estas medidas se plantean como formas de organizar el trabajo; no deben presentarse como actividades ya ejecutadas si no se dispone del registro correspondiente.

1.6.3 Viabilidad Económica

Los recursos que requiere el estudio son accesibles para una investigación universitaria basada en encuestas. La aplicación y el procesamiento pueden apoyarse en equipos y programas ya disponibles, lo que reduce la necesidad de adquirir herramientas nuevas. Si el cuestionario se aplica de manera digital, los gastos se relacionan sobre todo con la conexión a internet, la comunicación y los desplazamientos necesarios para las coordinaciones. Si se utiliza una versión impresa, deben añadirse las copias, los materiales de escritorio y su distribución. La elección depende de las facilidades de acceso de los participantes y no solo del costo de una modalidad. En ambos casos es necesario prever el tiempo de organización, registro y revisión de las respuestas. Por estas características, el trabajo puede desarrollarse con un presupuesto moderado, siempre que los gastos se ajusten a las actividades previstas. La viabilidad económica debe entenderse como la posibilidad de atender esas necesidades con los recursos disponibles, sin dejar de cumplir las condiciones de calidad y confidencialidad de la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales.

Tran, Tran y Le (2023) estudiaron la relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso de docentes universitarios en Vietnam. Su investigación se titula The relationship between organizational culture, job satisfaction, and commitment of lecturers at universities. Trabajaron con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal. Recogieron las respuestas de 525 docentes mediante encuestas y analizaron la información con ecuaciones estructurales, a través de PLS-SEM. Los autores encontraron una relación positiva y significativa entre la cultura y el compromiso. A partir de ello, concluyeron que una cultura institucional sólida favorece la identificación y la permanencia del personal académico. Este antecedente ayuda a estudiar el vínculo entre ambas variables en el ámbito universitario, aunque se refiere a docentes y a un contexto distinto del personal administrativo de la UNJFSC.

Jung (2022) examinó el liderazgo de decanos y directores y su relación con el compromiso del personal en universidades de Corea del Sur. El trabajo, titulado The effect of authentic leadership of deans and directors on sustainable organizational commitment at universities, también consideró la cultura organizacional y la confianza como variables mediadoras. La investigación fue cuantitativa y correlacional. Participaron 387 docentes universitarios y los datos se analizaron mediante ecuaciones estructurales. Según los resultados presentados, la cultura tuvo una relación positiva y significativa con el compromiso y participó en la explicación del vínculo con el liderazgo. El estudio permite considerar el papel de las autoridades y de la confianza en la experiencia de trabajo. Sin embargo, esas variables adicionales no forman parte de los contrastes desarrollados en la presente tesis.

Hassanian, Karbasi, Shayan y Tapak (2023) realizaron el estudio Correlation between organizational culture and organizational commitment of nurses at Hamadan University of Medical Sciences, en Irán. Buscaron determinar cómo se relacionaban la cultura organizacional y el compromiso del personal de enfermería vinculado a una universidad de ciencias médicas. Utilizaron un enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo correlacional y cuestionarios validados, que aplicaron a 257 participantes. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre las variables. Los autores concluyeron que una cultura favorable se relacionaba con un mayor compromiso del personal. Su aporte consiste en presentar evidencia de esa asociación en una organización vinculada a la educación superior y a los servicios de salud. Las funciones de enfermería, no obstante, difieren de las tareas administrativas que se examinan en este estudio.

En China, Zhang y Gao (2025) analizaron cómo distintos tipos de cultura organizacional se relacionan con el compromiso de los empleados. Su trabajo se titula Organizational culture, trust, and supervisor support: Drivers of employee commitment in China. La investigación empleó un enfoque cuantitativo, un diseño transversal y análisis estadístico multivariado sobre una muestra de 439 trabajadores. Los resultados indicaron que algunas dimensiones culturales, en especial las relacionadas con el apoyo y la cohesión, eran predictores significativos del compromiso. Esta investigación aporta una mirada sobre la confianza y el respaldo de los superiores dentro de la experiencia laboral. Para la presente tesis, ayuda a comprender que el vínculo con una institución puede relacionarse con formas concretas de trato y colaboración. La comparación debe considerar que se trata de otra población y de un entorno organizacional diferente.

Riza, Hutahayan y Chong (2025) estudiaron la cultura organizacional y el compromiso en universidades públicas de Indonesia. La investigación se titula Fostering high-performing

organizations in higher education: The effect of participative leadership, organizational culture, and innovation on organizational performance and commitment. Para desarrollar el análisis utilizaron un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y ecuaciones estructurales. Recogieron información de 136 directivos universitarios. Los resultados atribuyeron a la cultura una relación directa y significativa con el compromiso. A partir de ellos, los autores destacaron la importancia de fortalecer la cultura institucional en la gestión de la educación superior. Este antecedente permite relacionar la cultura con otras decisiones de gestión, como el liderazgo participativo y la innovación. Su grupo de participantes está formado por directivos, mientras que esta tesis se concentra en el personal administrativo.

2.1.2 Antecedentes Nacionales.

Díaz Maturrano (2024) estudió la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en Huacho. Su investigación, titulada Cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, buscó determinar la relación entre ambas variables. Empleó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transversal y correlacional. Para recoger los datos aplicó cuestionarios tipo Likert a una muestra de trabajadores administrativos. Los resultados mostraron una relación significativa entre cultura y satisfacción. El autor concluyó que fortalecer la cultura podía contribuir a mejorar las actitudes laborales del personal. Este antecedente es cercano por haberse desarrollado en la misma universidad, aunque analiza satisfacción laboral y no la relación específica entre cultura y compromiso que aborda esta tesis.

Valverde Tume (2023) analizó la relación entre administración estratégica y compromiso organizacional del personal administrativo de los órganos de apoyo de la Universidad

Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Ese fue el propósito de su investigación Administración estratégica y compromiso organizacional del personal administrativo de los órganos de apoyo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. El trabajo siguió un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional y encuestas dirigidas al personal de esas dependencias. Encontró una relación significativa entre las variables estudiadas. Sus conclusiones destacaron que las prácticas claras y coherentes de gestión se relacionaban con el compromiso hacia los objetivos institucionales. El estudio aporta información del mismo entorno universitario, pero su variable de gestión es la administración estratégica. Por ello, sus resultados sirven para situar la discusión local y no para reemplazar el análisis de cultura organizacional.

Romero Castillo (2023) desarrolló el estudio El clima institucional y su influencia en la cultura organizacional en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Su objetivo fue examinar la influencia del clima institucional sobre la cultura de la universidad. Utilizó un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un nivel explicativo, con instrumentos validados que se aplicaron a trabajadores universitarios. Los resultados presentados mostraron una influencia significativa del clima en la cultura. La autora concluyó que las condiciones laborales y las relaciones entre las personas intervenían en la configuración cultural de la institución. Este antecedente permite reconocer la cercanía entre el ambiente de trabajo y la cultura. Aun así, sus conclusiones responden a las variables y al procedimiento de aquel estudio; no constituyen una prueba directa de la relación entre cultura y compromiso analizada aquí.

Quispe Choqque, Vázquez Calderón y Mayta Guillén (2024) investigaron la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso del personal no docente de universidades públicas peruanas. El trabajo se titula Cultura organizacional,

satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal no docente universitario. Los autores emplearon un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, con encuestas estructuradas y análisis estadístico multivariado. Encontraron relaciones significativas entre las variables y concluyeron que una cultura positiva se asociaba con mayores niveles de compromiso. El antecedente resulta pertinente porque incluye personal no docente y estudia las dos variables principales de esta investigación. También considera satisfacción laboral, lo que amplía su análisis. En esta tesis, en cambio, el contraste se concentra en cultura y compromiso, sin atribuir a la satisfacción un resultado que no se ha medido.

Chirre Paucar (2025) examinó el clima organizacional y el desempeño del personal administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en Huacho. Su investigación se titula El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. El propósito fue determinar la incidencia del clima en el desempeño. El estudio fue cuantitativo, no experimental y de nivel explicativo, y utilizó cuestionarios dirigidos al personal administrativo. Los resultados reportaron una incidencia significativa entre ambas variables. El autor destacó la importancia del entorno de trabajo para la eficiencia y el compromiso del personal universitario. Su aporte a esta tesis es contextual, pues estudia la misma institución. Sin embargo, clima y desempeño son variables diferentes de cultura y compromiso, por lo que las comparaciones deben respetar esa diferencia.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Cultura Organizacional. La cultura organizacional comprende los valores, las creencias y las formas de actuar que las personas comparten en una institución. Se aprende, por ejemplo, al observar cómo se toman las decisiones, cómo se resuelven los desacuerdos y qué comportamientos reciben apoyo. Schein y Schein (2021) explican que estos elementos orientan

la manera de interpretar los problemas y de responder a ellos. No se trata solamente de los valores que aparecen en un documento, sino de las prácticas que el personal reconoce en su trabajo. Siqueiros-Quintana y Vera-Noriega (2022), así como Bogale y Debela (2024), relacionan la cultura con la identidad institucional y con actitudes como la identificación y la permanencia. En esta investigación se utiliza esa perspectiva para estudiar lo que perciben los administrativos de la UNJFSC. Conocer esas percepciones permite examinar si la cultura que describen se relaciona con su compromiso. Esto requiere observar los resultados del cuestionario, sin suponer de antemano que todas las personas viven la cultura de la misma forma.

2.2.1.1 Valores y normas compartidas

Los valores y las normas compartidas ayudan a que las personas sepan qué se espera de su comportamiento dentro de una organización. Sirven de referencia al tomar decisiones, resolver conflictos y relacionarse con los demás. Para que tengan sentido en el trabajo, es necesario que el personal pueda reconocerlos en las prácticas diarias. Quispe Choqque et al. (2024) relacionan la claridad de los valores y su coherencia con mejores condiciones de identificación y compromiso. Schein y Schein (2021) explican, además, que los valores compartidos ofrecen criterios comunes y reducen la incertidumbre sobre cómo actuar. En una universidad pública, esta dimensión permite preguntar si las reglas se comprenden, si se aplican con coherencia y si las decisiones guardan relación con lo que la institución declara. El cuestionario recoge la percepción del personal sobre estos aspectos; no equivale a una revisión del cumplimiento de todas las normas universitarias.

2.2.1.2 Comunicación y prácticas de gestión

La comunicación interna permite conocer decisiones, aclarar dudas y coordinar las tareas. Las prácticas de gestión muestran, a su vez, cómo se distribuyen las responsabilidades

y cómo participa el personal en los asuntos que afectan su trabajo. Por eso, ambas forman parte de la cultura que se vive dentro de una institución. Jung (2022) relaciona la comunicación y la confianza con el compromiso de los trabajadores. Bogale y Debela (2024) también permiten examinar la coherencia entre las prácticas de gestión y los valores organizacionales. Desde esta perspectiva, no basta con que exista un canal para enviar información: interesa si las personas la reciben a tiempo, la entienden y pueden plantear sus preguntas. En el estudio de la UNJFSC, esta dimensión ayuda a conocer cómo valoran los administrativos esas experiencias. Sus respuestas ofrecen una base para analizar la comunicación y la gestión como prácticas visibles, sin dar por sentado que todos los procedimientos funcionan de la misma manera.

2.2.1.3 Identidad y clima cultural

La identidad organizacional se relaciona con la idea que las personas tienen de la institución y con lo que significa para ellas formar parte de ella. El clima cultural recoge cómo perciben las relaciones y el ambiente que acompaña esa pertenencia. Estos aspectos pueden reconocerse en el orgullo de trabajar en una universidad, en el trato entre compañeros y en las formas de colaboración. Zhang y Gao (2025) relacionan una identidad sólida con el compromiso afectivo y con una menor intención de abandonar la organización. En instituciones educativas, Siqueiros-Quintana y Vera-Noriega (2022) destacan el papel de las relaciones de colaboración y del reconocimiento. Estas referencias ayudan a estudiar la dimensión sin reducirla a una declaración de identificación. En el caso de la UNJFSC, interesa conocer la percepción del personal administrativo sobre su pertenencia y el ambiente cultural. La interpretación debe tener presente que pertenecer formalmente a la universidad no implica que todos mantengan el mismo vínculo emocional con ella.

2.2.2 Compromiso organizacional El compromiso organizacional es el vínculo que una persona mantiene con la institución donde trabaja. Ese vínculo puede expresarse en el deseo de

continuar, en la identificación con sus objetivos o en la responsabilidad que siente hacia ella. Meyer et al. (2022) lo presentan como un concepto con varios componentes: afectivo, de continuidad y normativo. Esta distinción permite entender que dos trabajadores pueden permanecer en una misma institución por razones diferentes. Uno puede hacerlo porque se siente identificado; otro, por la estabilidad o los beneficios que perdería al salir; y otro, por un sentido de deber. Estas razones también pueden aparecer juntas. Siqueiros-Quintana y Vera-Noriega (2022) y Zhang y Gao (2025) relacionan el compromiso con actitudes de permanencia y colaboración. En esta tesis, las tres dimensiones se analizan por separado para conocer cómo se presentan entre los administrativos de la UNJFSC. De esa manera se evita tratar todas las respuestas favorables como si expresaran una única forma de compromiso.

2.2.2.1 Compromiso afectivo

El compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional con la institución. Puede expresarse en el orgullo de pertenecer a ella, en la identificación con sus objetivos y en el deseo de aportar al trabajo compartido. Meyer et al. (2022) relacionan este componente con una participación que nace de la identificación del trabajador. Quispe Choqque et al. (2024) permiten examinarlo junto con la coherencia de los valores, el reconocimiento y el apoyo que percibe el personal universitario. Esta dimensión ayuda a diferenciar el deseo de continuar en una institución de la necesidad de conservar un puesto. En el estudio, sus ítems buscan conocer cómo se siente el personal administrativo respecto de su pertenencia a la universidad. Una respuesta favorable refleja una percepción expresada en el cuestionario; no demuestra, por sí misma, que la persona participe siempre de la misma manera o que su desempeño haya sido evaluado directamente.

2.2.2.2 Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad se relaciona con lo que una persona cree que perdería si dejara la organización. Puede considerar su estabilidad laboral, los beneficios que recibe, el tiempo invertido o las opciones de trabajo que tiene fuera de ella. Meyer et al. (2022) señalan que este componente responde a una valoración de los costos de salida y puede aparecer incluso cuando la satisfacción es distinta entre trabajadores. Zhang y Gao (2025) también permiten atender a las condiciones laborales y contractuales que acompañan la decisión de permanecer. Esta forma de compromiso no debe confundirse con un vínculo emocional favorable. Una persona puede desear conservar su empleo sin sentirse igualmente identificada con todas las prácticas institucionales. En esta investigación se recoge la percepción sobre permanencia y costos de salida. Sus resultados deben leerse como respuestas a esos aspectos y no como una medida directa de satisfacción, entusiasmo o rendimiento laboral.

2.2.2.3 Compromiso normativo

El compromiso normativo expresa el sentido de deber que una persona siente hacia la organización. Incluye la lealtad, la responsabilidad y la idea de que corresponde continuar aportando a la institución. Siqueiros-Quintana y Vera-Noriega (2022) permiten relacionarlo con el aprendizaje de normas y valores en la vida organizacional. Hernández García (2024), en el ámbito universitario, lo vincula con la responsabilidad hacia la comunidad educativa. En este estudio interesa conocer cómo perciben ese deber los trabajadores administrativos de la UNJFSC. Es importante distinguir esta percepción de una evaluación moral de las personas. El cuestionario no verifica si alguien cumple todas sus obligaciones ni permite calificar su conducta ética. Las respuestas ayudan a describir el componente normativo del compromiso y a examinar su relación con la cultura, dentro de los límites de una medición basada en lo que el propio personal declara.

2.3 Definiciones conceptuales

Cultura organizacional

Es el conjunto de valores, creencias y formas de actuar que comparten las personas de una organización. Ayuda a interpretar lo que ocurre y ofrece referencias para resolver los problemas internos y responder al entorno. Se reconoce tanto en los principios declarados como en las prácticas diarias, y se relaciona con la identificación y el compromiso del personal (Schein & Schein, 2021; Bogale & Debela, 2024).

Compromiso organizacional

Es el vínculo psicológico que una persona mantiene con la organización en la que trabaja. Se expresa en su relación con los objetivos institucionales, en su disposición a aportar y en las razones por las que desea continuar. Comprende distintas formas de compromiso, que pueden presentarse al mismo tiempo y con diferente intensidad en un trabajador (Meyer et al., 2022; Zhang & Gao, 2025).

Compromiso afectivo

Es la parte emocional del compromiso con la organización. Incluye el orgullo de pertenecer, el apego y la identificación con lo que la institución representa. Se relaciona con el deseo de contribuir de manera voluntaria a sus objetivos. Permite conocer un vínculo de pertenencia que no se explica únicamente por los beneficios o la necesidad de conservar el puesto (Meyer et al., 2022; Quispe Choqque et al., 2024).

Compromiso de continuidad

Es la forma de compromiso que se apoya en los costos que una persona cree que tendría al dejar la organización. Puede considerar la estabilidad, los beneficios, el tiempo invertido y las posibilidades de encontrar otro empleo. Por ello, expresa una valoración

de la permanencia y no necesariamente el mismo grado de identificación emocional con la institución (Meyer et al., 2022; Zhang & Gao, 2025).

Compromiso normativo

Es el sentido de obligación y responsabilidad que una persona siente hacia la organización. Se relaciona con las normas y los valores que aprende al formar parte de ella, así como con la lealtad que considera importante mantener. Este concepto describe una forma del vínculo institucional y no constituye una calificación de la conducta moral de cada trabajador (Siqueiros-Quintana & Vera-Noriega, 2022; Hernández García, 2024).

Valores organizacionales

Son los principios que orientan las decisiones y las prioridades dentro de una organización. Ofrecen una referencia sobre los comportamientos que se consideran aceptables y sobre la manera de trabajar con otras personas. Su significado se entiende mejor cuando se compara lo que la institución declara con las prácticas que el personal reconoce en su experiencia cotidiana (Schein & Schein, 2021; Quispe Choqque et al., 2024).

Comunicación interna

Es el intercambio de información y decisiones entre las personas y áreas de una organización. Permite explicar tareas, coordinar responsabilidades y atender consultas. Cuando es clara y admite la participación del personal, puede contribuir a la confianza y a una mayor coherencia entre las prácticas y los valores institucionales. Por ello, también se estudia en relación con el compromiso (Jung, 2022; Bogale & Debela, 2024).

Identidad organizacional

Es la idea que comparten los miembros acerca de la organización a la que pertenecen y de lo que significa formar parte de ella. Se expresa en el sentido de pertenencia, en el reconocimiento de sus características y en la identificación con la institución. La literatura la relaciona con el compromiso afectivo y con la unión entre sus integrantes (Siqueiros-Quintana & Vera-Noriega, 2022; Zhang & Gao, 2025).

Clima organizacional

Es la percepción que tienen los trabajadores sobre las relaciones, las prácticas de gestión y las condiciones en las que realizan sus tareas. Describe cómo se vive el ambiente laboral en un momento determinado. Aunque se relaciona con la cultura, ayuda a observar de manera más cercana la experiencia de trabajo y su vínculo con la motivación y el compromiso del personal (Romero Castillo, 2023; Bogale & Debela, 2024).

Gestión universitaria

Es la organización de las actividades y de los recursos que una universidad necesita para cumplir sus funciones. Comprende planificar, distribuir responsabilidades, dirigir el trabajo y revisar sus resultados. Para llevar estas tareas a la práctica también importa la relación entre las personas, los valores que orientan sus decisiones y el compromiso con el servicio educativo que presta la institución (OECD, 2024; SUNEDU, 2025).

2.4 Formulación de la hipótesis

2.4.1 Hipótesis General.

H1 (alternativa): Existe una relación significativa y positiva entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2025.

H0 (nula): No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2025.

2.4.2 Hipótesis Específicas.

1. Existe una relación significativa y positiva entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2025.
2. Existe una relación significativa y positiva entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, – 2025.
3. Existe una relación significativa y positiva entre la cultura organizacional y el compromiso normativo del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2025.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la Investigación

3.1.1 Nivel de la investigación

La investigación tiene nivel correlacional porque busca conocer la dirección y la intensidad de la relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional. Ambas variables se estudian en el personal administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, en Huacho, tomando como referencia 2025. No se introducen cambios para observar sus efectos ni se pretende demostrar que una variable cause la otra. Creswell y Creswell (2023) y Saunders et al. (2023) explican que este tipo de análisis permite contrastar hipótesis sobre la relación entre variables medidas mediante instrumentos. El diseño es no experimental y transversal: se recoge información de las condiciones existentes en un solo momento. Por ello, las conclusiones se refieren a las asociaciones observadas en esa medición.

3.1.2 Tipo de Investigación

El estudio es aplicado porque busca producir información que pueda servir para revisar la gestión de la universidad. Los resultados permiten plantear recomendaciones sobre comunicación, liderazgo, reconocimiento y coherencia de las prácticas institucionales. Saunders et al. (2023) y LoBiondo-Wood y Haber (2025) relacionan la investigación aplicada con el estudio de problemas concretos y con la búsqueda de conocimientos útiles para atenderlos. Esa finalidad no elimina la necesidad de recoger y analizar los datos con cuidado. Tampoco significa que esta tesis haya probado una intervención. Las propuestas se formulan a partir del diagnóstico y requieren una evaluación posterior para conocer sus resultados en la institución.

3.1.3 Enfoque

El enfoque es cuantitativo. Las respuestas al cuestionario se expresan con valores numéricos que permiten describir las percepciones del personal y calcular la relación entre las variables. Se utiliza una escala Likert con opciones comunes para todos los participantes. Después, los datos se organizan para obtener frecuencias, medias y coeficientes de correlación. Creswell y Creswell (2023) y LoBiondo-Wood y Haber (2025) señalan que este enfoque permite contrastar hipótesis mediante procedimientos estadísticos. La elección de una prueba debe responder a la forma de medir las variables y a las características de la información. En los resultados de esta investigación, el contraste de las hipótesis se presenta con rho de Spearman.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población. La población está formada por 522 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión que se encuentran laborando durante el año de referencia, 2025. Esta cifra corresponde al conjunto definido para la investigación, no al total de estudiantes, docentes y trabajadores de la universidad. Creswell y Creswell (2023) y Saunders et al. (2023) explican que la población comprende los elementos que comparten las características fijadas para un estudio. Precisar esas características permite reconocer a quiénes se dirige el cuestionario y a qué grupo se refieren las conclusiones. En esta tesis, la unidad de análisis es cada trabajador administrativo incluido en esa delimitación.

3.2.2 Muestra. Para calcular la muestra se utiliza la fórmula para una población finita. Se considera un nivel de confianza de 95 % ($Z = 1.96$), un margen de error de $e = 0.05$ y valores de $p = 0.50$ y $q = 0.50$. Estos últimos representan la máxima variabilidad cuando no se dispone de una proporción esperada. Su uso permite obtener una estimación conservadora del tamaño necesario. Creswell y Creswell (2023) y Saunders et al. (2023) sitúan este procedimiento dentro de la estimación estadística y del muestreo probabilístico. El cálculo parte de la población de

522 administrativos y permite definir cuántos participantes deben considerarse en la aplicación. La fórmula y la sustitución de sus valores se presentan a continuación.

Figura 1. Fórmula para determinar el tamaño de muestra en una población finita

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

Cálculo del tamaño de muestra con los valores de la investigación

$$\frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(522)}{(0.05)^2(522-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = \frac{501.27}{2.2629} \approx 221.54$$

El cálculo, expresado en números enteros, establece una muestra de n = 222 trabajadores administrativos. La selección se plantea mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, tomando como referencia el listado del personal que integra la población. Este procedimiento requiere que cada integrante tenga la misma probabilidad de ser seleccionado (Saunders et al., 2023; Creswell & Creswell, 2023). Es importante distinguir el tamaño calculado del procedimiento de selección: conocer cuántas personas se necesitan no demuestra por sí solo que se haya aplicado el sorteo previsto. La documentación de la muestra debe permitir revisar ambos aspectos.

3.3 Operacionalización de variables e indicadores

Tabla 1. Cuadro Operacional

VARIABLES		*DIMENSIONES*	*INDICADORES*
VARIABLE 1	Cultura organizacional	D1: Valores y normas compartidas	3.1.1 I1.1: Claridad de valores institucionales percibidos.
			3.1.2 I1.2: Coherencia entre valores declarados y prácticas reales
			3.1.3 I1.3: Nivel de internalización de normas de convivencia y trabajo
		D2: Prácticas de gestión	3.1.4 I2.1: Fluidez y oportunidad de la comunicación interna.
			3.1.5 I2.2: Transparencia en decisiones y criterios institucionales

VARIABLES		*DIMENSIONES*	*INDICADORES*
			3.1.6 I2.3: Participación del personal en procesos y mejoras (espacios formales).
		D3: Clima cultural	3.1.7 I3.1: Sentido de pertenencia a la universidad
			3.1.8 I3.2: Colaboración interáreas / trabajo en equipo
			3.1.9 I3.3: Percepción de reconocimiento y trato respetuoso
VARIABLE 2	Compromiso organizacional	D1: Compromiso afectivo	I1.1: Identificación emocional con la UNJFSC.
			I1.2: Orgullo de pertenecer a la institución
			I1.3: Disposición a "dar un esfuerzo extra" por la universidad
		D2: Compromiso de continuidad	I2.1: Intención de permanencia en la institución
			I2.2: Percepción de costos/impacto personal de dejar la UNJFSC
			I2.3: Evaluación de alternativas laborales fuera de la universidad (baja intención de migrar).
		D3: Compromiso normativo	I3.1: Sentido de obligación moral de permanecer
			I3.2: Responsabilidad percibida con estudiantes/servicio público universitario
			I3.3: Cumplimiento voluntario de deberes institucionales

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas a emplear. La técnica principal es la encuesta, porque permite recoger las percepciones del personal mediante preguntas y opciones de respuesta comunes. De esta manera, las respuestas pueden organizarse y compararse para analizar cultura organizacional y compromiso organizacional. Creswell y Creswell (2023) y Saunders et al. (2023) explican la utilidad de este procedimiento en estudios cuantitativos que buscan describir variables y examinar sus relaciones. El trabajo también considera la revisión de documentos institucionales, como el listado del personal y la estructura de las dependencias, para delimitar la población y organizar el acceso a los participantes. Esa revisión cumple una función distinta de la encuesta: ayuda a precisar las condiciones del estudio, pero no reemplaza las respuestas del cuestionario. La correspondencia entre la población, el instrumento y el propósito del

análisis forma parte del cuidado metodológico señalado por Saunders et al. (2023) y Creswell y Creswell (2023).

3.4.2 Descripción de los instrumentos. El cuestionario se divide en dos secciones, con 18 ítems para cada variable y 36 en total. La primera recoge información sobre cultura organizacional y comprende valores y normas compartidas, comunicación y prácticas de gestión, e identidad y clima cultural. Su organización toma como referencia los enfoques de cultura y diagnóstico institucional de Schein y Schein (2021) y Siqueiros-Quintana y Vera-Noriega (2022). La segunda sección se refiere al compromiso organizacional y distingue los componentes afectivo, de continuidad y normativo, en correspondencia con Meyer et al. (2022) y Jung (2022). Cada dimensión reúne seis ítems. Las respuestas se registran en una escala de cinco puntos, desde el desacuerdo hasta el acuerdo, según las opciones incluidas en el anexo. Esta forma de registro permite describir las respuestas y construir puntajes por dimensión y por variable (Creswell & Creswell, 2023; Saunders et al., 2023). Los puntajes representan percepciones declaradas por el personal y deben interpretarse de acuerdo con el contenido de las preguntas.

Para revisar el contenido del instrumento se consideró el juicio de expertos sobre la claridad, la coherencia y la relevancia de las preguntas. También se contempló una aplicación piloto para examinar la comprensión de las instrucciones y el tiempo de respuesta, siguiendo las recomendaciones de Creswell y Creswell (2023) y Saunders et al. (2023). Estas actividades deben distinguirse de los resultados de confiabilidad calculados con la aplicación final. El coeficiente que se presenta en el capítulo de resultados es el alfa de Cronbach. La metodología también considera la posibilidad de emplear omega de McDonald como complemento, de acuerdo con Madadizadeh et al. (2025) y Field (2024). Sin embargo, no corresponde atribuir al estudio un valor de omega que no se encuentre reportado. Cada evidencia de calidad del instrumento requiere su propio registro y su interpretación.

3.4.3 Análisis

El análisis comienza con la revisión y codificación de las respuestas. Se comprueba que los valores correspondan a las opciones del cuestionario y se examinan los registros incompletos o que requieran una revisión adicional. Después se construyen los puntajes de cada dimensión y de las variables, respetando la estructura del instrumento. Estas tareas permiten preparar la información antes del análisis estadístico (Creswell & Creswell, 2023; Saunders et al., 2023). En una segunda etapa se describen las respuestas mediante frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar. Con estos resultados se puede conocer la tendencia general y la variación entre los participantes, sin reducir toda la información a un único promedio (Field, 2024; Creswell & Creswell, 2023).

La tercera etapa corresponde al contraste de las hipótesis. Para interpretar las escalas se revisa su consistencia interna y se considera cómo se distribuyen los puntajes. Madadizadeh et al. (2025) y Avram (2022) ayudan a distinguir la revisión de confiabilidad de la evaluación de la distribución. Ambas son necesarias para comprender los datos, pero cumplen funciones diferentes. La correlación debe elegirse según el nivel de medición y las condiciones del análisis, como señalan Field (2024) y Saunders et al. (2023). En esta tesis los contrastes se presentan con rho de Spearman y un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$. La interpretación toma en cuenta el signo, la magnitud del coeficiente y el valor p. No se asignan resultados a pruebas que no aparecen en el capítulo correspondiente.

3.4.4 Procesamiento.

El procesamiento parte del registro ordenado de las respuestas del cuestionario. Cada alternativa de la escala Likert recibe un valor numérico y cada participante ocupa un registro en la base de datos. Una hoja de cálculo, como Excel o Google Sheets, permite organizar esa información y revisar que las columnas correspondan a los ítems del instrumento. Este paso hace posible pasar de las respuestas individuales a una matriz que pueda analizarse. Creswell

y Creswell (2023) y Saunders et al. (2023) describen la codificación como parte de la preparación de los datos cuantitativos. El registro debe conservar la relación entre el número asignado y el significado de la respuesta, para evitar que una equivocación de digitación cambie el sentido de los resultados.

Después del registro se revisa la base para identificar respuestas incompletas, valores que no pertenecen a la escala o situaciones que necesiten comprobación. Field (2024) destaca la importancia de esta revisión antes de calcular los estadísticos. Un valor poco frecuente no debe eliminarse solo por ser diferente: primero debe verificarse si se trata de una respuesta válida o de un error de registro. También se requiere dejar constancia del tratamiento de la información faltante. Los puntajes de las dimensiones y variables se obtienen a partir de los ítems que les corresponden, mediante la suma o el promedio establecido para el análisis. Mantener un criterio definido facilita revisar los cálculos e interpretar las tablas.

Una vez organizada y revisada la información, la base puede trabajarse en un programa estadístico como SPSS, Jamovi o R. Con los procedimientos descriptivos se elaboran las tablas que resumen las respuestas; con los inferenciales se calculan las correlaciones utilizadas para contrastar las hipótesis. El nombre del programa no reemplaza la explicación del procedimiento ni demuestra por sí mismo la calidad del análisis. Es necesario conocer qué datos se usaron, cómo se construyeron los puntajes y qué criterio se aplicó al interpretar cada resultado. Creswell y Creswell (2023) y Saunders et al. (2023) resaltan la importancia de documentar estos pasos. Esa información permite revisar el trabajo y utilizar el mismo procedimiento en futuras mediciones, respetando la confidencialidad de los participantes.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Alcance del análisis y confiabilidad

Los resultados reúnen las respuestas de 222 trabajadores administrativos, el mismo número que se obtuvo en el cálculo de la muestra. El cuestionario utiliza una escala de 1 a 5. Para resumir las valoraciones favorables se agrupan las opciones «Algo de acuerdo» y «Muy de acuerdo». La media muestra el promedio del puntaje de cada dimensión. La desviación estándar, identificada como DE, permite conocer cuánto varían las respuestas alrededor de ese promedio. Ambas medidas se presentan junto con las frecuencias y los porcentajes.

El cuestionario tiene 36 ítems. De ellos, 18 corresponden a cultura organizacional y 18 a compromiso organizacional. Cada variable se divide en tres dimensiones y cada dimensión incluye seis ítems. Esta distribución permite revisar por separado los aspectos que forman las variables y, después, estudiar su relación general. Así, el análisis no se limita a un resultado global, sino que conserva la información de las dimensiones previstas en la investigación.

Tabla 2. Confiabilidad del instrumento

Escala	Ítems	Alfa de Cronbach
Cultura organizacional	18	0,930
Compromiso organizacional	18	0,925
Instrumento total	36	0,947

Los coeficientes de las escalas son superiores a 0,90. Estos valores indican que las respuestas a los ítems de cada escala guardan una elevada consistencia interna. La diferencia entre el alfa de cultura organizacional y el de compromiso organizacional es de 0,005. Se trata de una diferencia numérica pequeña que, por sí sola, no demuestra que uno de los instrumentos mida mejor que el otro. Para valorar su calidad también es necesario considerar qué preguntas contiene cada escala y cómo se relacionan con la variable que busca medir.

El alfa de 0,947 corresponde al cuestionario completo de 36 ítems. Resume la consistencia de sus respuestas, pero no permite concluir que cultura y compromiso sean una sola variable. Las dos se mantienen diferenciadas en el marco teórico y en el análisis. Del mismo modo, un alfa elevado no reemplaza la revisión de validez ni demuestra que todas las dimensiones estén medidas adecuadamente. Su interpretación debe acompañarse de la revisión del contenido y de la organización de los ítems.

En las tablas siguientes, el porcentaje positivo se obtiene al sumar los casos de las dos categorías de acuerdo y dividir ese total entre 222. Después se expresa el resultado como porcentaje. Si se suman porcentajes que ya han sido redondeados, puede aparecer una diferencia de una décima respecto del cálculo realizado con las frecuencias. Las otras respuestas se agrupan en una categoría complementaria. Ese grupo incluye tanto la opción neutral como las opciones de desacuerdo, de modo que no puede interpretarse como si todos sus integrantes hubieran respondido negativamente.

4.1.2 Resultados de cultura organizacional

Tabla 3. Resultados descriptivos de cultura organizacional

Dimensión	Media	DE	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Positivo
Valores y normas compartidas	3,63	0,94	72 (32,4 %)	66 (29,7 %)	138 (62,2 %)
Comunicación y prácticas de gestión	3,69	0,97	72 (32,4 %)	74 (33,3 %)	146 (65,8 %)
Identidad y clima cultural	3,73	0,92	72 (32,4 %)	72 (32,4 %)	144 (64,9 %)

4.1.2.1 Valores y normas compartidas

En valores y normas compartidas, la media es 3,63 y la DE es 0,94. De los 222 participantes, 72 se ubican en «Algo de acuerdo» y 66 en «Muy de acuerdo». Al reunir ambas categorías se obtienen 138 casos favorables, que representan el 62,2 %. Los otros 84 casos equivalen al 37,8 % y corresponden a las opciones restantes de la escala. La mayoría expresa una valoración favorable, aunque también existe un grupo que no se encuentra dentro de las dos categorías de acuerdo. Por ello, el resultado general debe leerse junto con esa diversidad de respuestas.

Dentro de cultura organizacional, esta dimensión presenta la media y el porcentaje positivo más bajos. Las preguntas se refieren al conocimiento de los valores, a la relación entre lo que se declara y lo que se hace, y al respeto de las normas. El resultado reúne esos aspectos en un mismo puntaje. Para saber si las respuestas menos favorables se concentran en uno de ellos sería necesario revisar cada ítem. La tabla por dimensión permite reconocer una prioridad de análisis, pero no identifica por sí sola una práctica específica como el origen de la valoración.

4.1.2.2 Comunicación y prácticas de gestión

La comunicación y las prácticas de gestión alcanzan una media de 3,69 y una DE de 0,97. Se registran 72 casos en «Algo de acuerdo» y 74 en «Muy de acuerdo». En total, 146 participantes se encuentran en las categorías favorables, lo que equivale al 65,8 %. Los 76 restantes representan el 34,2 %. Es el porcentaje positivo más alto de las tres dimensiones de cultura organizacional. Supera en 3,6 puntos porcentuales al resultado de valores y normas compartidas. Esta comparación describe las respuestas del grupo y ayuda a observar las diferencias internas de la variable.

Esta dimensión también tiene la DE más alta de cultura organizacional. Esto significa que, junto con el mayor porcentaje de acuerdo, aparece una mayor variación de respuestas alrededor de la media. No todos los participantes valoran de igual manera la comunicación y la gestión. La tabla reúne preguntas sobre información, transparencia y participación, pero no ofrece sus resultados por separado. Por esa razón, no es posible concluir, a partir de este resumen, cuál de esos aspectos explica la diferencia observada.

4.1.2.3 Identidad y clima cultural

Identidad y clima cultural presenta la media más alta de cultura organizacional: 3,73, con una DE de 0,92. En cada una de las dos categorías favorables se registran 72 casos. La suma es de 144 participantes, equivalentes al 64,9 %. Los otros 78 casos representan el 35,1 %. Su porcentaje positivo queda 0,9 puntos por debajo del resultado de comunicación y gestión, aunque su media es mayor. Esto puede ocurrir porque el promedio considera la distribución de todos los puntajes, mientras que el porcentaje favorable reúne solo las categorías de acuerdo. Las dos medidas aportan información distinta y deben conservarse al describir esta dimensión.

4.1.3 Resultados de compromiso organizacional

Tabla 4. Resultados descriptivos de compromiso organizacional

Dimensión	Media	DE	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Positivo
Compromiso afectivo	3,77	0,90	66 (29,7 %)	84 (37,8 %)	150 (67,6 %)
Compromiso de continuidad	3,70	0,93	64 (28,8 %)	74 (33,3 %)	138 (62,2 %)
Compromiso normativo	3,68	0,89	65 (29,3 %)	70 (31,5 %)	135 (60,8 %)

4.1.3.1 Compromiso afectivo

El compromiso afectivo alcanza una media de 3,77 y una DE de 0,90. Es la media más alta entre las seis dimensiones del estudio. En «Algo de acuerdo» se cuentan 66 casos y en «Muy de acuerdo», 84. En conjunto, se obtienen 150 valoraciones positivas, equivalentes al 67,6 %. Los 72 casos restantes representan el 32,4 %. Además de existir una mayoría favorable, el número de respuestas en la categoría de mayor acuerdo es superior al de acuerdo parcial. Este resultado describe cómo se distribuyen las valoraciones del vínculo emocional con la institución.

Las preguntas de compromiso afectivo recogen la identificación emocional, el orgullo de pertenecer y la disposición a contribuir a la universidad. La mayor presencia de respuestas favorables es compatible con un vínculo afectivo positivo en el grupo estudiado. Sin embargo, el resultado resume varias preguntas y no permite afirmar que todos los trabajadores expresen cada una de esas actitudes con la misma intensidad. Tampoco se trata de una observación directa de su trabajo. Lo que se describe es la percepción que el personal declara mediante el cuestionario.

4.1.3.2 Compromiso de continuidad

En compromiso de continuidad, la media es 3,70 y la DE es 0,93. Se registran 64 casos en «Algo de acuerdo» y 74 en «Muy de acuerdo». Ambas categorías suman 138 participantes, que representan el 62,2 %. Los otros 84 casos equivalen al 37,8 %. El porcentaje favorable es 5,4 puntos porcentuales menor que el del compromiso afectivo. Aunque las dos medias se

encuentran por encima del punto medio de la escala, se refieren a componentes distintos del vínculo con la universidad y no deben interpretarse como expresiones idénticas de permanencia.

Esta dimensión incluye la intención de continuar en la universidad, las posibles pérdidas de una salida y las alternativas laborales que percibe el trabajador. Al reunir estas preguntas en un resultado global no se puede conocer qué motivo tiene más peso para cada participante. El acuerdo podría relacionarse con la estabilidad, con los beneficios acumulados o con las opciones disponibles, pero la tabla no permite separar esas razones. Por eso, el porcentaje descrito no representa una tasa de retención ni permite anticipar cuántas personas renunciarían en el futuro.

4.1.3.3 Compromiso normativo

El compromiso normativo tiene una media de 3,68 y una DE de 0,89. En las dos categorías favorables se registran 65 y 70 casos, respectivamente. En total son 135 valoraciones positivas, equivalentes al 60,8 %. Los 87 casos restantes representan el 39,2 %. Aunque es el porcentaje de acuerdo más bajo de las seis dimensiones, las respuestas favorables siguen siendo mayoritarias. Su posición en la comparación ayuda a identificar un aspecto que puede estudiarse con mayor detalle, sin perder de vista que el resultado corresponde al conjunto de participantes.

La DE de esta dimensión es la menor del estudio. Esto indica que las respuestas se encuentran relativamente menos dispersas alrededor de su promedio; no significa que su valoración sea más alta. Las preguntas abordan el sentido de obligación, la responsabilidad hacia la comunidad universitaria y el cumplimiento voluntario. Las respuestas que quedan fuera de las categorías de acuerdo también incluyen la neutralidad. Por ello, no sería adecuado describir ese grupo como personas que incumplen sus deberes o carecen de ética. El cuestionario recoge una percepción sobre el vínculo institucional, no una evaluación individual de conducta.

4.1.4 Comparación integrada de las dimensiones

Tabla 5. Comparación de valoraciones positivas por dimensión

Dimensión	Positivos	Porcentaje	Otras categorías
Compromiso afectivo	150	67,6 %	72 (32,4 %)
Comunicación y prácticas de gestión	146	65,8 %	76 (34,2 %)
Identidad y clima cultural	144	64,9 %	78 (35,1 %)
Valores y normas compartidas	138	62,2 %	84 (37,8 %)
Compromiso de continuidad	138	62,2 %	84 (37,8 %)
Compromiso normativo	135	60,8 %	87 (39,2 %)

La tabla compara las dimensiones de acuerdo con su porcentaje de respuestas favorables. El compromiso afectivo aparece en primer lugar y el normativo en el último. La diferencia entre sus porcentajes redondeados es de 6,8 puntos porcentuales y sus frecuencias se diferencian en 15 casos. Estos valores permiten describir la distancia observada en la muestra. Para afirmar que existe una diferencia estadísticamente significativa entre ambas dimensiones sería necesario realizar una prueba específica, que no se presenta en este análisis. La comparación debe mantenerse en el plano descriptivo.

Los porcentajes favorables de cultura organizacional se encuentran entre 62,2 % y 65,8 %. La cercanía de estos resultados muestra que ninguna de las tres dimensiones se aleja ampliamente de las otras en el porcentaje de acuerdo. Aun así, existen diferencias que conviene conservar. Valores y normas compartidas tiene tanto la media como el porcentaje positivo más bajos. Comunicación y gestión encabeza el porcentaje de acuerdo, mientras que identidad y clima cultural presenta la media más alta. Leer solo una de estas medidas dejaría fuera una parte de la información. Su revisión conjunta permite describir mejor las valoraciones del personal.

En compromiso organizacional, el porcentaje afectivo supera en 5,4 puntos porcentuales al de continuidad y en 6,8 al normativo. Entre continuidad y normativo la distancia es de 1,4 puntos. Estas diferencias muestran que el componente afectivo tiene una presencia favorable mayor dentro de la descripción del grupo. Sin embargo, las formas de compromiso no se excluyen entre sí. Una misma persona puede sentirse identificada con la universidad, valorar la estabilidad de su puesto y experimentar responsabilidad hacia la institución. Los resultados no permiten distribuir a los participantes en tres grupos separados según una única razón de permanencia.

Las seis medias se sitúan entre 3,63 y 3,77. La distancia entre la menor y la mayor es de 0,14 puntos dentro de una escala de 1 a 5. Las DE se encuentran entre 0,89 y 0,97. En conjunto, estos valores describen promedios favorables acompañados de variación entre las respuestas. La cercanía de las medias no significa que todos los participantes tengan la misma experiencia de trabajo. Tampoco se asignan categorías de nivel alto, medio o bajo, pues en este análisis no se han fijado los puntos de corte necesarios para hacerlo. Se conservan las medidas y categorías que aparecen en las tablas.

Las dimensiones se evaluaron sobre los mismos 222 casos. Por esa razón, sus frecuencias no deben sumarse para obtener un nuevo total de personas: un participante puede figurar entre las respuestas favorables de varias dimensiones. También es necesario distinguir el porcentaje positivo de su complemento. Para conocer cuántos trabajadores eligieron neutralidad, desacuerdo parcial o desacuerdo intenso se necesita el detalle de esas opciones. Los totales disponibles no permiten reconstruir esa distribución, por lo que no corresponde completarla con supuestos. Esta precisión evita que una descripción agregada se confunda con información individual.

4.2 Contrastación de hipótesis

Las hipótesis se contrastan con rho de Spearman y un nivel de significancia de 0,05. La hipótesis nula plantea que no existe asociación entre las variables consideradas. La alternativa propone una relación positiva. Para decidir, se revisa el valor p de cada contraste y se compara con el nivel establecido. En los cuatro resultados presentados, p es menor de 0,001 y, por lo tanto, también menor de 0,05. El signo y la magnitud del coeficiente permiten completar la interpretación de esa decisión estadística.

Tabla 6. Contrastación de hipótesis mediante rho de Spearman

Relación de cultura organizacional con	Rho	p	Decisión estadística
Compromiso organizacional	0,551	< 0,001	Rechazar H0
Compromiso afectivo	0,491	< 0,001	Rechazar H0
Compromiso de continuidad	0,459	< 0,001	Rechazar H0
Compromiso normativo	0,446	< 0,001	Rechazar H0

4.2.1 Hipótesis general

La correlación entre cultura organizacional y compromiso organizacional es de 0,551. Se trata de una asociación positiva y moderada: en la muestra, los trabajadores con mayores puntajes de cultura tienden también a presentar mayores puntajes de compromiso. Como p es menor de 0,001, se rechaza la hipótesis nula y se encuentra respaldo estadístico para la alternativa. El resultado responde a la pregunta sobre la relación entre las variables. No expresa un aumento del 55,1 % ni indica qué porcentaje del compromiso sería causado por la cultura. El coeficiente debe interpretarse como una medida de asociación entre los puntajes.

4.2.2 Hipótesis específicas

Primera hipótesis. La relación de cultura organizacional con compromiso afectivo presenta rho = 0,491 y p < 0,001. Con este resultado se rechaza H0. Es el mayor de los tres coeficientes específicos. Su dirección positiva indica que una mejor valoración de la cultura tiende a

acompañarse de un vínculo emocional más favorable, según las respuestas del cuestionario. La comparación de su magnitud con las otras correlaciones es descriptiva.

Segunda hipótesis. La relación con compromiso de continuidad alcanza rho = 0,459 y p < 0,001, por lo que se rechaza H0. El resultado muestra una asociación positiva entre los puntajes de cultura y los aspectos de permanencia y costos de salida considerados en el instrumento. No permite conocer cuál de esos motivos tiene más peso en cada trabajador ni cuál explica la relación. Para responder a esas preguntas se necesitaría información más detallada.

Tercera hipótesis. La relación de cultura organizacional con compromiso normativo es de rho = 0,446, con p < 0,001. Se rechaza H0 y se observa una asociación positiva con el sentido de responsabilidad y obligación institucional recogido por el cuestionario. El resultado se refiere a los puntajes del grupo. No puede utilizarse para calificar la conducta ética de una persona ni para concluir que una respuesta menos favorable supone incumplimiento de sus deberes.

4.2.3 Síntesis de la contrastación

Los cuatro contrastes muestran relaciones positivas y sus resultados respaldan las hipótesis de asociación planteadas. Entre el mayor y el menor coeficiente específico hay una diferencia de 0,045. Esa distancia permite ordenar los resultados observados, pero no se ha aplicado una prueba para determinar si las correlaciones difieren de manera significativa entre sí. La interpretación debe considerar que la información corresponde a una sola medición, a una muestra definida y a las percepciones recogidas con el instrumento. Por ello, los resultados permiten hablar de relaciones estadísticas dentro del estudio, sin establecer que una variable produzca cambios en la otra.

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1 Discusión de la relación general

El resultado principal responde al objetivo de conocer la relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional. El coeficiente de 0,551 muestra una asociación positiva y moderada. En los administrativos estudiados, una mejor valoración de la cultura tiende a presentarse junto con mayores puntajes de compromiso. Este resultado coincide con la relación que se propone en el marco teórico y permite describir cómo se comportan ambas variables en la muestra. Al mismo tiempo, su magnitud muestra que no son medidas equivalentes. El compromiso puede relacionarse con otros aspectos que este trabajo no analiza. Por ello, la correlación no permite atribuir a la cultura toda la variación observada ni afirmar que sea su causa.

Quispe Choqque et al. (2024) estudiaron cultura, satisfacción y compromiso en personal no docente universitario. Ese antecedente es cercano a esta investigación por el tipo de personal y por incluir las dos variables principales. La coincidencia se encuentra en la dirección de la relación entre cultura y compromiso. Para afirmar que las magnitudes son equivalentes sería necesario contar con una comparación de instrumentos, muestras y procedimientos que permita hacerlo. Además, aquel estudio incorpora satisfacción laboral, mientras que esta tesis no la incluye en sus contrastes. Su aporte a la discusión consiste en mostrar que el vínculo analizado también ha sido estudiado en otros grupos del ámbito universitario, conservando las diferencias entre ambas investigaciones.

Bogale y Debela (2024) presentan la cultura como un conjunto de valores y prácticas que orienta la vida de una organización. Esta perspectiva ayuda a leer el resultado de la UNJFSC desde la experiencia cotidiana del personal. Cuando se estudia la coherencia entre lo que se declara y lo que se hace, también se examina una parte del vínculo con la institución. Es posible plantear que ambas experiencias se acompañen, y la asociación positiva encontrada es

compatible con esa idea. Sin embargo, el estudio no permite observar el proceso por el cual se formaría ese vínculo. La explicación teórica ayuda a interpretar los datos, pero no sustituye una prueba de causalidad.

Los trabajos de Díaz Maturrano (2024) y Valverde Tume (2023) permiten situar la discusión en la propia UNJFSC. El primero relaciona la cultura con la satisfacción laboral; el segundo estudia administración estratégica y compromiso. Su cercanía institucional ayuda a reconocer preguntas y aspectos de gestión que ya han sido examinados dentro de la universidad. Sin embargo, sus combinaciones de variables son distintas de la que se analiza aquí. Por eso, sus conclusiones no pueden trasladarse de manera directa al resultado de cultura y compromiso. La comparación aporta contexto y ayuda a identificar temas para seguir investigando, manteniendo como base los resultados obtenidos en la presente muestra.

5.2 Discusión por dimensiones

El compromiso afectivo presenta tres resultados destacados: el mayor porcentaje positivo, con 67,6 %; la media más alta, de 3,77; y la mayor correlación específica con cultura, de 0,491. En conjunto, estos datos muestran que el vínculo emocional tiene una presencia favorable dentro de las respuestas del personal administrativo. Conviene, sin embargo, diferenciar lo que informa cada medida. El porcentaje describe cuántos casos se ubican en las categorías de acuerdo. La media resume sus puntajes y la correlación muestra cómo se relacionan con los de cultura. Que los tres resultados destaquen en la misma dimensión no demuestra que uno explique a los demás. Su lectura conjunta permite describir mejor el patrón observado.

Jung (2022) incluye la cultura y la confianza en el estudio del liderazgo y el compromiso universitario. Su análisis invita a considerar la relación que el personal mantiene con sus autoridades al interpretar la experiencia institucional. Esta perspectiva puede ayudar a formular preguntas sobre el apoyo, el trato y la confianza en la universidad. No obstante, en esta tesis no se midió el liderazgo como variable independiente ni se calculó un modelo de mediación. La

confianza tampoco forma parte de los contrastes presentados. Por ello, estos conceptos se consideran líneas posibles para ampliar la investigación. No se presentan como factores que hayan explicado estadísticamente el compromiso afectivo de los participantes en este trabajo.

El compromiso de continuidad reúne un 62,2 % de respuestas favorables y una correlación de rho = 0,459 con cultura organizacional. Ambos resultados son positivos, aunque menos altos que los del componente afectivo. Desde la definición adoptada, continuar en una institución puede relacionarse con la estabilidad, las pérdidas de una salida o las opciones de empleo disponibles. Esto obliga a distinguir el deseo de conservar el puesto de la identificación emocional con la universidad. Una persona puede valorar su permanencia por varios motivos y no expresarlos con la misma intensidad. Para proponer mejoras, sería útil conocer esas razones con mayor detalle y revisar la calidad de la experiencia laboral, además de la intención de continuar.

En compromiso normativo se obtiene un 60,8 % de respuestas favorables y rho = 0,446. Aunque ambos resultados son los menores dentro de las dimensiones del compromiso, el acuerdo sigue siendo mayoritario. Esta posición puede servir para explorar cómo entiende el personal su responsabilidad hacia la institución. No permite concluir que exista falta de ética o de cumplimiento, porque el cuestionario recoge percepciones y el grupo restante también incluye respuestas neutrales. Sería necesario conocer las opciones elegidas en cada pregunta para precisar su significado. Una lectura útil para la gestión debe buscar comprender esas respuestas y no convertir un resultado agregado en un juicio sobre los trabajadores.

Las dimensiones de cultura organizacional no ocupan el mismo lugar en todas las medidas. Valores y normas compartidas tiene la menor media y el menor porcentaje favorable. Comunicación y gestión destaca por su porcentaje de acuerdo, mientras que identidad y clima cultural presenta la media más alta. Este patrón permite preguntar si el personal percibe diferencias entre la información que recibe y la coherencia de las prácticas institucionales. Se

trata de una posibilidad de interpretación, no de una explicación ya comprobada. Los puntajes por dimensión reúnen varios indicadores. Para reconocer qué prácticas concretas reciben una mejor valoración o necesitan revisión habría que examinar las respuestas por ítem y considerar la experiencia de las distintas áreas.

5.3 Implicaciones y limitaciones

Los resultados descriptivos ayudan a identificar asuntos que la universidad puede revisar con el personal. Entre ellos están la coherencia de los valores en las decisiones, las oportunidades para plantear consultas y las formas de reconocer el trabajo. Estas prioridades se relacionan con el contenido de las dimensiones estudiadas y con sus valoraciones relativas. No se ha aplicado una intervención que permita asegurar la eficacia de una medida concreta. Por eso, cualquier propuesta debe ajustarse a los recursos y las necesidades de la institución. También requiere responsables, actividades y un seguimiento que permita conocer si las personas perciben cambios en su experiencia de trabajo.

Los cuadros agregados permiten observar tendencias generales, pero dejan fuera parte del detalle de las respuestas. Con ellos no se puede examinar cada registro, reconstruir toda la distribución ni comparar las áreas de trabajo. Tampoco se presentan aquí intervalos de confianza para las correlaciones. Otra cuestión que debe documentarse es la forma de construir los puntajes y de asignar las categorías por dimensión. Conocer estos criterios facilita revisar el análisis y repetirlo en otras mediciones. Sin esa información, existe el riesgo de interpretar un porcentaje general como si describiera la experiencia de cada participante. Esta limitación debe tenerse presente al utilizar los resultados para tomar decisiones.

La información procede de una medición transversal, realizada en un solo momento. Por ello, no se puede establecer qué ocurrió primero: una determinada percepción de cultura o un mayor compromiso. Además, las dos variables se recogen mediante las respuestas de las mismas personas. Esto hace necesario considerar posibles formas de responder que afecten a ambas

escalas. También puede haber cercanía entre el contenido de algunos ítems de pertenencia cultural y los de compromiso afectivo. Estos aspectos merecen revisión al interpretar la asociación. Los valores elevados de consistencia interna son útiles, pero no eliminan por sí solos las limitaciones del diseño ni de la forma de recoger la información.

El estudio permite conocer cómo se relacionan la cultura organizacional y las formas de compromiso del personal administrativo. También muestra diferencias descriptivas entre las dimensiones, que pueden ayudar a orientar preguntas y decisiones de seguimiento. Su aporte a la gestión consiste en ofrecer una base para revisar prácticas y escuchar con mayor detalle al personal. Los resultados no son una evaluación de los efectos de una intervención, porque esa intervención no se ha probado dentro del diseño. Mantener clara esta diferencia permite aprovechar la información sin atribuirle un alcance mayor del que tiene. Las acciones que se propongan deberán evaluarse después, con criterios definidos y con participación de las áreas responsables.

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera. La cultura organizacional presenta una relación positiva y moderada con el compromiso organizacional del personal administrativo de la UNJFSC (rho = 0,551; p < 0,001). Con este resultado se responde al objetivo general y se encuentra respaldo para la hipótesis alternativa en la muestra estudiada. Los mayores puntajes de cultura tienden a acompañarse de mayores puntajes de compromiso. La conclusión describe una asociación entre ambas variables en el grupo analizado. El diseño no permite afirmar que la cultura sea la causa del compromiso ni que explique todas las diferencias entre los trabajadores.

Segunda. En respuesta al primer objetivo específico, se encontró una relación positiva entre cultura organizacional y compromiso afectivo (rho = 0,491; p < 0,001). Esta dimensión tiene una media de 3,77 y un 67,6 % de valoraciones favorables. Es el componente con la media, el porcentaje positivo y el coeficiente específico más altos. Estos datos destacan la presencia del vínculo emocional dentro de las respuestas del personal. Sin embargo, no se ha realizado una prueba que permita afirmar que su correlación difiere de manera significativa de las otras correlaciones específicas.

Tercera. La relación de cultura organizacional con compromiso de continuidad es positiva (rho = 0,459; p < 0,001), lo que responde al segundo objetivo específico. La dimensión alcanza una media de 3,70 y un 62,2 % de respuestas favorables. El resultado relaciona la valoración de la cultura con las razones de permanencia incluidas en el instrumento. No permite conocer por separado cuánto pesa la estabilidad, el costo de dejar el puesto o la disponibilidad de otras opciones laborales. Estas razones requieren un análisis más detallado antes de formular explicaciones sobre la decisión de continuar.

Cuarta. Respecto del tercer objetivo específico, se identificó una relación positiva entre cultura organizacional y compromiso normativo (rho = 0,446; p < 0,001). Su media es 3,68 y su

porcentaje favorable, 60,8 %. Aunque se ubica por debajo de las otras dimensiones del compromiso en la comparación descriptiva, mantiene una mayoría de respuestas de acuerdo. Este resultado se refiere al sentido de responsabilidad y obligación recogido por el cuestionario. No demuestra incumplimiento de deberes ni permite calificar la conducta individual de las personas que participaron en la investigación.

Quinta. Los porcentajes favorables de las seis dimensiones se encuentran entre 60,8 % y 67,6 %. En cultura organizacional, comunicación y gestión tiene el mayor porcentaje positivo, con 65,8 %, e identidad y clima cultural presenta la media más alta, de 3,73. Valores y normas compartidas alcanza los valores relativos más bajos, con 62,2 % y una media de 3,63. Según la dimensión, entre 32,4 % y 39,2 % de los casos quedan fuera de las dos categorías de acuerdo. Estas respuestas forman parte del resultado y deben considerarse para que la descripción no se limite a la mayoría favorable.

Sexta. Los alfas de Cronbach reportados son 0,930 para cultura organizacional, 0,925 para compromiso organizacional y 0,947 para el cuestionario completo. Los tres valores indican una elevada consistencia interna de las respuestas analizadas. Esta propiedad ayuda a interpretar la relación entre los ítems de cada escala. Sin embargo, no equivale a la validez del instrumento ni confirma por sí sola que su estructura conceptual sea adecuada. Para valorar la medición también se necesita revisar el contenido de las preguntas y la correspondencia con las dimensiones. Los resultados deben entenderse junto con las características de la muestra y con las limitaciones del diseño utilizado.

6.2 Recomendaciones

Primera. Al equipo investigador se le recomienda conservar la base de datos y dejar por escrito la codificación de los 36 ítems. También debe registrar cómo se obtuvieron los puntajes y las categorías, y qué tratamiento se dio a las respuestas faltantes. Los archivos de análisis deben permitir revisar los cálculos sin exponer la identidad de los participantes. Contar con esta

documentación facilitará la comprobación de los resultados y su comparación con futuras mediciones en la universidad. La información debe guardarse de una forma que permita su revisión y, al mismo tiempo, proteja la confidencialidad del personal.

Segunda. Se recomienda a las autoridades y al área de recursos humanos ampliar el diagnóstico de valores y normas con la participación del personal. Esta dimensión obtuvo los menores resultados relativos de cultura organizacional. La revisión puede centrarse en qué valores se conocen, cómo se entienden las reglas y si las decisiones diarias son coherentes con ellas. Es útil registrar situaciones concretas, acuerdos de mejora y responsables de su seguimiento. La difusión de mensajes institucionales puede formar parte del trabajo, pero debe acompañarse de la revisión de las prácticas que las personas observan en sus áreas.

Tercera. Las jefaturas administrativas pueden revisar los espacios y canales que utilizan para comunicar decisiones. Se recomienda que la información indique qué se hará, quién es responsable y en qué plazo, y que exista una forma de recibir y responder consultas. Una opción es realizar reuniones breves de coordinación y mantener un registro de las preguntas pendientes. Para evaluar su funcionamiento conviene revisar los tiempos de respuesta y recoger la opinión del personal sobre la claridad de la información. Así se podrá conocer si la comunicación ayuda a coordinar el trabajo y permite que las dudas lleguen a las personas responsables.

Cuarta. Se recomienda al área de recursos humanos y a las jefaturas revisar las formas de reconocimiento y de colaboración entre dependencias. Antes de proponer actividades, conviene preguntar al personal qué aportes considera importante reconocer y qué criterios le parecen justos. Las acciones deben ser comprensibles y aplicarse con transparencia para evitar diferencias de trato. Su seguimiento puede incluir la participación, la percepción de justicia y los resultados de compromiso afectivo en futuras mediciones. Una actividad aislada no permite

asegurar una mejora; es necesario observar cómo funciona y si se mantiene en la experiencia diaria de los trabajadores.

Quinta. Los responsables de la gestión de personal deben examinar las condiciones que acompañan la decisión de permanecer en la universidad. Pueden considerar las oportunidades de desarrollo, el trato recibido y la organización de las tareas. Las consultas deben ayudar a distinguir el deseo de continuar del interés por evitar las pérdidas de una salida. Esta diferencia es necesaria para comprender el compromiso de continuidad. A partir de esa información se recomienda proponer cambios que la institución pueda realizar y revisar su evolución. Una baja intención de renunciar, por sí sola, no demuestra satisfacción ni un alto desempeño laboral.

Sexta. Se recomienda a las jefaturas y a quienes realizan la inducción del personal abrir espacios de conversación sobre el servicio universitario. En ellos se puede explicar cómo las responsabilidades administrativas se relacionan con la atención a estudiantes y a la comunidad. Los casos prácticos y los acuerdos de trabajo pueden ayudar a que esas responsabilidades se comprendan en situaciones concretas. Después conviene revisar su aplicación y atender las dificultades que plantee el personal. El propósito es fortalecer una responsabilidad compartida. La información del cuestionario no debe utilizarse para presionar a alguien a permanecer ni para emitir juicios morales sobre sus respuestas.

Séptima. Para futuras investigaciones se recomienda presentar el detalle de las respuestas por ítem y los intervalos de confianza de las correlaciones. Cuando la muestra y la confidencialidad lo permitan, también pueden compararse áreas o grupos de trabajadores. Las mediciones en distintos momentos ayudarían a conocer si las relaciones encontradas se mantienen. Otras variables, como confianza o satisfacción laboral, pueden estudiarse con instrumentos adecuados y con preguntas de investigación definidas. Estos trabajos permitirían ampliar la explicación del vínculo entre cultura y compromiso y atender cuestiones que una medición correlacional transversal no puede resolver.

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2021). Resolución de Gerencia General N.° Res067-2021-SERVIR-GG (Plan de Cultura y Clima Organizacional 2021–2022). https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/2105067-res067-2021-servir-gg

Bogale, A. T., & Debela, H. (2024). Organizational culture: A systematic review. Cogent Business & Management, 11(1), 2340129. https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129

Chirre Paucar, S. A. (2025). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/10085

Díaz Maturrano, B. A. (2024). Cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/9543

Gallup. (2024). State of the Global Workplace: 2024 report (Executive brief). https://www.ahtd.org/globalassets/publications/2024/gallup-state-of-the-global-workplace-2024-report.pdf

Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2023). La universidad en cifras. https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/9077/La%20Universidad%20en%20Cifras.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2024). Guía rápida del presupuesto para universidades públicas 2024: Ley N.° 31953 – Ley del presupuesto del sector público para el año fiscal 2024. https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/10462/Gu%C3%ADa%20r%C3%A1pida%20del%20presupuesto%20para%20Universidades%20P%C3%BAblicas%202024%20Ley%20N.%C2%B0%2035193%20-%20Ley%20del%20Presupuesto%20del%20Sector%20P%C3%BAblico%20para%20el%20A%C3%B1o%20Fiscal%202024.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024). Education policy outlook 2024. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/11/education-policy-outlook-2024_0411a0c4/dd5140e4-en.pdf

Romero Castillo, Y. I. (2023). El clima institucional y su influencia en la cultura organizacional en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/8549

Siqueiros-Quintana, D. Y., & Vera-Noriega, J. A. (2022). Cultura organizacional en las instituciones de educación superior: Propuestas para su diagnóstico. Revista de la Educación Superior, 51(201), 31–56. https://doi.org/10.36857/resu.2022.201.2004

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). (2022). III Informe Bienal sobre la realidad universitaria en el Perú. https://www.gob.pe/institucion/sunedu/informes-publicaciones/2824150-iii-informe-bienal-sobre-la-realidad-universitaria-en-el-peru

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). (2025). IV Informe Bienal sobre la realidad universitaria de Perú. https://www.gob.pe/institucion/sunedu/informes-publicaciones/7363607-iv-informe-bienal-sobre-la-realidad-universitaria-de-peru

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2022). Higher education global data report: Working document. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389912

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (UNJFSC). (2023). Resolución N.° 1212-2023-CU-UNJFSC: Aprueba el Plan Estratégico Institucional 2024–2030 (PEI). https://www.gob.pe/institucion/unjfsc/normas-legales/4988303-1212-2023-cu-unjfsc

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión (UNJFSC). (2025). Resolución N.° 0114-2025-CU-UNJFSC: Aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2025. https://www.gob.pe/institucion/unjfsc/normas-legales/7029886-0114-2025-cu-unjfsc

Valverde Tume, E. J. (2023). Administración estratégica y compromiso organizacional del personal administrativo de los órganos de apoyo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/8286

Gallup, Inc. (2024). State of the Global Workplace: 2024 Report (Executive brief / key insights). https://www.ahtd.org/files/state-of-the-global-workplace-2024-key-insights.pdf

Hernández García, M. H. (2024). Cultura organizacional y satisfacción laboral: compromiso organizacional de docentes de una universidad pública. Paidagogo, 6(1), 151–172. https://doi.org/10.52936/paidagogo.2024.6.1.11

Ministerio de Cultura (Perú). (2024). Plan de acción: Clima organizacional 2024–2025 (Anexo de la Resolución de Secretaría General N.° 204-2024-SG/MC). https://transparencia.cultura.gob.pe/sites/default/files/transparencia/2024/06/resoluciones-secretaria-general/rsg000204-2024-sg-mc-anexo.pdf

Ministerio de Educación del Perú. (2023). La universidad en cifras (Primera edición, junio 2023). https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/9077/La%20Universidad%20en%20Cifras.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Ministerio de Educación del Perú. (2024). Guía rápida del presupuesto para universidades públicas 2024: Ley N.° 31953 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024. https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/10462/Gu%C3%ADa%20r%C3%A1pida%20del%20presupuesto%20para%20Universidades%20P%C3%BAblicas%202024%20Ley%20N.%C2%B0%2035193%20-

%20Ley%20del%20Presupuesto%20del%20Sector%20P%C3%BAblico%20para%20el%20A%C3%B1o%20Fiscal%202024.pdf?isAllowed=y&sequence=1

OECD. (2024). Education Policy Outlook 2024: Reshaping teaching into a thriving profession from ABCs to AI. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/dd5140e4-en

Pedroza San Miguel, R. D., Cervera Cajo, L. E., Sánchez Sandoval, S. P., & Quiñones Li, A. E. (2021). Cultura organizacional, compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac. Revista Horizontes, 5(20), 1121–1136. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.261

Quispe Choqque, G., Vázquez Calderón, R. A., & Mayta Guillen, N. A. (2024). Cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de personal no docente universitario. Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, (23), 242–262. https://doi.org/10.37135/chk.002.23.15

SUNEDU. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2025). IV Informe Bienal sobre la realidad universitaria de Perú (2021–2022). Repositorio MINEDU. https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/11743

UNESCO IESALC. (2022). 2022 Annual Report. https://www.iesalc.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2024/07/IESALC_230609_Memoria_Anual_2022_ENG_v01__0.pdf?hub=64

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. (2023, 28 de diciembre). Aprobación del Plan Estratégico Institucional para el periodo 2024-2030. https://unjfsc.edu.pe/2023/12/28/aprobacion-del-plan-estrategico-institucional-para-el-periodo-2024-2030/

Hassanian, Z. M., Karbasi, F., Shayan, A., & Tapak, L. (2023). Correlation between organizational culture and organizational commitment of nurses at Hamadan University of Medical Sciences, Iran. Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care, 31(1), 10–17. https://doi.org/10.32592/ajnmc.31.1.10

Jung, J.-Y. (2022). The effect of authentic leadership of deans and directors on sustainable organizational commitment at universities: Mediated by organizational culture and trust. Sustainability, 14(17), 11051. https://doi.org/10.3390/su141711051

Riza, M. F., Hutahayan, B., & Chong, H. Y. (2025). Fostering high-performing organizations in higher education: The effect of participative leadership, organizational culture, and innovation on organizational performance and commitment. Cogent Education, 12(1). https://doi.org/10.1080/2331186X.2024.2448884

Tran, H. V., Tran, A. V., & Le, M. N. B. (2023). The relationship between organizational culture, job satisfaction, and commitment of lecturers at universities. Emerging Science Journal, 7, 279–292. https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-SIED2-021

Zhang, X., & Gao, Y. (2025). Organizational culture, trust, and supervisor support: Drivers of employee commitment in China. Frontiers in Psychology, 16, 1548514. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1548514

Chirre Paucar, S. A. (2025). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/10085

Díaz Maturrano, B. A. (2024). Cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2023 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/9543

Quispe Choqque, G., Vázquez Calderón, R. A., & Mayta Guillén, N. A. (2024). Cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal no docente universitario. Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, (23), 242–262. https://doi.org/10.37135/chk.002.23.15

Romero Castillo, Y. I. (2023). El clima institucional y su influencia en la cultura organizacional en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/8549

Valverde Tume, E. J. (2023). Administración estratégica y compromiso organizacional del personal administrativo de los órganos de apoyo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio institucional. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/8286

Bogale, A. T., & Debela, H. (2024). Organizational culture: A systematic review. Cogent Business & Management, 11(1), 2340129. https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129

Jung, J.-Y. (2022). The effect of authentic leadership of deans and directors on sustainable organizational commitment at universities: Mediated by organizational culture and trust. Sustainability, 14(17), 11051. https://doi.org/10.3390/su141711051

Quispe Choqque, G., Vázquez Calderón, R. A., & Mayta Guillén, N. A. (2024). Cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal no docente universitario. Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, (23), 242–262. https://doi.org/10.37135/chk.002.23.15

Schein, E. H., & Schein, P. (2021). Organizational culture and leadership (5th ed.). Wiley. https://www.wiley.com/en-us/Organizational+Culture+and+Leadership%2C+5th+Edition-p-9781119212041

Siqueiros-Quintana, D. Y., & Vera-Noriega, J. A. (2022). Cultura organizacional en las instituciones de educación superior: Propuestas para su diagnóstico. Revista de la Educación Superior, 51(201), 31–56. https://doi.org/10.36857/resu.2022.201.2004

Zhang, X., & Gao, Y. (2025). Organizational culture, trust, and supervisor support: Drivers of employee commitment in China. Frontiers in Psychology, 16, 1548514. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1548514

Hernández García, M. H. (2024). Cultura organizacional y compromiso organizacional en docentes de una universidad pública. Paidagogo, 6(1), 151–172. https://doi.org/10.52936/paidagogo.2024.6.1.11

Meyer, J. P., Stanley, L. J., Parfyonova, N. M., & Cooper, C. A. (2022). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. Journal of Vocational Behavior, 134, 103699. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103699

Quispe Choqque, G., Vázquez Calderón, R. A., & Mayta Guillén, N. A. (2024). Cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal no docente universitario. Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, (23), 242–262. https://doi.org/10.37135/chk.002.23.15

Siqueiros-Quintana, D. Y., & Vera-Noriega, J. A. (2022). Cultura organizacional en las instituciones de educación superior: Propuestas para su diagnóstico. Revista de la Educación Superior, 51(201), 31–56. https://doi.org/10.36857/resu.2022.201.2004

Zhang, X., & Gao, Y. (2025). Organizational culture, trust, and supervisor support: Drivers of employee commitment in China. Frontiers in Psychology, 16, 1548514. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1548514

Bogale, A. T., & Debela, H. (2024). Organizational culture: A systematic review. Cogent Business & Management, 11(1), 2340129. https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129

Hernández García, M. H. (2024). Cultura organizacional y compromiso organizacional en docentes de una universidad pública. Paidagogo, 6(1), 151–172. https://doi.org/10.52936/paidagogo.2024.6.1.11

Jung, J.-Y. (2022). The effect of authentic leadership of deans and directors on sustainable organizational commitment at universities: Mediated by organizational culture and trust. Sustainability, 14(17), 11051. https://doi.org/10.3390/su141711051

Meyer, J. P., Stanley, L. J., Parfyonova, N. M., & Cooper, C. A. (2022). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. Journal of Vocational Behavior, 134, 103699. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103699

OECD. (2024). Education policy outlook 2024: Reshaping teaching into a thriving profession from ABCs to AI. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/dd5140e4-en

Quispe Choqque, G., Vázquez Calderón, R. A., & Mayta Guillén, N. A. (2024). Cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal no docente universitario. Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, (23), 242–262. https://doi.org/10.37135/chk.002.23.15

Romero Castillo, Y. I. (2023). El clima institucional y su influencia en la cultura organizacional en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, 2022 [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/8549

Schein, E. H., & Schein, P. (2021). Organizational culture and leadership (5th ed.). Wiley. https://www.wiley.com/en-us/Organizational+Culture+and+Leadership%2C+5th+Edition-p-9781119212041

Siqueiros-Quintana, D. Y., & Vera-Noriega, J. A. (2022). Cultura organizacional en las instituciones de educación superior: Propuestas para su diagnóstico. Revista de la Educación Superior, 51(201), 31–56. https://doi.org/10.36857/resu.2022.201.2004

SUNEDU. (2025). IV Informe Bienal sobre la realidad universitaria de Perú (2021–2022). https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/11743

Zhang, X., & Gao, Y. (2025). Organizational culture, trust, and supervisor support: Drivers of employee commitment in China. Frontiers in Psychology, 16, 1548514. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1548514

Avram, C. (2022). Normality assessment, few paradigms and use cases. Revista Română de Medicină de Laborator, 30(3), 255–264. https://doi.org/10.2478/rrlm-2022-0030

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (6th ed.). SAGE Publications. https://edge.sagepub.com/creswellrd6e

Field, A. (2024). Discovering statistics using IBM SPSS Statistics (6th ed.). SAGE Publications Ltd. https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/discovering-statistics-using-ibm-spss-statistics/book285130

Jung, J.-Y. (2022). The effect of authentic leadership of deans and directors on sustainable organizational commitment at universities: Mediated by organizational culture and trust. Sustainability, 14(17), 11051. https://doi.org/10.3390/su141711051

Madadizadeh, F., Bahariniya, S., & (autores según edición en la revista). (2025). Tutorial on internal consistency assessment by Cronbach's alpha and McDonald's omega. Perioperative Care and Operating Room Management, 41, 100568. https://doi.org/10.1016/j.pcorm.2025.100568

Meyer, J. P., Stanley, L. J., Parfyonova, N. M., & Cooper, C. A. (2022). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. Journal of Vocational Behavior, 134, 103699. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103699

Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). Research methods for business students (9th ed.). Pearson. https://www.pearson.com/nl/en_NL/higher-education/subject-catalogue/business-and-management/saunders-research-methods-for-business-students-9ed.html

Schein, E. H., & Schein, P. (2021). Organizational culture and leadership (5th ed.). Wiley. https://www.wiley.com/en-us/Organizational+Culture+and+Leadership%2C+5th+Edition-p-9781119212041

Siqueiros-Quintana, D. Y., & Vera-Noriega, J. A. (2022). Cultura organizacional en las instituciones de educación superior: Propuestas para su diagnóstico. Revista de la Educación Superior, 51(201), 31–56. https://doi.org/10.36857/resu.2022.201.2004

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 7. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2025?	**Objetivo general:** Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2025.	**Hipótesis general:** Existe una relación significativa y positiva entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2025.	**V1 (VI):** Cultura organizacional **V2 (VD):** Compromiso organizacional	**V1:** D1: Valores y normas compartidas D2: Comunicación y prácticas de gestión D3: Identidad y clima cultural	Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño: No experimental – Transversal Enfoque: Cuantitativo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario (Likert) Población: 522 administrativos Muestra: 222 administrativos Muestreo: Probabilístico aleatorio simple
Problema específico 1: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2025?	**Objetivo específico 1:** Establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2025.	**Hipótesis específica 1:** Existe una relación significativa y positiva entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2025.	**V2 (VD):** Compromiso organizacional	**V2:** D1: Compromiso afectivo D2: Compromiso de continuidad D3: Compromiso normativo	
Problema específico 2: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2025?	**Objetivo específico 2:** Establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2025.	**Hipótesis específica 2:** Existe una relación significativa y positiva entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2025.			

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema específico 3: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso normativo del personal administrativa, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2025?	**Objetivo específico 3:** Establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2025.	**Hipótesis específica 3:** Existe una relación significativa y positiva entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en la U del personal administrativo, en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión NJFSC, Huacho - 2025.			

ANEXO 2. CUESTIONARIO

A.- Presentación:

Estimado trabajador o estimada trabajadora: este cuestionario forma parte de una investigación sobre cultura organizacional y compromiso organizacional del personal administrativo de la universidad. Nos interesa conocer su percepción sobre las prácticas de la institución y el vínculo que mantiene con ella. Su participación es voluntaria. Las respuestas se tratarán de manera confidencial y los resultados se presentarán de forma conjunta, sin identificar a quienes participen. Le pedimos leer cada afirmación y marcar la opción que mejor represente su experiencia. La información se utilizará únicamente para los fines de esta investigación.

B.- Datos generales:

1.- Área en donde se desempeña:

…….

2.- Sexo : Femenino ☐ Masculino ☐

3.- Condición : Nombrado ☐ Contratado ☐

4.- Tiempo de servicio:

0 – 5 años ☐ 6 – 10 años ☐ 11 – 15 años ☐

C.- Indicaciones:

- ✓ El cuestionario es anónimo. Responda con sinceridad, de acuerdo con su experiencia de trabajo en la universidad.
- ✓ Lea cada afirmación con atención y marque una sola opción. Todas las preguntas tienen cinco alternativas de respuesta, que se presentan en la escala siguiente.

Tabla 8. Escala de respuesta del cuestionario

1	=	Muy en desacuerdo
2	=	Algo en desacuerdo
3	=	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	=	Algo de acuerdo
5	=	Muy de acuerdo

Cultura organizacional						
	Dimensión 1: Valores y normas compartidas	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
01	Los valores institucionales de la universidad están claramente definidos y son conocidos por el personal administrativo.					
02	Tengo claro cuáles son los valores que orientan el trabajo en la universidad.					
03	Las acciones de la universidad son coherentes con los valores que promueve oficialmente.					
04	En la práctica diaria, la universidad actúa de acuerdo con los valores que declara					

05	Las normas de convivencia y trabajo son respetadas por el personal administrativo.					
06	Me siento comprometido(a) a cumplir las normas establecidas por la universidad.					
	Dimensión 2: Comunicación y prácticas de gestión	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
07	La información importante se comunica de manera oportuna al personal administrativo.					
08	Existe una comunicación fluida entre las autoridades y el personal administrativo					
09	Las decisiones institucionales se comunican con claridad y transparencia.					
10	Los criterios utilizados para tomar decisiones en la universidad son comprensibles.					
11	El personal administrativo tiene oportunidades de participar en propuestas de mejora.					
12	Mi opinión es tomada en cuenta en asuntos relacionados con mi área de trabajo.					
	Dimensión 3: Identidad y clima cultural	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
13	Me siento parte importante de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.					
14	Siento orgullo de pertenecer a esta universidad.					
15	En mi área de trabajo existe un buen nivel de cooperación entre compañeros.					
16	El trabajo en equipo es promovido dentro de la universidad.					
17	El esfuerzo del personal administrativo es reconocido por la institución.					
18	Recibo un trato respetuoso por parte de mis superiores y compañeros.					
Variable 2: Compromiso organizacional						
	Dimensión 1: Compromiso afectivo	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
19	Me siento emocionalmente identificado(a) con la universidad.					
20	La universidad representa valores con los que me identifico personalmente.					
21	Me siento orgulloso(a) de decir que trabajo en esta universidad.					
22	Considero que pertenecer a esta universidad es valioso para mí.					
23	Estoy dispuesto(a) a esforzarme más de lo esperado para apoyar a la universidad.					

24	Me involucro activamente en las actividades que contribuyen al logro institucional					
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad					
25	Tengo la intención de seguir trabajando en esta universidad por varios años más.					
26	No considero dejar la universidad en el corto plazo					
27	Dejar la universidad implicaría una pérdida importante para mí.					
28	Considero que perdería beneficios si dejara de trabajar en la universidad.					
29	Es difícil encontrar una alternativa laboral mejor que la que tengo actualmente.					
30	Prefiero permanecer en la universidad antes que buscar otro empleo					
	Dimensión 3: Compromiso normativo					
31	Siento un compromiso moral de continuar trabajando en la universidad.					
32	Considero que debo permanecer en la universidad por responsabilidad institucional.					
33	Me siento responsable del impacto de mi trabajo en la comunidad universitaria.					
34	Considero importante cumplir mi labor por el bien de los estudiantes y la institución.					
35	Cumplo con mis funciones aun cuando no existe supervisión directa.					
36	Realizo mis responsabilidades más allá de lo estrictamente exigido.					

Gracias por tu colaboración