



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE  
INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE  
DIOS - 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**AUTORA:**

**Br. Silvia Eugenia MELENDEZ VEGA**

**ASESOR:**

**Dr. Yony Raúl CHAMBILLA PARI**

**MADRE DE DIOS – PERÚ**

**2017**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a mis amigos Maria del Carmen Flores Atapaucar Yellmy Reyes Shahuana y Laxner Panduro Zangama quienes fueron un gran apoyo emocional durante el tiempo en que escribía esta tesis.

A mi jefe Jorge Anibal LLanqui Gutierrez quien me apoyo para culminar con esta tesis ya que la encuesta lo hice en la gerencia de infraestructura.

A mis padres Oscar Melendez Moscoso y Grimaneza Vega Alpiri quienes me apoyaron todo el tiempo, a mis hermanas yeny, Karina y Yesenia.

A mi amigo Rolando Jordán Manchego quien me apoyo y alentó para continuar, cuando parecía que me iba a rendir.

A mis maestros quienes nunca desistieron al enseñarme.

A todos los que me apoyaron para escribir y concluir esta tesis.

Para ellos es esta dedicatoria de tesis, pues es a ellos a quienes se las debo por su apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente doy gracias a nuestro Padre Celestial por ser bueno y misericordioso y guiar mis pasos por permitirme tener tan buena experiencia dentro de mi universidad, gracias a mi universidad por permitirme convertirme en ser un profesional en lo que tanto me apasiona, gracias a cada educador que hizo parte de este proceso integral de formación, y en especial a mi asesor de tesis, Dr. Yony Raúl CHAMBILLA PARI, que deja como producto terminado este profesional de graduado, y como recuerdo y prueba viviente en la historia; esta tesis, que perdurará dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por llegar.

Finalmente agradezco a quien lee este apartado y más de mi tesis, por permitir a mis experiencias, investigaciones y conocimiento, incurrir dentro de su repertorio de información mental

Silvia Eugenia MELENDEZ VEGA.

## RESUMEN

La presente investigación estuvo orientada a realizar un diagnóstico de la cultura y el compromiso laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios, pues, será el punto de partida para que la institución planifique actividades que beneficien al personal administrativo.

La investigación es de tipo básico, con un diseño descriptivo correlacional y transversal, el principal objetivo fue determinar el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

Una vez establecido los antecedentes y la fundamentación teórica que sustenta la investigación, se realizó el análisis estadístico descriptivo e inferencial minucioso y detallado, asimismo, se realizó las pruebas de hipótesis utilizando el estadístico R de Pearson, concluyendo que los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios tienen la percepción de que la cultura organizacional y el compromiso laboral en esta gerencia es buena.

por otro lado, la cultura organizacional y el compromiso laboral muestran una correlación directa y significativa, que alcanza un índice de 0,722 para el coeficiente R de Pearson; lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5%, el compromiso laboral depende en un 52,1% de la cultura organizacional.

**PALABRAS CLAVE:** Cultura organizacional, compromiso laboral, identificación, membresía y lealtad.

## SUMMARY

The present investigation was oriented to make a diagnosis of the culture and the labor commitment in the Regional Infrastructure Management of the Regional Government of Madre de Dios, since it will be the starting point for the institution to plan activities that benefit the administrative staff.

The research is of a basic type, with a descriptive correlative and transversal design, the main objective was to determine the level of relationship between the organizational culture and the work commitment of the administrative workers of the Regional Infrastructure Management of the Regional Government of Madre de Dios - 2017.

Once the background and the theoretical basis for the research were established, a detailed and detailed descriptive and inferential statistical analysis was performed. Likewise, the hypothesis tests were performed using Pearson's R statistic, concluding that administrative workers of the Regional Management of Infrastructure of the Regional Government of Madre de Dios have the perception that the organizational culture and the labor commitment in this management is good.

On the other hand, organizational culture and labor engagement show a direct and significant correlation, reaching an index of 0.722 for the Pearson R coefficient; Which is equivalent to affirm based on the coefficient of determination that with a significance less than 5%, the labor commitment depends on 52.1% of the organizational culture.

**KEYWORDS:** Organizational culture, work commitment, identification, membership and loyalty.

## SINTESIS

Cuando hablamos de los factores clave que hacen que el equipo de personas que forman parte de una organización consiga un alto rendimiento y productividad, el primero que se nos debe venir a la mente es que todas y cada una de esas personas se sienta comprometida al 100% con la misma.

Solamente con que una de esas personas no cumpla esta premisa, porque en su compromiso con el futuro de la organización primen los intereses individuales, eso hará que el rendimiento que se consiga no sea óptimo y sea necesario intervenir para solucionarlo, en este contexto, toma gran importancia la cultura organizacional y el compromiso laboral.

El principal objetivo de la investigación fue determinar el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

Los resultados descriptivos demuestran que los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios afirman que la cultura organizacional y el compromiso laboral en esta gerencia es buena.

Asimismo, los hallazgos de la investigación demuestran que la cultura organizacional y el compromiso laboral presentan una correlación directa y significativa, que alcanza un índice de 0,722 para el coeficiente R de Pearson; lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5%, el compromiso laboral depende en un 52,1% de la cultura organizacional.

## INDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN.....	iii
SUMMARY.....	iv
SINTESIS.....	v
INDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	xii

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.2.1. Espacial.....	16
1.2.2. Temporal.....	16
1.3. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.3.1. Problema General.....	16
1.3.2. Problemas Específicos.....	16
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. Objetivo General.....	17
1.4.2. Objetivos Específicos.....	17
1.5. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.5.1. Hipótesis General.....	18
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	18
1.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.6.1. Variable predictora.....	18
1.6.2. Variables criterio.....	19
1.6.3. Operacionalización de Variables.....	20
1.7. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.7.1. Tipo de Investigación.....	20
1.7.2. Nivel de Investigación.....	21
1.7.3. Métodos de Investigación.....	21

1.7.4. Diseño de investigación.....	22
1.8. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
1.8.1. Población.....	23
1.8.2. Muestra.....	23
1.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	24
1.9.1. Técnicas.....	24
1.9.2. Instrumentos.....	24
1.10. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
1.10.1. Justificación.....	24
1.10.2. Importancia.....	25

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
2.2. BASES TEÓRICAS.....	32
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	47

## **CAPÍTULO III**

### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

3.1. CONFIABILIDAD Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	50
3.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LAS VARIABLES.....	51
3.3. PRUEBAS DE NORMALIDAD.....	63

## **CAPÍTULO IV**

### **PROCESO DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS**

4.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.....	65
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	68

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

CONCLUSIONES.....	82
RECOMENDACIONES.....	84
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	86

ANEXOS.....	89
Matriz de consistencia.....	90
Instrumentos de recolección de datos.....	92
Documento de aceptación de aplicación de instrumentos.....	96
Reporte fotográfico.....	97

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Detalles de la población.....	23
Tabla 2. Detalles de la muestra del estudio.....	23
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento.....	50
Tabla 4. Validación del instrumento.....	50
Tabla 5. Puntuaciones generales de la variable cultura organizacional y sus dimensiones.....	51
Tabla 6. Descriptivos de la variable cultura organizacional.....	52
Tabla 7. Resultados generales de la variable: Cultura organizacional.....	53
Tabla 8. Resultados generales de la dimensión: Comunicación interna.....	54
Tabla 9. Resultados generales de la dimensión: Clima organizacional.....	55
Tabla 10. Resultados generales de la dimensión: Valores y creencias organizacionales.....	56
Tabla 11. Puntuaciones generales de la variable, compromiso laboral y sus dimensiones.....	57
Tabla 12. Descriptivos de la variable: Compromiso laboral.....	58
Tabla 13. Resultados generales de la variable: Compromiso laboral.....	59
Tabla 14. Resultados generales de la dimensión: Identificación.....	60
Tabla 15. Resultados generales de la dimensión: Membresía.....	61
Tabla 16. Resultados generales de la dimensión: Lealtad.....	62
Tabla 17. Prueba de normalidad.....	63
Tabla 18. Coeficientes de las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.....	66
Tabla 19. Correlaciones de las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.....	67
Tabla 20. Resumen del modelo de las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.....	67
Tabla 21. Coeficientes de la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral.....	69
Tabla 22. Correlaciones de la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral.....	70

Tabla 23. Resumen del modelo de la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral.....	70
Tabla 24. Coeficientes de la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral.....	72
Tabla 25. Correlaciones de la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral.....	73
Tabla 26. Resumen del modelo de la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral.....	73
Tabla 27. Coeficientes de la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral.....	75
Tabla 28. Correlaciones de la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral.....	76
Tabla 29. Resumen del modelo de la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral.....	76

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Resultados generales de la variable: Cultura organizacional.....	53
Gráfico 2. Resultados generales de la dimensión: Comunicación interna.....	54
Gráfico 3. Resultados generales de la dimensión: Clima organizacional.....	55
Gráfico 4. Resultados generales de la dimensión: Valores y creencias organizacionales.....	56
Gráfico 5. Resultados generales de la variable: Compromiso laboral.....	59
Gráfico 6. Resultados generales de la dimensión: Compromiso laboral.....	60
Gráfico 7. Resultados generales de la dimensión: Membresía.....	61
Gráfico 8. Resultados generales de la dimensión: Lealtad.....	62
Gráfico 9. Recta de regresión lineal entre las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.....	66
Gráfico 10. Recta de regresión lineal entre la variable cultura organizacional e identidad con el compromiso laboral.....	69
Gráfico 11. Recta de regresión lineal entre la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral.....	72
Gráfico 12. Recta de regresión lineal entre la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral.....	75

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la cultura organizacional es una de las piedras angulares de las organizaciones o instituciones que quieren ser competitivas. Por lo cual, el punto central de esta investigación es el estudio de la cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral.

En el primer capítulo se realiza el planteamiento metodológico, seguido de la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, formulación del problema, objetivos de la investigación, hipótesis y variables de la investigación, variables de la investigación, diseño, tipo, nivel de investigación, métodos de investigación, población y muestra de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y la justificación e importancia de la investigación.

En el segundo capítulo se da conocer el marco teórico de la investigación, el cual contiene definiciones y conceptos utilizados en la temática; de igual forma se presenta el marco contextual utilizado como soporte de la investigación, el cuál utiliza la metodología deductiva e inductiva; partiendo de un estudio sobre el tema a nivel mundial, en el que se utilizó el modelo de investigación estratégica. De igual forma se utilizó un estudio sobre la investigación de los niveles estratégicos, tácticos y operativos; así como estudios referentes a la cultura organizacional y compromiso laboral.

El capítulo tres se enfoca en la presentación de los resultados de la investigación, para ello se han utilizado una serie de instrumentos, que permiten la explicación de los hallazgos encontrados en el estudio. Además, la descripción de los resultados contiene soporte cuantitativo y cualitativo, así como un resumen cualitativo detallado de la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios. En este capítulo también se presenta el análisis dinámico de la información donde se realiza una crítica exhaustiva al marco contextual de la investigación.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones que fueron producto de la investigación, así como la bibliografía consultada y algunos anexos que se consideraron de vital importancia para la realización del presente trabajo de investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.**

En la actualidad, es común hablar de temas como la eficiencia, la calidad y la productividad; no obstante, estos factores no se proyectan cuando no hay una cultura organizacional bien fundamentada, ya que juega un papel importante en la creación de un ambiente de confianza, identificación y lealtad de los empleados que son las bases para una organización para ser productivo y eficaz. Por lo tanto, este tema ha adquirido gran interés, especialmente en las instituciones gubernamentales.

Por otro lado, el compromiso de laboral, sin duda tiene mucha relación con la cultura organizacional, porque el personal trabajador de cualquier organización depende de la integración a tipo de cultura organizacional que predomina para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo.

Además, el compromiso de laboral es un catalizador y promotor de la conducta humana, la implicación de los individuos, la consolidación de una cultura organizacional más eficiente puede promover para mejorar los procesos de las organizaciones.

Las creencias, comportamientos y valores compartidos por todos los trabajadores permiten crear la cultura y la identificación de los empleados hacia la misma. Pues, es importante que los empleados conozcan y practiquen las actitudes, conductas y valores en su área de trabajo para contribuir al fomento de un compromiso laboral eficaz.

Sin embargo, en muchas organizaciones e instituciones gubernamentales no toman el interés que merece este problema por el mismo, se centran en la productividad y los resultados que sus empleados pueden lograr sin tener en cuenta la cultura participativa y colaborativa que ayuda a lograr incluso un rendimiento razonable desarrollo.

Según lo anterior, la cultura organizacional y el compromiso laboral son dos directrices muy importantes para una organización para ser eficaz y eficiente, por lo que es preciso que las mismas, estén presentes en los individuos que laboran en ellas a través de su compromiso, el cual va a depender de su conocimiento de la cultura existente en la organización.

Los efectos negativos de la cultura organizacional y compromiso laboral afectarían a la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios y conducirían a la insatisfacción laboral y la desmotivación en los trabajadores y como resultados no se desenvuelven con eficacia y eficiencia que necesita para realizar las labores que se le asignen dentro de su puesto de trabajo.

Una cultura organizacional negativa en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios tendría un impacto directo en los objetivos de la organización; La insatisfacción de los trabajadores o conflictos internos se incrementaron; además, el comportamiento de los empleados y ejecutivos a la inhibición; Este comportamiento marcaría una forma de destruir las relaciones de cooperación entre ellos, de crear un ambiente para no comprometerse con la visión y la misión de la institución.

Por lo que es necesario realizar el presente estudio con el objetivo de determinar el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2017.

## **1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **1.2.1. Espacial.**

Es estudio fue desarrollado en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios.

### **1.2.2. Temporal.**

El trabajo de investigación fue desarrollado en el periodo de enero a julio del año 2017.

## **1.3. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.**

### **1.3.1. Problema General.**

¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017?

### **1.3.2. Problemas Específicos.**

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017?

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017?

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017?

#### **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

##### **1.4.1. Objetivo General.**

Determinar el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

##### **1.4.2. Objetivos Específicos.**

Analizar el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

Estudiar el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

Establecer el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

## **1.5. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **1.5.1. Hipótesis General.**

Existe correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

### **1.5.2. Hipótesis Específicas.**

Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

## **1.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **1.6.1. Variable predictora.**

#### **CULTURA ORGANIZACIONAL.**

**Definición conceptual:** Se refiere a toda una serie de circunstancias que pueden estar explícitas en normas y reglamentos que son compartidos y forman

parte de la existencia, o bien pueden estar escondidas en la inmediatez de la cotidianidad y ser el centro invisible de los comportamientos humanos.

**Definición operacional:** La cultura de una organización está constituida por una red de símbolos o costumbres que guían y modulan, en distinto grado, los comportamientos de quienes trabajan en ella y, sobre todo, de las personas que se van incorporando.

#### **1.6.2. Variables criterio.**

### **COMPROMISO LABORAL.**

**Definición conceptual:** Herramienta productiva en cuanto a la ejecución organizacional, ya que de acuerdo a los resultados que se obtengan mediante esta, se pueden tomar las decisiones adecuadas para el crecimiento funcional de la institución.

**Definición operacional:** El compromiso laboral se refleja en la implicación intelectual y emocional con la institución, así como su contribución personal al éxito de la institución a través de identificación, membresía y lealtad.

### 1.6.3. Operacionalización de Variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS
CULTURA ORGANIZACIONAL.	Se refiere a toda una serie de circunstancias que pueden estar explícitas en normas y reglamentos que son compartidos y forman parte de la existencia, o bien pueden estar escondidas en la inmediatez de la cotidianidad y ser el centro invisible de los comportamientos humanos.	La cultura de una organización está constituida por una red de símbolos o costumbres que guían y modulan, en distinto grado, los comportamientos de quienes trabajan en ella y, sobre todo, de las personas que se van incorporando.	• Comunicación interna.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión.</li> <li>• Trayectoria.</li> <li>• Manifestación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy adecuado</li> <li>• Adecuado.</li> <li>• Poco adecuado.</li> <li>• Inadecuado.</li> </ul>
			• Clima organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoritario.</li> <li>• Participativo.</li> </ul>		
			• Valores y creencias organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión.</li> <li>• Visión.</li> </ul>		
COMPROMISO LABORAL.	Herramienta productiva en cuanto a la ejecución organizacional, ya que de acuerdo a los resultados que se obtengan mediante esta, se pueden tomar las decisiones adecuadas para el crecimiento funcional de la institución.	El compromiso laboral se refleja en la implicación intelectual y emocional con la institución, así como su contribución personal al éxito de la institución a través de identificación, membresía y lealtad.	• Identificación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas organizacionales</li> <li>• Propósitos institucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy adecuado</li> <li>• Adecuado.</li> <li>• Poco adecuado.</li> <li>• Inadecuado.</li> </ul>
			• Membresía.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de pertenencia.</li> <li>• Deseo de pertenecer a la institución.</li> </ul>		
			• Lealtad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento.</li> <li>• Respeto a la institución.</li> </ul>		

## 1.7. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

### 1.7.1. Tipo de Investigación.

Según su finalidad, la investigación es de **tipo básico**, pues, Sánchez y Reyes (1996) manifiesta que la Investigación de tipo básico, está encaminado a la investigación de nuevos conocimientos sobre los ya existentes, no tiene objetivos prácticos y específicos. Asimismo, los autores manifiestan que el objetivo principal de este tipo de investigación es buscar información de la realidad para aumentar generar el conocimiento científico, orientando hacia el hallazgo de leyes y principios.

De acuerdo a su naturaleza, es una **investigación cuantitativa**, ya que, según a Hernández, et al. (2014) La investigación cuantitativa maneja los datos obtenidos mediante los instrumentos de recojo de datos para contrastar la hipótesis, en función a la medición cuantitativa y el análisis estadístico para establecer patrones de procedimiento y probar teorías.

### **1.7.2. Nivel de Investigación.**

En presente trabajo de investigación es de **nivel correlacional**, pues, según Hernández, et al. (2014), permiten conocer y estudiar el nivel de relación entre dos o más variables en un contexto específico ya sea en procesos correlacionales o en una dependencia de causa – efecto.

### **1.7.3. Métodos de Investigación.**

Los métodos de investigación son los procedimientos planteados que se sigue en la investigación para descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos, para desentrañar sus conexiones internas y externas, para generalizar y profundizar los conocimientos así adquiridos, para llegar a demostrarlos con rigor racional. En la investigación se emplearon los siguientes métodos.

**Método descriptivo**, el cual se utilizó para estudiar adecuadamente las especificidades de la realidad, y también para determinar el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

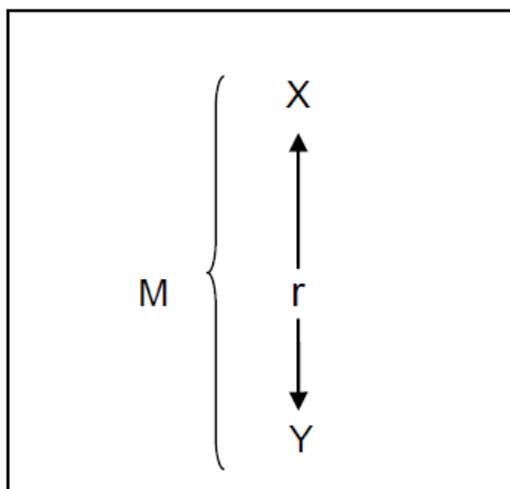
**Método estadístico**, dado que la información obtenida a través de los instrumentos de recopilación de datos mide el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

**Método inductivo**, se utilizó para disgregar las variables en sus dimensiones de estudio, para una comprensión real de la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios. Luego de haber realizado el análisis, se describió de acuerdo a los resultados obtenidos, el cual permitió plantear las conclusiones y recomendaciones del presente estudio.

#### 1.7.4. Diseño de investigación.

El diseño del trabajo de investigación se establece según Carrasco (2013), quien ratifica que el diseño tiene mucha importancia en la investigación, asimismo en la conducción metodológica del proceso de estudio, permitiendo el adecuado planteamiento del problema de la investigación, hipótesis de la investigación y el logro de los objetivos de la investigación, todo ello en el contexto social donde se presenta la situación el fenómeno estudiado.

EL diseño del presente trabajo de investigación es **descriptiva correlacional**, porque el objetivo principal es determinar el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.



#### Donde:

M = Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios.

X = Cultura organizacional.

Y = Compromiso laboral.

r = Posible relación.

## 1.8. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

### 1.8.1. Población.

La población está constituida por 30 trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios.

**Tabla 1**  
**Detalles de la población.**

<b>DETALLE</b>	<b>SUB TOTAL</b>
Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios.	<b>30</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

**Fuente: Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional.**

### 1.8.2. Muestra.

Teniendo en cuenta la característica de la población del trabajo de investigación, la selección de la muestra se realizó a través del muestreo no probabilístico de carácter intencionado de 30 trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios.

**Tabla 2**  
**Detalles de la muestra del estudio.**

<b>DETALLE</b>	<b>SUB TOTAL</b>
Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios.	<b>30</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

**Fuente: Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional.**

## **1.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

### **1.9.1. Técnicas.**

Las técnicas utilizadas para la ejecución del presente trabajo de investigación fueron las siguientes:

<b>VARIABLE</b>	<b>TÉCNICAS</b>
Cultura organizacional.	Encuesta.
Compromiso laboral.	Encuesta.

### **1.9.2. Instrumentos.**

Los instrumentos de recolección de información empleada para la obtención de datos del estudio fueron:

<b>VARIABLE</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Cultura organizacional.	Cuestionario.
Compromiso laboral.	Cuestionario.

## **1.10. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **1.10.1. Justificación.**

En el mundo globalizado muchos directivos y gerentes, están abiertos a escuchar la opinión y sentir de los empleados que forman parte de su organización. Es decir, se interesan por conocer cuál es el nivel de motivación y compromiso de sus empleados realizando estudios de cultura organizacional.

Además, de los beneficios que reporta a la Dirección o Gerencia, el llevar a cabo un estudio de cultura organizacional, permite también a los empleados canalizar sus opiniones; el hecho de permitir expresarse y saber que sus puntos de vista

van a ser conocidos y también tomados en cuenta por los responsables de la gestión de la organización.

El trabajo de investigación se justifica desde el punto de vista teórico, abordar esta problemática nos permitirá conocer los diferentes enfoques teóricos referentes a la conceptualización y definición de cultura organizacional y compromiso laboral, ya que para algunos estudios consideran que la cultura organizacional es una forma particular de vida dentro de la organización. Regida por hábitos, pensamientos y actividades ejecutadas por los miembros de la organización y que debe ser aprendida por los nuevos miembros para lograr ser aceptados e incorporados dentro de la organización.

Asimismo, se justifica desde el punto de vista metodológico, el estudio da la oportunidad de conocer, entender y aplicar un método específico para determinar el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Por otro lado, se justifica desde el punto de vista práctico, los resultados obtenidos producto de la aplicación de los instrumentos de investigación, el cuestionario para trabajadores, determinará el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios.

#### **1.10.2. Importancia.**

El planteamiento realizado anteriormente pone de manifiesto la importancia del estudio a realizar, ya que el buen funcionamiento de una organización requiere entender el comportamiento de la cultura organizacional a través de la conducta humana por cuanto a través del mismo, se pretende despertar la reflexión de los niveles ejecutivos y autoridades superiores de la organización para asumir un cambio que en donde prevalezca un clima de cooperación, respeto,

responsabilidad de asimilar las normas y procedimientos, identificación de problemas y valorar las alternativas de solución para resolverlos.

Considerando tal situación surge la necesidad y el interés de realizar el estudio del nivel de relación entre la cultura organizacional y compromiso laboral en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios, y para conocer la percepción que los empleados tienen del ambiente laboral existente, este a su vez será el punto de partida para que la organización elabore una propuesta de un programa de motivación para el personal, que beneficie tanto a la institución como a los individuos que laboran en ella.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.**

**A nivel internacional**, la investigación realizada por Figueroa (2015), sobre “Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental”, con el objetivo de establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental, el estudio llegó a las siguientes conclusiones.

Según el estudio el elemento predominante dentro de la cultura organizacional en la institución gubernamental son las “Normas”, lo cual indica que dentro de esta entidad se percibe un mejor seguimiento de normas y reglas las cuales van unidas a la manera en cómo se deben comportar los trabajadores.

Asimismo, dentro de los elementos que también influyen en ésta, se encuentran las “Creencias”, las cuales son manifestadas al momento en que los colaboradores creen tener lo necesario para trabajar, reconociendo que su labor es muy bien remunerada y es necesario contar con una influencia interna o externa para laborar en la institución.

Otro elemento influyente dentro de esta cultura es el “Clima”, mostrando que los empleados presentan cierto grado de autonomía, colaboración y desarrollo personal por lo que estos aspectos favorecen notablemente la convivencia con los demás compañeros de trabajo.

Por otro lado el estudio hace referencia en cuanto al elemento menos notorio en la cultura organizacional se encuentra los “Símbolos” por lo que es importante señalar que existe una deficiencia por parte de la institución al momento de estimular constantemente a los empleados a través de recursos motivacionales que incentiven e identifiquen al colaborador no sólo con la tarea que realiza sino con la entidad, esto con el fin, que los empleados conozcan y se arraiguen a los símbolos que los identifican como institución.

El trabajo de investigación determinó que mientras los colaboradores tienen más años de laborar en la institución gubernamental, existe un mejor clima, una mayor promulgación y manifestación de creencias que generan mayor arraigo, compromiso y una mejor calidad de cultura dentro de la misma. También, se comprobó que el sexo no influye en la cultura ni en el desempeño laboral de los empleados.

Calderón (2013), realizó la investigación “La cultura organizacional en la estabilidad laboral”, con el objetivo de determinar la influencia de la cultura organizacional en la estabilidad laboral, el autor llegó a las siguientes conclusiones.

Según la investigación se percibe que la cultura organizacional que maneja la empresa, no es estable ya que determina el comportamiento de los trabajadores, provocando inestabilidad en el rendimiento individual siendo deficiente el rendimiento de las labores del puesto.

Asimismo, el desarrollo de la cultura organizacional no permite a los integrantes de la organización ciertas conductas como responsabilidad y compromiso hacia los colaboradores evitando la participación constante con una conducta madura

la cual no permite una organización laboral abierta y humana que transmite a sus colaboradores inestabilidad laboral.

Además, la cultura organizacional que se trasmite dentro de la organización no permite a los colaboradores sentirse parte de ella, no se sienten identificados y con ello no logran llegar a las metas y al mismo tiempo tienen poca participación en la resolución de problemas dentro de la organización.

Y, la investigación hace de manifiesto que es necesario implementar una cultura organizacional para que se maneje dentro de la organización y así poder mejorar el nivel de confianza, eficiencia y eficacia de los colaboradores con el fin de mantener la estabilidad laboral optima evitando un alto índice de rotación.

**A nivel nacional**, la investigación realizada por Pérez (2016), sobre “El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional”, con el objetivo de determinar la influencia del clima organizacional sobre el compromiso organizacional de los trabajadores, el estudio arribó a las siguientes conclusiones.

De acuerdo a la investigación el clima organizacional en la empresa Sipan Distribuciones S.A.C, es percibido por sus trabajadores de manera positiva como un buen ambiente de trabajo compartido dentro de la empresa, a pesar de que se encontró una cierta deficiencia en la comunicación vertical y respecto a la motivación, por parte de los directivos a sus trabajadores. Sin embargo, el tipo de liderazgo impartido en la empresa es aceptado por los trabajadores, con el cual consideran que es posible desarrollar sus labores con normalidad, pero no se está logrando una adecuada retroalimentación debido a que son pocos los que tienen conocimiento de las estructuras existentes en la empresa y, además tienen una visión medianamente clara sobre los objetivos y las metas organizacionales.

Asimismo, con relación al compromiso organizacional se encontró en un nivel bueno, a pesar de observarse un bajo vínculo afectivo de los trabajadores con la

empresa. Predominando un sentimiento por parte de los trabajadores de retribución hacia la empresa, pues valoran y creen en la lealtad. Para ellos el hecho de permanecer en la empresa y desarrollarse profesionalmente es considerado como una experiencia enriquecedora. Sin embargo, no descartan un cambio de empleo por mejoras en cuanto a remuneración y horarios que les permita equilibrar el ámbito laboral con el familiar. También los resultados describieron que una gran mayoría de los trabajadores perciben que hay bajas alternativas de empleo fuera de la empresa, motivo por el cual continúan laborando en ella.

Por otro lado, se evidenció la existencia de una correlación positiva muy significativa entre ambas variables de estudio (clima organizacional y compromiso organizacional) y en general en la mayoría de sus dimensiones. Se obtuvo que: Las dimensiones del clima organizacional con una correlación positiva muy significativa fueron la estructura con el compromiso afectivo y el compromiso continuo ambas dimensiones del compromiso organizacional; la comunicación con el compromiso afectivo y el compromiso continuo; el liderazgo con el compromiso afectivo; entre las relaciones con los compañeros y el compromiso tanto afectivo como normativo; la toma de decisiones con el compromiso afectivo, el compromiso continuo y el compromiso normativo; la cultura con el compromiso afectivo y el compromiso normativo; y tanto la satisfacción como la motivación con los tres compromisos, afectivo, continuo y normativo.

En esa misma línea de investigación Bobadilla, Callata & Caro (2015), realizaron la investigación “Compromiso laboral y cultura organizacional el rol de la orientación cultural en una Empresa Global”, con el objetivo de determinar las relaciones directas e indirectas de la cultura organizacional y orientación cultural sobre el compromiso. La investigación llegó a las siguientes conclusiones.

Con relación a la hipótesis general, se evidenció que los tipos de cultura organizacional misión e involucramiento predicen de forma significativa y positiva el compromiso en los colaboradores de la muestra. La visión de lo que la

empresa quiere ser o lograr en el futuro otorga un sentido claro de propósito o dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, los cuales se constituyen como componentes de la cultura misión que generan colaboradores comprometidos. Al mismo tiempo, el empoderamiento otorgado a las personas, el desarrollo de la capacidad humana en todos los ámbitos de la organización, considera el compromiso de los trabajadores y su capacidad de influencia y autonomía como componentes de la cultura Involucramiento. Estos, también, son determinantes para promover altos niveles de compromiso.

Con respecto a la segunda hipótesis, la investigación concluyó que solo las personas con una orientación cultural-individualista explican las diferencias en las relaciones entre la cultura organizacional Misión y el compromiso. De acuerdo con dicha orientación, se entiende que cada miembro de la organización tiende a perseguir su propio beneficio, aunque mantiene el enfoque del negocio apuntando hacia el logro de metas comunes manifestadas en la misión y visión de la compañía.

Y, según el estudio, el idioma constituye un elemento poderoso de asociación y apropiación para los colaboradores. En esa medida, es un factor importante a considerar al momento de buscar incrementar los niveles de compromiso a través de la optimización de la relación con el tipo de cultura misión. El proveer información y desarrollar actividades en el idioma nativo facilita el proceso cognitivo, lo cual permite entender e interiorizar la información suministrada y dar solución a los problemas. Ello, a su vez, facilitando el pensamiento crítico cuando el desafío intelectual es alto al proveer un factor de confianza adicional para expresar las ideas abiertamente sin presencia de temor al error por comunicarse inapropiadamente.

La investigación realizada por Tinoco, Quispe & Beltrán (2014), sobre “Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria”, tuvo como objetivo principal establecer relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en el estamento

docente de la facultad de ingeniería industrial de la UNMSM, el estudio llegó a las siguientes conclusiones.

La investigación ha demostrado que existe una relación positiva, aunque débil, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM, asociación que permite afirmar que, si se mejoran los aspectos de motivación, identificación institucional, comunicación y se fortalecen los valores, se obtendrán mejores niveles de satisfacción labora.

Según el estudio la asociación no es uniforme en los tres departamentos académicos, así como no son uniformes las manifestaciones de cultura organizacional ni satisfacción laboral, aspecto que debe ser tomado en cuenta por la gestión de la facultad de Ingeniería Industrial.

Asimismo, en la cultura organizacional, las dimensiones con mejor resultado corresponden a comunicación y motivación; siendo menores en los aspectos relacionados a los valores y a la identificación institucional.

Por otro lado, con relación a la satisfacción laboral, los mejores índices se presentan en las dimensiones de desarrollo profesional y relación con su jefe. Se observan menores puntuaciones en la permanencia y en el desarrollo de sus funciones.

## **2.2. BASES TEÓRICAS.**

### **2.2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL.**

El concepto subyacente para el presente estudio es el de cultura. El primero que abordó una interpretación sociológica y antropológica de este concepto fue Edwars Tylor (1871), citado por Tinoco, et al. (2014), quien la define como un todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, el derecho, la moral, las costumbres y cualquier otra capacidad y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de la sociedad.

Además, según Tinoco, et al. (2014), la cultura es el pegamento social o normativo que mantiene unida a una organización. Expresa los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestadas en elementos simbólicos, como mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado.

Según Bobadilla, et al. (2015), la cultura organizacional ha sido ampliamente estudiada, y existe gran variedad de definiciones y aproximaciones con respecto a este constructo (Griffith-Kranenburg 2013, Schein 1985, 1990). Muchas definiciones resaltan los elementos cognitivos de la cultura, tales como suposiciones, creencias y valores, mientras que otras definiciones amplían el concepto de cultura para incluir patrones de conducta e –incluso– artefactos. A partir de ello, surge la distinción entre los componentes tangibles o visibles, e intangibles o invisibles de la cultura (ej., Schaufeli y Bakker 2004, Daft y Lane 2005, Schein 1990).

Según Hofstede (2001), citado por Macintosh (2010), cultura presupone una colectividad, determina la unidad de un grupo. Organizaciones, a su vez, son entidades simbólicas, en tanto funcionan con modelos implícitos en las cabezas de sus miembros, y esos modelos son culturalmente determinados.

Cavedon (2003), entiende la cultura organizacional como una red de significaciones circulando dentro y fuera del espacio organizacional, siendo simultáneamente ambiguas, contradictorias, complementarias, dispares, análoga, lo que conlleva a considerar tanto homogeneidades como heterogeneidades en una organización.

Larentis (2010), señala que para comprender la cultura de una organización se deben tener en cuenta los artefactos, las creaciones, la arquitectura, el diseño, los modelos de comportamiento visibles e invisibles, la manera como se visten las personas, el nivel de los valores manifiestos y el nivel de los presupuestos inconscientes.

De la misma manera, Nosnik (2005), indica que la cultura organizacional es reflejada entre un conjunto de individuos que trabajan incorporados en equipo donde sus creencias, valores y principios, constituyen la percepción para evaluar y apreciar su desempeño; a través de ello, el autor indica que cultura y comunicación están estrechamente relacionadas, puesto que ambos llevan al concepto de comunidad. La comunicación en una organización es el medio por el que se da a conocer y a la vez recordar a los trabajadores el interés por lograr en equipo las metas y objetivos que están contenidos en una misión.

Del mismo modo, Robbins (1996), señala que la cultura organizacional es un sistema de conductas y significados compartidos entre los trabajadores de una organización y que sin lugar a dudas la distinguen de las demás organizaciones. Lo cual indica que una cultura es algo que se puede apreciar a simple vista y por ello, es de gran importancia que los miembros de una institución comprendan y conozcan el entorno laboral al que pertenecen con el propósito de poder manifestar y poner en práctica la misión, visión, valores, metas y objetivos de la organización.

Por otro lado, Rodríguez (1996), menciona que la cultura organizacional en la actualidad es un tema que les interesa a muchas organizaciones, puesto que, a través de la consolidación de la misma, se busca solucionar diversos problemas frecuentes que hoy en día enfrentan las empresas. De esta manera la cultura organizacional permite que las personas comprendan la relación entre la institución y el entorno en el que desarrollan sus labores al cual también pertenecen.

Harold (2001), citado por Calderón (2013), refiere que cultura y entorno de las organizaciones enfoque en el desarrollo de los individuos las organizaciones espirituales reconocen el mérito y valor de los individuos. No solo dan empleo, sino que tratan de crear culturas en las que los trabajadores crezcan y aprendan. Confianza y franqueza las organizaciones espirituales se caracterizan por la confianza mutua, la honestidad y la franqueza.

El entorno general comprende las condiciones económicas, políticas y legales, socioculturales demográficas, tecnológicas y mundiales que pueden incidir en la organización. Los cambios en cualquiera de estos ámbitos no tienen por lo regular un efecto tan acusado como los cambios del entorno inmediato, pero los gerentes deben tenerlos presentes planean, organizan, dirigen y controlan.

Según Robbins (2004), comenta que es un campo de estudio en el que se investiga el impacto de individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones. La comunicación en las organizaciones es uno de los temas centrales del comportamiento organizacional, junto con áreas de estudio como el poder, procesos de grupos, aprendizaje, motivación, percepción, conflictos y estrés. Sin embargo, el nivel de pertenencia de los miembros de una organización, influye ante sus actitudes positivamente.

Fitzgerald (2002), citado por Falcones (2014 ), define a las organizaciones formales e informales como las estructuras que se rigen por valores, normas, convicciones y tradiciones que cambian con el tiempo pero que condicionan la actuación de los individuos, es decir, la cultura.

Este concepto implica que la organización a medida que crece, madura puede modificar sus valores, normas y demás. Sin embargo, el personal o miembros de la organización se encuentran condicionados al primer enfoque cultural, y muchas veces resulta difícil que cambien con el cambio. Este condicionamiento inicial es lo que se conoce como resistencia al cambio. Que no es otra cosa que el apego a los valores, principio, políticas y procedimientos iniciales.

Wilkins and Ouchi, (1983), citado por Falcones (2014 ), piensan que la cultura organizacional hace que los miembros de la organización desarrollen colectividad a través de las experiencias compartidas. Esta colectividad es lo que les permite luchar por un objetivo o precepto en común guiado hacia la misión

de la organización guiada por un líder, siendo estos los que proporcionan las reglas que gobiernan los asuntos cognitivos y afectivos de la colectividad.

#### **2.2.1.1. COMUNICACIÓN INTERNA.**

Según Álvarez (2013), la verdadera importancia en la gestión de la comunicación interna en función de la cultura organizacional es: “formalizar la cultura de la organización y esto significa, entre otras cosas, lograr que los valores guíen a la misión para alcanzar la visión”, alcanzando un clima de implicación e integración de las personas con sus respectivas empresas para incrementar la motivación y la productividad.

La comunicación interna y externa debe estar suficientemente consolidada y tener el poder para hacer cosas. Es decir, que la alta gerencia la respete como un área estratégica para el desarrollo organizativo. Claro, no hay, ni existen recetas mágicas, pero lo que sí debe haber es diagnóstico, planificación, ejecución y monitoreo de todas las acciones que se pongan en marcha.

El mayor o principal error de los líderes o directivos de las organizaciones tanto públicas como privadas, es no reconocerle a la comunicación interna el valor estratégico que posee y, desde luego, se merece y que se sustentan en estos dos principios básicos que se deben cumplir:

- Combinar los objetivos de los empleados con los de la empresa.
- Los problemas de gestión son muy distintos a los problemas comunicativos.

La Cultura Interna de la Organización es integrada por un conjunto de valores, creencias, rituales, historia, usos y costumbres que identifican y materializan las prácticas cotidianas de la empresa. Estos factores intervienen directamente en los verdaderos circuitos de comunicación interna, por el contenido de la información de los mensajes, la eficacia de los procedimientos, la estructura organizativa y principalmente en los comportamientos de los empleados.

La Cultura Interna de la Organización es integrada por un conjunto de valores, creencias, rituales, historia, usos y costumbres que identifican y materializan las prácticas cotidianas de la empresa. Estos factores intervienen directamente en los verdaderos circuitos de comunicación interna, por el contenido de la información de los mensajes, la eficacia de los procedimientos, la estructura organizativa y principalmente en los comportamientos de los empleados.

Si la cultura de una empresa determina su Identidad, esto significa que al diseñar estrategias comunicacionales ya sean externas o internas, la identidad de la organización es el terreno sobre el que nos moveremos. Es la concurrencia de los objetivos, valores y la forma de expresarse.

Las organizaciones expresan su cultura de distintas formas. La manera en cómo se comunican los miembros de la empresa a través del lenguaje, el comportamiento no verbal, el ritual y las diferentes formas de interacción entre ellos. Esta actividad es lo que denominamos cultura organizacional y es el origen y desarrollo de su comunicación interna.

#### **2.2.1.2. CLIMA ORGANIZACIONAL.**

Para Carbajal (2011), La Cultura de una Organización es la consecuencia de las costumbres, tradiciones, procedimientos y sistemas con los cuales opera y funciona. En el caso de una Pyme, es el emprendedor que la crea quien le imprime su carácter a la organización desde que inicia actividades. El creador de una Pyme tiene ideas claras de lo que quiere, y seleccionará a las personas que le acompañarán en su aventura, a quienes cree que comulgarán con sus ideas.

Por su parte, el Clima Organizacional es la atmósfera dentro de la compañía “lo que se respira en ella” y tiene que ver con el conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables que perciben los empleados sobre su lugar de trabajo, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, la comunicación informal, entre otros.

Según Carbajal se puede afirmar que el Clima Organizacional repercute en una mayor calidad en la vida de su personal y, como consecuencia, se reflejará en sus productos y servicios. De allí que se diga que las percepciones sobre el clima organizacional son un elemento clave del comportamiento de los individuos en las organizaciones.

El reto que enfrentamos al intentar hacer mejoras en una organización, es modificar una cultura arraigada, de manera que se ajuste a las nuevas circunstancias comerciales o tecnológicas. Ya que, de lo contrario, esta misma cultura puede ser una carga para la empresa que pretende adaptarse a los cambios del mercado y de ambientes laborales.

Por ello, se recomienda innovar constantemente, para mejorar día con día la Cultura Laboral y será en parte más sencillo para los colaboradores acoplarse al cambio. Una vez entendido esto, podemos darle los matices necesarios para establecer el Clima Organizacional a nuestra empresa, de manera en la cual todos ganemos si aportamos actitud, respeto y buena voluntad para hacer el ambiente ideal en donde trabajamos.

### **2.2.1.3. VALORES Y CREENCIAS ORGANIZACIONALES.**

Los valores organizacionales son creencias y principios referidos a actividades propias de una organización, cuyo objetivo principal es conseguir el bienestar de todos los miembros de una institución. Las organizaciones establecen valores a través de la visión y misión, haciendo que éstos se sientan comprometidos con la misma, con el fin de lograr en ellos un sentido de pertenencia.

Sin duda, los individuos forman parte integral de las instituciones, llevando consigo intrínsecamente aspectos como la responsabilidad, honestidad, creencias y valores de conducta asociados a la moral, transformándose en normas para lograr adaptarse al medio.

Por otra parte, según Kinicki y Kreither (2003), “los valores son las creencias perdurables en un modo de conducta o estado final” estando ligados a la personalidad, influyendo en el comportamiento”. En este marco, los valores de una persona son concebidos como principios y postulados básicos que guían sus creencias, actitudes y comportamiento.

En efecto, los individuos son guiados por valores asociados a un conjunto de actitudes, que crean en ellos un sentido de compromiso social, ante la gerencia organizacional; y que para el citado autor es visto como ética del trabajo arduo, observándose comportamientos diferentes de las personas que tienen otra serie de valores. Sin embargo, se puede indicar que cada individuo debe ajustarse al entorno social exigente, donde los valores se transforman en normas, reglas y leyes para regular los comportamientos. Algunos autores admiten que los valores no se conforman simplemente como una elección filosófica, hoy es un imperativo para la supervivencia de las organizaciones. Cabe señalar, que la filosofía ética y la moral se extienden a la base de la conducta, que despierta en los individuos la razón fundamental del comportamiento.

En tal sentido, los empleados necesitan valores para poder dirigir sus acciones de manera clara y precisa, a su vez las organizaciones representan para dicho personal administrativo la toma de decisión más adecuada ante cualquier dificultad. Es incluso importante acortar, que la relación empleado-organización siembra su base en metas y objetivos comunes, logrando así un desarrollo integral.

Así, la gerencia organizacional engloba un conjunto de definiciones sobre valores, muy ligados a los orígenes expresados en los aportes filosóficos; en razón a esta diversidad de conceptos que se presentan, con la finalidad de que el comportamiento de las personas y las organizaciones forme parte de las creencias que éstos tengan que asumir.

De esta manera, los valores organizacionales son aspectos primordiales del funcionamiento de la misma, donde la ética empresarial representa la formación

esencial que facilita el fortalecimiento de la honestidad, responsabilidad, lealtad, compromiso hacia el trabajo, entre otros. Otra de las fundamentaciones sobre valores organizacionales referida que los valores, “son referencias que las personas sienten o consideran justificables, bien sea moralmente a través del razonamiento o por juicios estéticos” (Eltkin, 1997). A su vez, acota que los valores en las organizaciones permiten evaluar la consistencia en las preferencias manifestadas por los empleados, tomando como referencia la misión de la empresa.

Según, García y Dolan (1997), “los valores constituyen actitudes, opiniones y convicciones que implícitamente afectan el comportamiento de los individuos”. Asimismo, indican que “de las creencias surgen los valores, siendo estructuras del pensamiento que se mantienen pre configurados en el cerebro de cara a la supervivencia de las personas, como especie humana”.

Desde esta perspectiva, los valores se conjugan como un conjunto de patrones que los diversos autores antes citados han englobado para la formación de creencias, pero en ocasiones, pasan a ser actitudes que el individuo posee, y en sus divergencias las hace propias. Es por esto que Stoner (1999), afirma: “las actitudes son perdurables en la personalidad, resultantes de creencias y sentimientos acerca de algo en particular, derivando de estas tendencias hacia un comportamiento positivo o negativo de ese algo”. En otras palabras, el desafío de los nuevos avances tecnológicos hace que el recurso humano esté en permanente revisión y redefinición de los valores; cabe destacar, que las organizaciones tienen a su cargo la responsabilidad y el reto de formar en sus empleados valores organizacionales dando cabida, en buena medida, al sentido de las cosas, logrando con esto asumir un compromiso de identidad.

Para Gordon (1999), “los valores generan un impacto en las actividades, los cuales se van formando en el transcurso del tiempo, desde la infancia y están ligados a la personalidad, influyendo en el comportamiento”. Ahora bien, los valores de una persona hacen referencia a los principios y postulados básicos que guían sus creencias, actitudes y comportamiento, asociado a un conjunto de

actividades, creando en ellos, el sentido del compromiso social, ante la gerencia organizacional y comportamientos en el trabajo, diferentes a las personas que tienen otra serie de valores. En tal sentido, los valores suelen ser establecidos para toda la organización, donde sólo cada director y otros miembros de la organización se convierten en los guías y mediadores para desarrollarlos.

### **2.2.2. COMPROMISO LABORAL.**

Según Peralta, Santofimio y Segura (2007), como referente teórico para el estudio del compromiso laboral se parte del enfoque socioconstruccionista, el cual procura una visión comprensiva de la realidad y postula el lenguaje como constituyente de la acción social. El socioconstruccionismo (Gergen, 1996) propone el paso de una Psicología moderna occidental, predominante en el siglo XX, a una Psicología postmoderna y postoccidental. En la visión de la postmodernidad, la Psicología da un giro de la racionalidad individual a la comunal, en la cual el individuo se encuentra inmerso y precedido por un sistema y una forma de vida cultural. Se entiende el lenguaje como acción, como sistema en sí mismo, que precede y sobrevive al individuo. El lenguaje es inherente al intercambio humano, a la acción cultural. Según Wittgenstein (citado por Gergen, 1996), el lenguaje adquiere significado al interior de formas organizadas de interacción, en la acción. Así, hacer ciencia no es reflejar la realidad sino participar activamente dentro de la cultura.

El concepto de “compromiso laboral” se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo (Alvarez de Mon et al., 2001).

Harter, Schmidt y Hayes (2002) consideran que el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. La satisfacción se relaciona, a su vez, con compromiso organizacional y con la rotación del personal (Porter, Steers, Modway & Boulian, 1974).

Para Meyer y Allen (1991), citado por Peralta, Santofimio y Segura (2007), el compromiso laboral está constituido por tres componentes separables, y cada uno de ellos refleja un estado psicológico único y subyacente. El compromiso afectivo se refiere a la asociación emocional de un empleado con la organización, de manera que éste continúa en el empleo porque así lo desea. El compromiso de seguimiento o de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización, de manera que los empleados permanecen porque consideran que necesitan el empleo. Finalmente, el compromiso normativo se asocia con el sentimiento de obligación, debido a lo cual los empleados sienten que deben permanecer en la organización. Los autores sugieren que los individuos pueden experimentar cualquiera de estos tres componentes del compromiso, en grados variables.

El compromiso es una decisión personal (de cada empleado). Va más allá de cumplir la obligación laboral, de modo que se puede ser un buen empleado sin estar muy comprometido. El compromiso nace del interior y aporta un extra que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado.

Un empleado comprometido proyecta sus energías para conseguir su propósito, aquello que tiene significado para él. Las personas comprometidas son generosas, ayudan a los demás y contribuyen a crear un clima positivo. Promueven el compromiso de otros.

El compromiso se produce cuando en una persona surge una relación de afecto, un vínculo emocional, que le lleva a darse, a identificarse con una persona, con una idea, con una organización. El concepto de “compromiso laboral” se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita.

Según Jiménez (2007), El compromiso de los trabajadores refleja la implicación intelectual y emocional de éstos con su empresa, y con ello su contribución personal al éxito de la misma. Los trabajadores comprometidos comparten una

serie de creencias y actitudes que vistas en su conjunto reflejan el aspecto clave de la salud de la empresa.

El compromiso es un camino de doble vía entre empresa y trabajador. A la empresa le conviene el compromiso del trabajador y a este ser convenientemente retribuido por ello. La empresa debe siempre tener en cuenta que el trabajador, antes del compromiso hacia la empresa que le contrata, tiene un compromiso con su profesión y su carrera.

### **2.2.2.1. IDENTIFICACIÓN.**

El “compromiso” es observado como una manera incondicional de afrontar los retos que tanto los procesos como la administración exigen al capital humano, así como la máxima expresión del vínculo entre patronos y empleados. Parece no advertirse el verdadero significado de tan común palabra, lo que se traduce en una paradoja de la administración contemporánea.

Las personas no desean sentirse obligadas a realizar la tarea, el trabajo ya es bastante exigente como para que exista una sensación adicional que comprometa al esfuerzo que se realiza, sin embargo, cuando el empleado está identificado con la tarea y con la entidad para quien la cumple, ésta le resulta placentera, la creatividad alcanza altos niveles y los resultados son superiores a los esperados.

Es fácil diferenciar a aquellos trabajadores que se sienten comprometidos o identificados con la empresa, aunque se trate de decir que en la práctica ambos términos significan lo mismo, he aquí algunas de las diferencias: Los trabajadores comprometidos están ante la expectativa de ofertas de trabajo, ya sea a través de medios impresos o electrónicos, cumplen estrictamente el horario de trabajo y lo exceden cuando el jefe se los propone.

Aunque conocen y manejan la calidad tienden a no agregar valor al proceso, salvo que se les exija, pues su tarea consiste en dar respuesta a los

requerimientos tal y como se le señalan. No evitan el trabajo, pero no se ofrecen a hacerlo. Tienden a ofrecer expresiones en tercera persona cuando se refieren a la empresa donde trabajan, tratando de no vincularse con ella totalmente.

En todo ámbito, nivel y tiempo fue, es y será lo más importante confiar en uno mismo y para ello tiene que simplemente aprender y comenzar a volar para ganar esa confianza, esa actitud positiva permitirá que otras personas lo sigan a uno y en el tiempo sigan un objetivo común, un líder en cualesquiera de las áreas de una empresa si denota confianza y a su vez una simbiosis de valores y cualidades como la honestidad, responsabilidad, lealtad, seguridad y otros, va lograr con el valor agregado de su conocimiento que su fuerza de trabajo se identifique y comprometa con este líder y de ahí en adelante con los fines y políticas de la compañía.

Ahora, si esta confianza se resquebraja por algún motivo(s), ¿qué hacer?, en principio reconocer el error y enmendarlo de la mejor manera, pero esto no es nada fácil más aún cuando existe un factor que es bueno y malo a la vez dependiendo de las circunstancias y que muchas personas fortalecen cuando tienen poder, este factor es el orgullo que en su parte negativa es mal entendida como dignidad por muchos altos directivos y jefes, lo cual no permite en muchas experiencias empresariales lograr solucionar conflictos donde los jefes son los responsables generando un clima laboral de desconfianza que se traduce en los resultados de toda compañía porque no se tienen ganas de hacer las cosas o las mismas ganas y entusiasmo de antes, todo originado por los altos directivos o jefes y porque no con alcance a mandos medios que repercute negativamente en la fuerza laboral en general, con empresas que sólo priorizan la producción y el dinero antes del factor humano.

#### **2.2.2.2. MEMBRESÍA.**

Si un trabajador está convencido que su organización es buena y que le aporta valor luchará por conseguir los objetivos organizacionales y esto es

precisamente lo que necesitan las organizaciones hoy en día que sus plantillas trabajen en equipo, unidas y en armonía.

Y es que, en un mundo tan competitivo y globalizado como el que nos toca vivir, el compromiso y el sentido de pertenencia de los empleados hacia la organización son factores tan valiosos que pueden llegar a marcar la diferencia con respecto a los competidores.

Ya no solo los recursos financieros, tecnológicos y materiales representan los valores de una compañía, sino que hay otros elementos como la información, la comunicación y las personas que también forman parte de sus fortalezas.

### **Pero ¿qué es el sentido de pertenencia y cómo influye?**

El sentido de pertenencia se refiere a la satisfacción de sentirse parte de un grupo, una sociedad o de una organización. Tiene su origen en la familia que es el primer grupo al que todos pertenecemos.

Esta cualidad confiere una conducta activa al individuo que está dispuesto a defender y apoyar su grupo y a manifestar su adhesión a la comunidad de manera pública. Además, le aporta autoestima positiva, seguridad y motivación ya que para cualquier persona es fundamental sentirse integrado en su entorno más cercano.

Y le invita a:

- Participar activamente en los procesos.
- Respetar la filosofía, políticas y normas del grupo.
- Asumir los compromisos con el grupo.
- Respetar a todos los miembros.
- Actuar teniendo en cuenta las normas.
- Querer, reconocer y valorar la importancia del grupo.
- No perjudicar al grupo.

La existencia del sentido de pertenencia es muy importante pues va a contribuir a:

- Incremento de la productividad y la optimización de los resultados.
- Satisfacción de los clientes.
- Mejorar la comunicación.
- Reconocimiento y fidelidad de los clientes.
- Desarrollo personal de los integrantes.
- Mayor motivación y seguridad.

### **2.2.2.3. LEALTAD.**

Lo más tentador en estos tiempos es tomar decisiones que mejoran la cuenta de resultados a corto plazo como puede ser el despido de trabajadores, reducción de salario, aumentar el valor de los precios, reducir el precio de los proveedores, disminuir la calidad del producto. Sin duda, medidas que tienen repercusión directa e inmediata en los beneficios.

No obstante, a la larga, aquellas empresas que sólo se fijan en los resultados van a lograr un beneficio destructivo, y es que no basta con centrarse en la explotación de los recursos existentes, sino que hay que preocuparse por la creación de valor.

Esa lealtad del empleado se convierte en un elemento que proporciona valor, ya que el trabajador de manera instintiva va a intentar mejorar el resultado de su trabajo (de ahí los buzones de sugerencias), y que éste cada vez sea menos costoso, contribuyendo al aumento de la productividad y a la eficiencia en costes.

Para lograr este compromiso hay que prestar atención a la cultura de la organización tomando medidas que permitan: mejorar la comunicación interna y mantener los compromisos, favorecer el clima laboral y la integración del empleado dentro de la compañía (son muchas las organizaciones que admiten como socios a sus empleados), reconocer y recompensar el trabajo bien hecho.

Este compromiso se traduce en mejores sueldos, beneficios sociales, mejora el reconocimiento de la empresa, disminuye el número de dimisiones, permite un crecimiento sostenible, mejora la fidelización del cliente, asegura a los mejores empleados. Aunque no lo parezca en estos momentos, sigue habiendo dimisiones y cambios de organizaciones, y todavía, hoy por hoy, quien realiza estas migraciones son trabajadores válidos que una organización debería mantener, ya que el coste de experiencia que se pierde es elevado.

Quizá todos estos términos como son lealtad, creación de valor, fidelización, parezcan abstractos pero el objetivo de una organización debería ser la creación de valor con la cuenta de resultados como indicador, siendo la lealtad del empleado uno de los elementos que contribuyen a esa creación de valor.

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.**

**Clima organizacional:** Es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes. El clima organizacional puede presentar diferentes características dependiendo de cómo se sientan los miembros de una organización.

**Compromiso laboral:** Es la identificación de una persona con una organización y su apego a ella.

**Comunicación:** Es el proceso de transmitir información y comprensión entre dos personas.

**Cultura organizacional:** Se refiere a toda una serie de circunstancias que pueden estar explícitas en normas y reglamentos que son compartidos y forman parte de la existencia, o bien pueden estar escondidas en la inmediatez de la cotidianidad y ser el centro invisible de los comportamientos humanos.

**Ética:** Es una rama de la filosofía que abarca el estudio de la moral, la virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir.

**Motivación:** Aquellos que impulsan, dirigen y mantienen el comportamiento humano.

**Organización:** Es una unidad social coordinada en forma consiente que se compone de dos o más personas, que funciona con relativa continuidad para lograr una meta común o un conjunto de ellas.

**Productividad:** Es la relación que existe entre los medios puestos en práctica y los resultados obtenidos. Por consiguiente, cuanto más baja es esta relación, la productividad será mayor.

**Satisfacción Laboral:** Actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

**Valores culturales:** Creencias e ideas que comparte un grupo de individuos. Preferencias y conductas generales.

## **CAPÍTULO III**

### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

En este capítulo, se muestran los resultados del trabajo de investigación, para ello la técnica utilizada fue la encuesta y esta fue aplicada a 30 trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Como primera actividad se realizó la presentación de documentos a la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios para poder aplicar los instrumentos, una vez aceptada por la gerencia de la institución, el proceso de intervención se inicia con la aplicación de la encuesta a los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD.

Los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del GOREMAD, respondieron dos encuestas, el primero con relación a la variable Cultura organizacional con un total de 30 ítems. El segundo instrumento con relación a la variable Compromiso laboral que tiene 30 preguntas o ítems.

### 3.1. CONFIABILIDAD Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.

Para determinar la **fiabilidad** de la información obtenida a través de los instrumentos de recolección de datos, se utilizó el estadístico “Alfa de Cronbach”.

**Tabla 3**  
**Confiabilidad del instrumento.**

INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICO	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD
Cuestionario sobre cultura organizacional.	Alfa de Cronbach.	0,917.
Cuestionario sobre compromiso laboral.	Alfa de Cronbach.	0,911.

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

El coeficiente de Alfa de Cronbach es mayor a 0,9 para los dos instrumentos de la investigación. Autores como Hernández, et al. (2014); nos indican que, a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad. Los valores 0,917 y 0,911 se consideran un valor elevado, es decir, los instrumentos tienen una **confiabilidad alta**.

Para **Validar** la forma, contenido y estructura de los instrumentos de la investigación, se utilizó la técnica de “Juicio de expertos”. Pues, para determinar **la validez de contenido** de los instrumentos del presente trabajo de investigación, se eligió a tres expertos de acuerdo a sus años de experiencia en el tema y por el tipo de actividad que realizan.

**Tabla 4**  
**Validación del instrumento.**

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.
Experto 2.	Validez de forma, contenido y estructura.	Muy bueno.
Experto 3.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

Según la Tabla 4, los expertos que validaron el presente trabajo de investigación, confirman que la validez de forma, contenido y estructura del instrumento de recolección de datos tiene una calificación muy buena.

### 3.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LAS VARIABLES.

**Tabla 5**  
**Puntuaciones generales de la variable cultura organizacional y sus dimensiones.**

N°	CULTURA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN INTERNA	CLIMA ORGANIZACIONAL	VALORES Y CREENCIAS ORGANIZACIONALES
1	72	20	28	24
2	67	19	27	21
3	90	22	36	32
4	51	14	23	14
5	62	20	21	21
6	62	15	25	22
7	69	20	23	26
8	89	20	31	38
9	59	16	22	21
10	52	15	15	22
11	63	16	25	22
12	89	24	33	32
13	67	17	26	24
14	61	14	25	22
15	68	18	25	25
16	71	20	22	29
17	106	35	36	35
18	50	14	19	17
19	68	19	27	22
20	73	19	28	26
21	68	15	26	27
22	79	20	29	30
23	60	19	20	21
24	87	15	32	40
25	72	21	19	32
26	70	20	25	25
27	75	23	29	23
28	71	17	26	28
29	81	16	33	32
30	67	14	31	22

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

**Tabla 6**  
**Descriptivos de la variable cultura organizacional.**

Descriptivos		Estadístico	Error estándar
Cultura organizacional	Media	70,63	2,286
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	65,96 75,31
	Media recortada al 5%	70,09	
	Mediana	68,50	
	Varianza	156,723	
	Desviación estándar	12,519	
	Mínimo	50	
	Máximo	106	
	Rango	56	
	Rango intercuartil	14	
	Asimetría	,784	,427
	Curtosis	1,026	,833

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

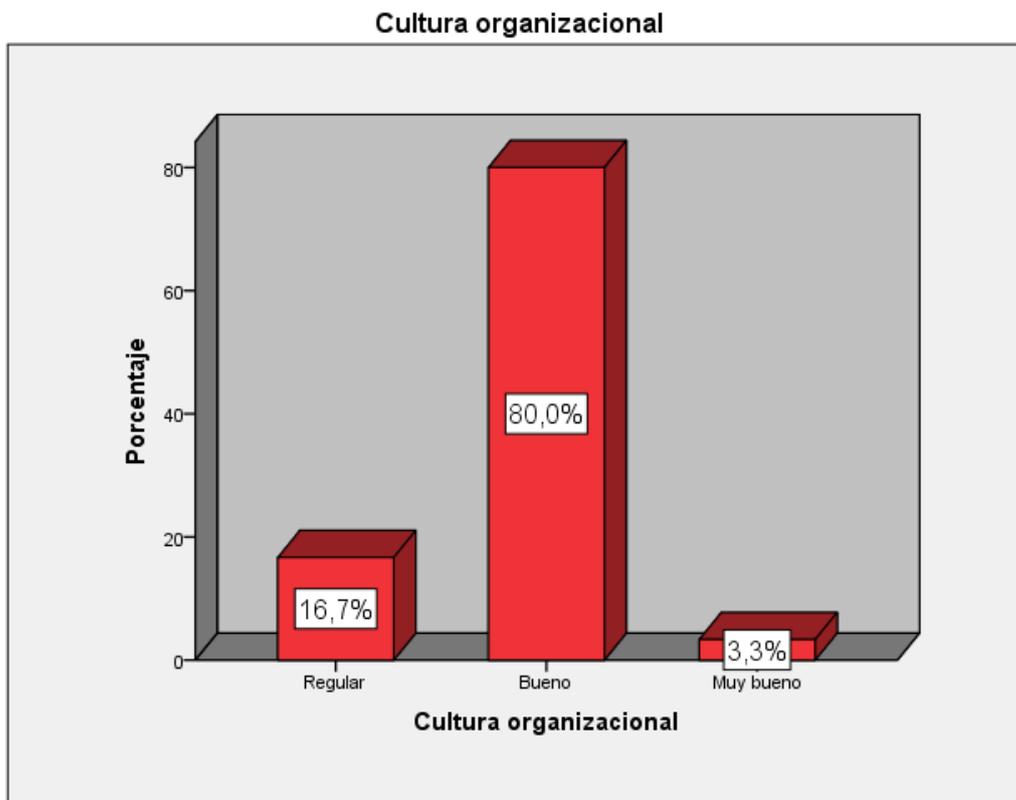
Analizando la Tabla 6, la media para la variable cultura organizacional es 70,63 puntos, la cual corresponde a la categoría bueno, es decir, que los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios tienen la percepción que la cultura organizacional de esta gerencia es buena. Es necesario señalar que lo ideal se encuentren en la categoría muy buena, el cual se ubica en el intervalo de 91 a 120 puntos, en donde los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios tendrían una percepción muy buena de la cultura organizacional.

**Tabla 7**  
**Resultados generales de la variable: Cultura organizacional.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	16,7	100,0
	Bueno	24	80,0	80,0
	Muy bueno	1	3,3	83,3
Total	30	100,0	100,0	

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

**Gráfico 1**  
**Resultados generales de la variable: Cultura organizacional.**



**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

Según la Tabla 7 y Gráfico 1, se puede observar que 80,0% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios manifiestan que la cultura organizacional es buena, mientras que el 16,7% afirman que es regular. Y el 3,3% afirman que la cultura organizacional es muy buena.

**Tabla 8**

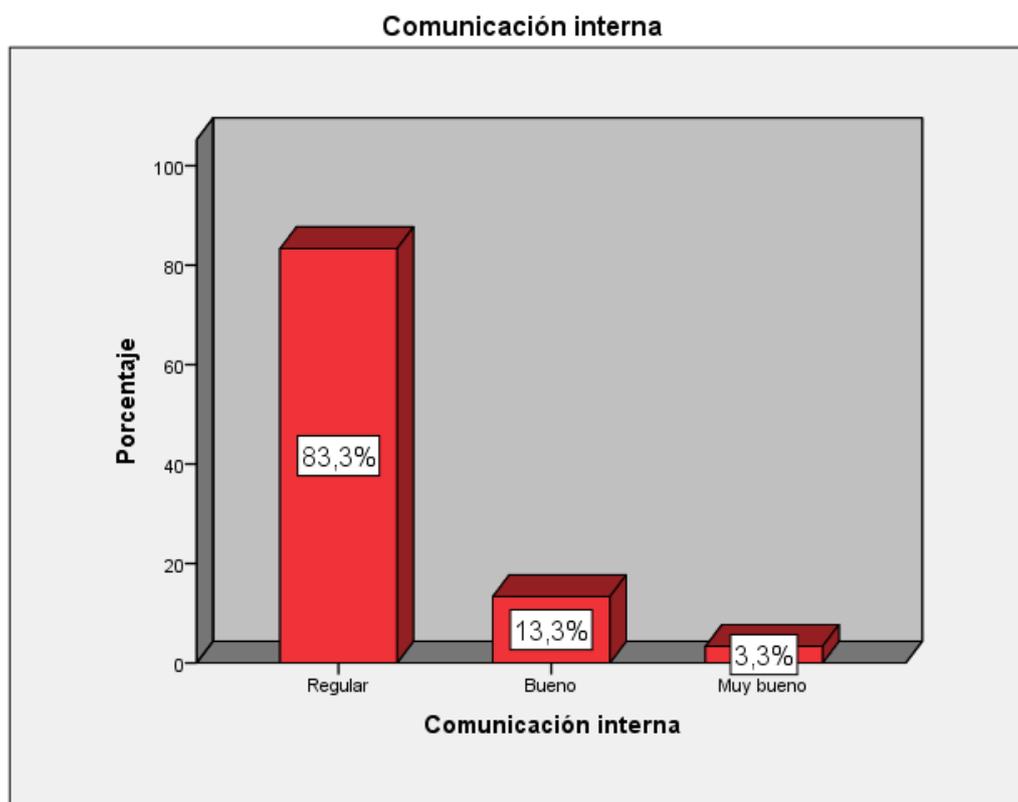
**Resultados generales de la dimensión: Comunicación interna.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	25	83,3	100,0
	Buena	4	13,3	13,3
	Muy buena	1	3,3	16,7
Total	30	100,0	100,0	

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

**Gráfico 2**

**Resultados generales de la dimensión: Comunicación interna.**



**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

Según la Tabla 8 y Gráfico 2, se puede observar que 83,3% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios manifiestan que la comunicación interna es regular, mientras que el 13,3% afirman que es buena. Y el 3,3% afirman que la comunicación interna es muy buena.

**Tabla 9**

**Resultados generales de la dimensión: Clima organizacional.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	13,3	100,0
	Bueno	19	63,3	63,3
	Muy bueno	7	23,3	86,7
Total	30	100,0	100,0	

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

**Gráfico 3**

**Resultados generales de la dimensión: Clima organizacional.**



**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

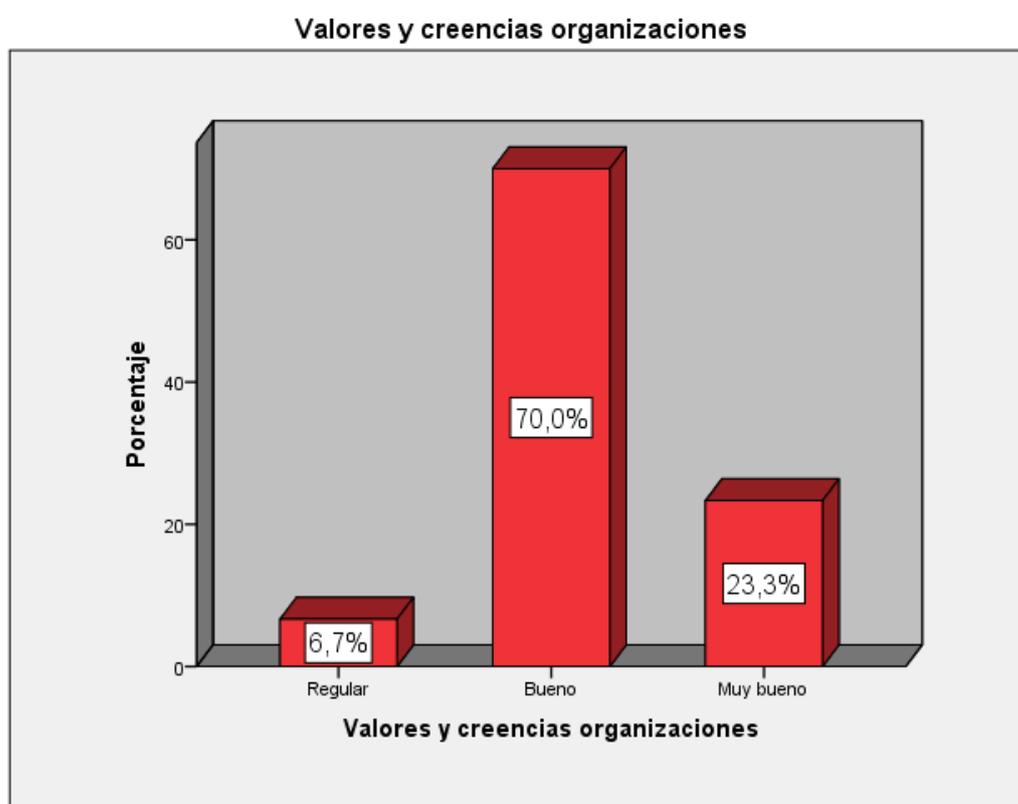
Según la Tabla 9 y Gráfico 3, se puede observar que 63,3% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios manifiestan que el Clima organizacional es bueno, mientras que el 23,3% afirman que es muy bueno. Y el 13,3% afirman que el Clima organizacional es regular.

**Tabla 10**  
**Resultados generales de la dimensión: Valores y creencias organizacionales.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	6,7	100,0
	Bueno	21	70,0	70,0
	Muy bueno	7	23,3	93,3
	Total	30	100,0	100,0

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

**Gráfico 4**  
**Resultados generales de la dimensión: Valores y creencias organizacionales.**



**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

Según la Tabla 10 y Gráfico 4, se puede observar que 70,0% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios manifiestan que los valores y creencias organizacionales es bueno, mientras que el 23,3% afirman que es muy bueno. Y el 6,7% afirman que los valores y creencias organizacionales es regular.

**Tabla 11**  
**Puntuaciones generales de la variable, compromiso laboral y sus**  
**dimensiones.**

N°	COMPROMISO LABORAL	IDENTIFICACIÓN	MEMBRESÍA	LEALTAD
1	69	22	27	20
2	57	23	17	17
3	65	21	24	20
4	56	10	25	21
5	72	26	28	18
6	79	31	29	19
7	71	23	25	23
8	107	39	36	32
9	65	25	23	17
10	21	13	4	4
11	60	22	23	15
12	96	35	34	27
13	68	21	24	23
14	79	31	29	19
15	53	18	18	17
16	44	10	16	18
17	117	37	40	40
18	50	21	15	14
19	55	22	19	14
20	70	23	24	23
21	59	19	26	14
22	77	28	27	22
23	60	19	22	19
24	112	35	39	38
25	54	18	18	18
26	93	26	35	32
27	59	16	23	20
28	77	21	34	22
29	87	27	33	27
30	53	16	17	20

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

**Tabla 12**  
**Descriptivos de la variable: Compromiso laboral.**

Descriptivos			
		Estadístico	Error estándar
Compromiso laboral	Media	69,50	3,789
	95% de intervalo de	Límite inferior	61,75
	confianza para la media	Límite superior	77,25
	Media recortada al 5%	69,22	
	Mediana	66,50	
	Varianza	430,741	
	Desviación estándar	20,754	
	Mínimo	21	
	Máximo	117	
	Rango	96	
	Rango intercuartil	23	
	Asimetría	,470	,427
	Curtosis	,708	,833

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

Analizando la Tabla 12, la media para la variable, compromiso laboral es 69,50 puntos, la cual corresponde a la categoría bueno, es decir, los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios manifiestan que el compromiso laboral con la gerencia de bueno. Es necesario señalar que lo ideal se encuentren en la categoría muy buena, el cual se ubica en el intervalo de 91 a 120 puntos, en donde los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios tendrían un compromiso laboral muy bueno con la Gerencia Regional de Infraestructura.

**Tabla 13**

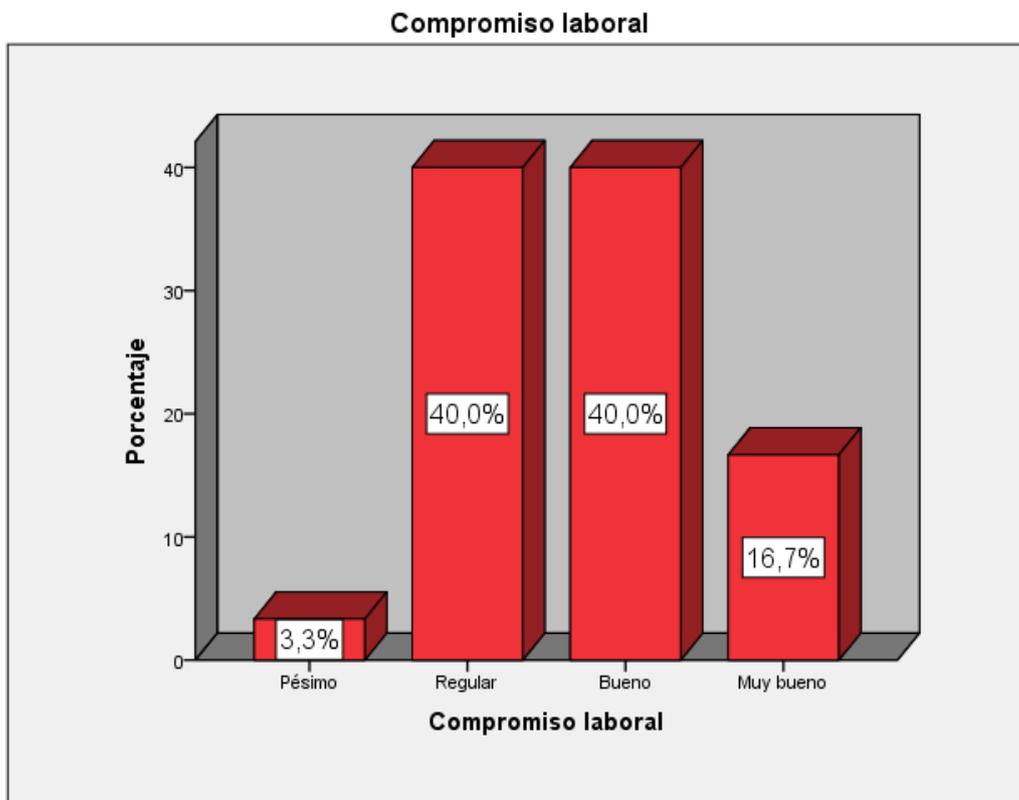
**Resultados generales de la variable: Compromiso laboral.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Pésimo	1	3,3	60,0
	Regular	12	40,0	100,0
Válido	Bueno	12	40,0	40,0
	Muy bueno	5	16,7	56,7
	Total	30	100,0	100,0

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

**Gráfico 5**

**Resultados generales de la variable: Compromiso laboral.**



**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

Según la Tabla 13 y Gráfico 5, se puede observar que 40,0% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios manifiestan que el compromiso laboral con la gerencia es bueno, el 40,0% afirman que es regular, el 16,7% afirman que es muy bueno, mientras que el 3,3% manifiestan que es pésimo.

**Tabla 14**

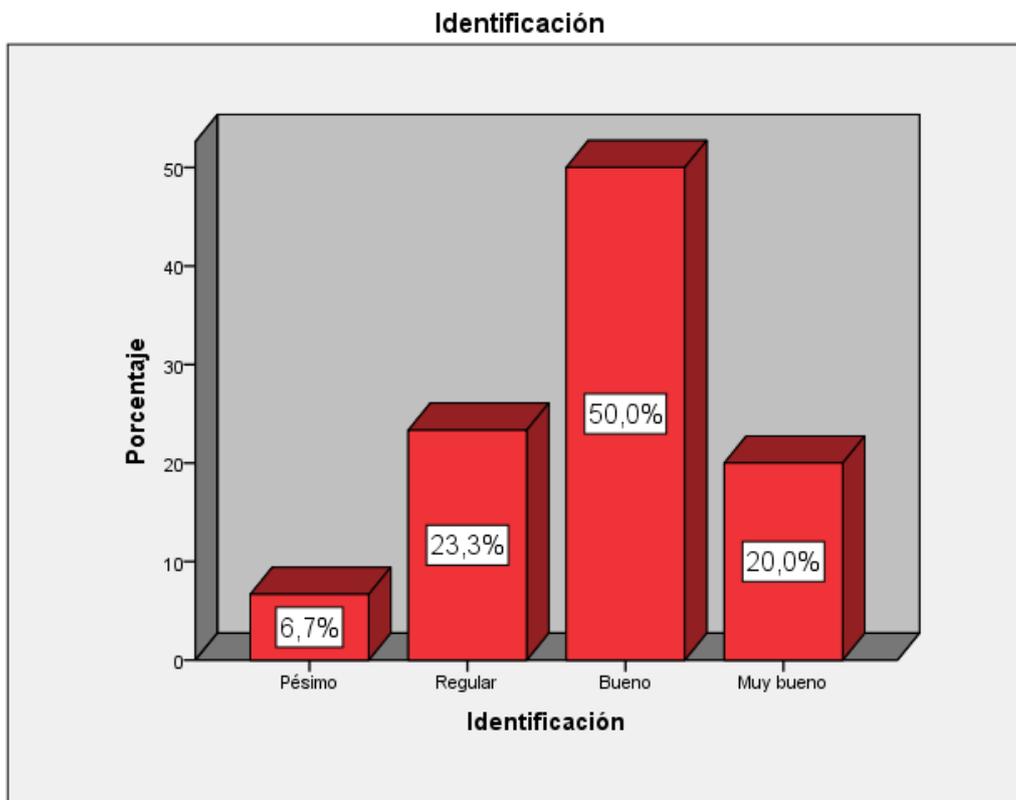
**Resultados generales de la dimensión: Identificación.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pésimo	2	6,7	6,7
	Regular	7	23,3	100,0
	Bueno	15	50,0	50,0
	Muy bueno	6	20,0	70,0
	Total	30	100,0	100,0

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

**Gráfico 6**

**Resultados generales de la dimensión: Compromiso laboral.**



**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

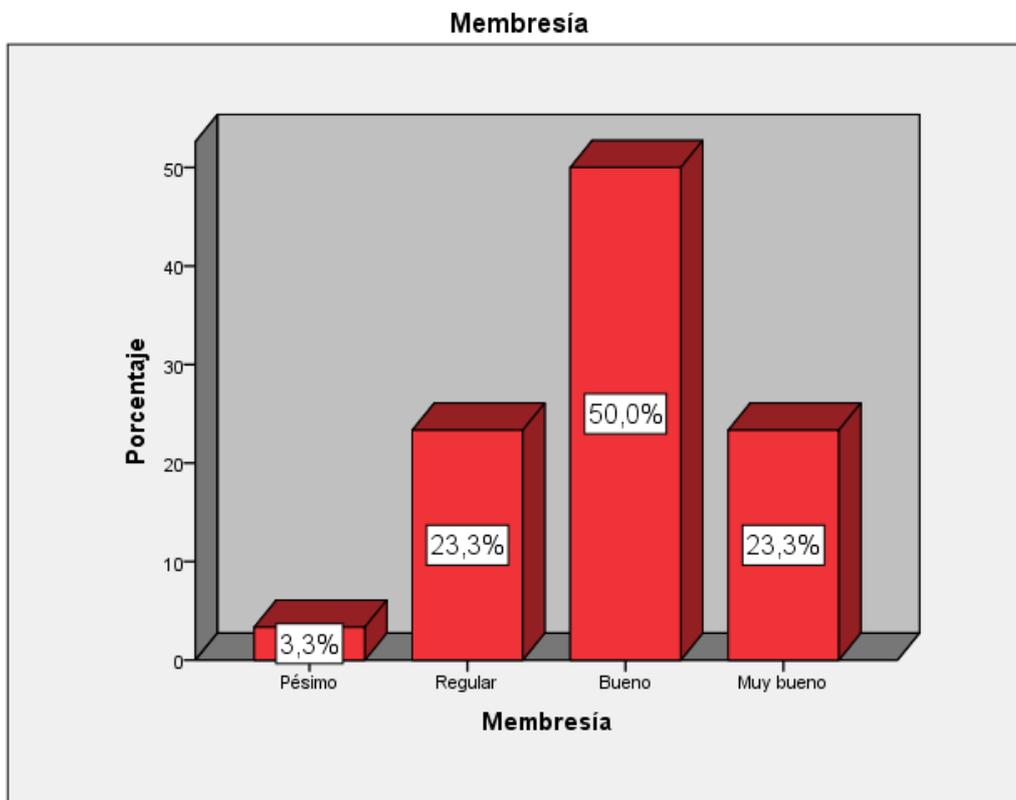
Según la Tabla 14 y Gráfico 6, se puede observar que 50,0% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios manifiestan que la identificación con la gerencia es buena, el 23,3% afirman que es regular, el 20,0% afirman que es muy buena, mientras que el 6,7% manifiestan que es pésimo.

**Tabla 15**  
**Resultados generales de la dimensión: Membresía.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
	Pésimo	1	3,3	3,3
	Regular	7	23,3	100,0
	Bueno	15	50,0	50,0
	Muy bueno	7	23,3	73,3
	Total	30	100,0	100,0

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

**Gráfico 7**  
**Resultados generales de la dimensión: Membresía.**



**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

Según la Tabla 15 y Gráfico 7, se puede observar que 50,0% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios manifiestan que el sentimiento de pertenencia a la gerencia es bueno, el 23,3% afirman que es regular, el 23,3% afirman que es muy bueno, mientras que el 3,3% manifiestan que es pésimo.

**Tabla 16**

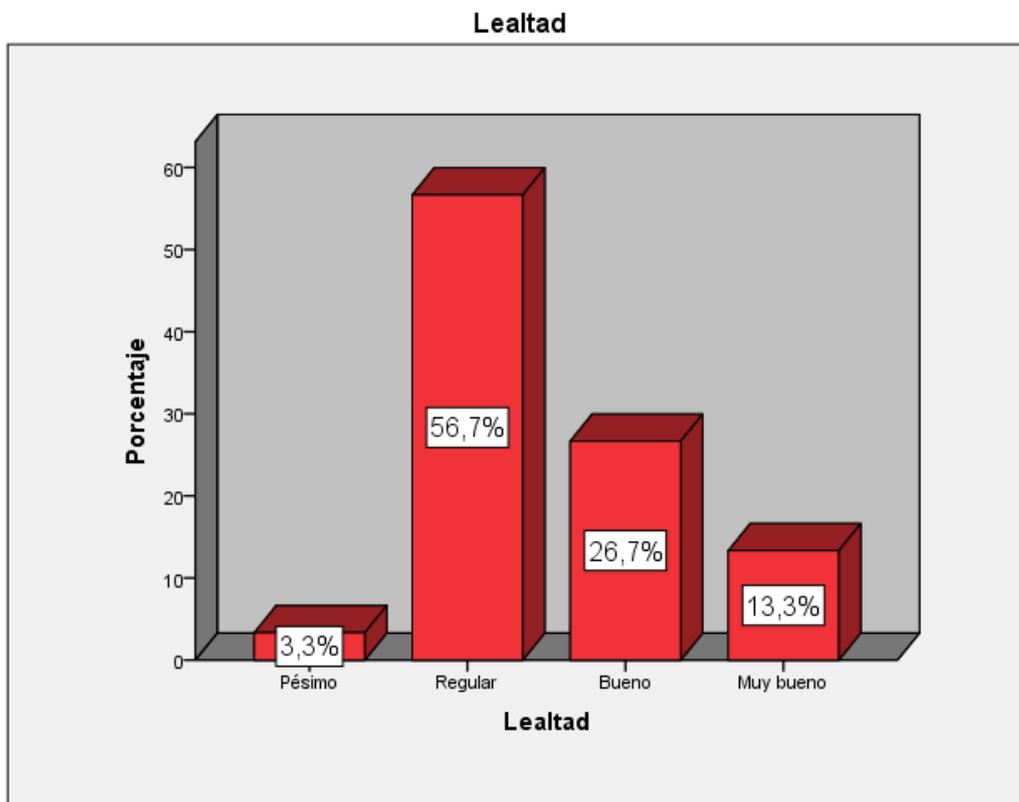
**Resultados generales de la dimensión: Lealtad.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Pésimo	1	3,3	43,3
	Regular	17	56,7	100,0
Válido	Bueno	8	26,7	26,7
	Muy bueno	4	13,3	40,0
	Total	30	100,0	100,0

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

**Gráfico 8**

**Resultados generales de la dimensión: Lealtad.**



**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

Según la Tabla 16 y Gráfico 8, se puede observar que 56,7% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios manifiestan que la lealtad con la gerencia es regular, el 26,7% afirman que es buena, el 13,3% afirman que es muy buena, mientras que el 3,3% manifiestan que es pésimo.

### 3.3. PRUEBAS DE NORMALIDAD.

Antes de realizar la prueba de hipótesis, es necesario saber que los datos recogidos, se comportan normalmente; es decir, se ajustan a la distribución, para lo cual se tendrá en cuenta lo siguiente: La muestra es grande ( $\geq 30$  individuos), en la investigación intervienen 60 pacientes asegurados, para lo cual se utilizará el estadístico de prueba de KOLMOGOROV – SMIRNOV, con los siguientes criterios:

Sig. asintótica (bilateral)  $\geq \alpha$ , Los datos provienen de una distribución normal.

Sig. asintótica (bilateral)  $< \alpha$ , Los datos no provienen de una distribución normal.

**Tabla 17**  
**Prueba de normalidad.**

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Cultura organizacional	Compromiso laboral
N		30	30
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	70,63	69,50
	Desviación estándar	12,519	20,754
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,158	,124
	Positivo	,158	,124
	Negativo	-,086	-,113
Estadístico de prueba		,158	,124
Sig. asintótica (bilateral)		,053 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

Observando la Tabla 17, el p-valor asociado al estadístico de prueba, de Kolmogorov-Smirnov (Sig. asintót. (bilateral))  $\alpha = 0,053$  y  $0,200$ ; son mayores a  $0.05$  para ambas variables. Por lo tanto, se concluye que los datos recogidos respecto a la cultura organizacional y compromiso laboral se comportan normalmente, por lo tanto, se continua con el procedimiento de prueba de hipótesis utilizando el estadístico paramétrico de R de Pearson.

## **CAPÍTULO IV**

### **PROCESO DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS**

El coeficiente de correlación de Pearson, una prueba paramétrica para variables cuantitativas (escala mínima de intervalo) con distribución normal, es un índice que mide el grado de relación entre dos a más variables.

El coeficiente de correlación de Pearson es un índice de fácil ejecución e, igualmente, de fácil interpretación. En primera instancia, sus valores absolutos oscilan entre 0 y 1. En este estudio se trabajó con dos variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.

Por otro lado, el signo del coeficiente de correlación de Pearson oscila entre  $-1$  y  $+1$ . No obstante ha de indicarse que las magnitudes de la relación vienen especificadas por el valor numérico del coeficiente, reflejando el signo la dirección de tal valor. En este sentido, tan fuerte es una relación de  $+1$  como de  $-1$ . En el primer caso la relación es perfecta positiva y en el segundo perfecta negativa. A continuación, se realiza la prueba para la hipótesis general y para las hipótesis específicas.

#### 4.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.

**H<sub>0</sub>: p = 0:**

No existe correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

**H<sub>1</sub>: p ≠ 0:**

Existe correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

**Nivel de significación:**

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ( $\alpha=0.05$ ).

**Estadístico de prueba:**

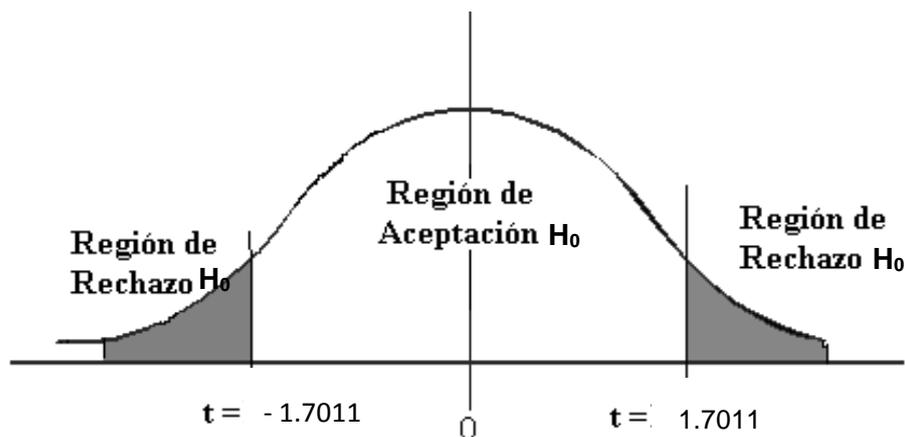
El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

**Región Crítica:**

Si  $\alpha=0.05$  la región crítica para 28 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.7011|\}$$



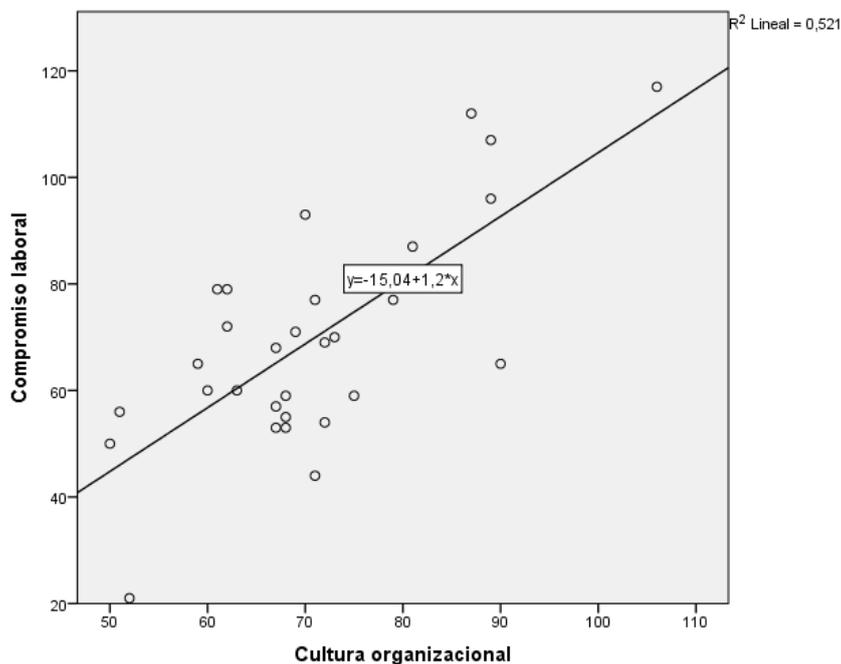
**Tabla 18**  
**Coefficientes de las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.**

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	-15,035	15,544		-,967	,342
Cultura organizacional	1,197	,217	,722	5,520	,000

a. Variable dependiente: Compromiso laboral

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

**Gráfico 9**  
**Recta de regresión lineal entre las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.**



**Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.**

Observando la Tabla 18, el estadístico t de Student calculado (5,520), está fuera de la franja de aceptación de  $H_0$  ( $5,520 > 1.7011$ ) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, según el Gráfico 9 el modelo de regresión lineal entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral es pertinente.

**Tabla 19**  
**Correlaciones de las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.**

Correlaciones			
		Cultura organizacional	Compromiso laboral
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,722**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,722**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

Observando la Tabla 19, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral es de 0,722; lo cual significa una correlación directa y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%.

**Tabla 20**  
**Resumen del modelo de las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.**

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,722 <sup>a</sup>	,521	,504	14,616	,521	30,475	1	28	,000

a. Predictores: (Constante), Cultura organizacional

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,521 como se muestra en la Tabla 20; lo cual significa que el 52,1% de los cambios observados en la variable, compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

## 4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

**H<sub>0</sub>: p = 0:**

No existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

**H<sub>1</sub>: p ≠ 0:**

Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

**Nivel de significación:**

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ( $\alpha=0.05$ ).

**Estadístico de prueba:**

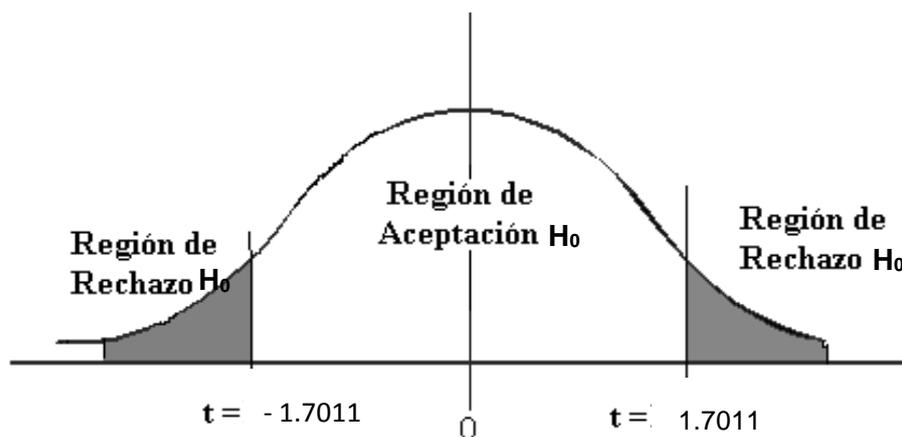
El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

**Región Crítica:**

Si  $\alpha=0.05$  la región crítica para 28 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.7011|\}$$



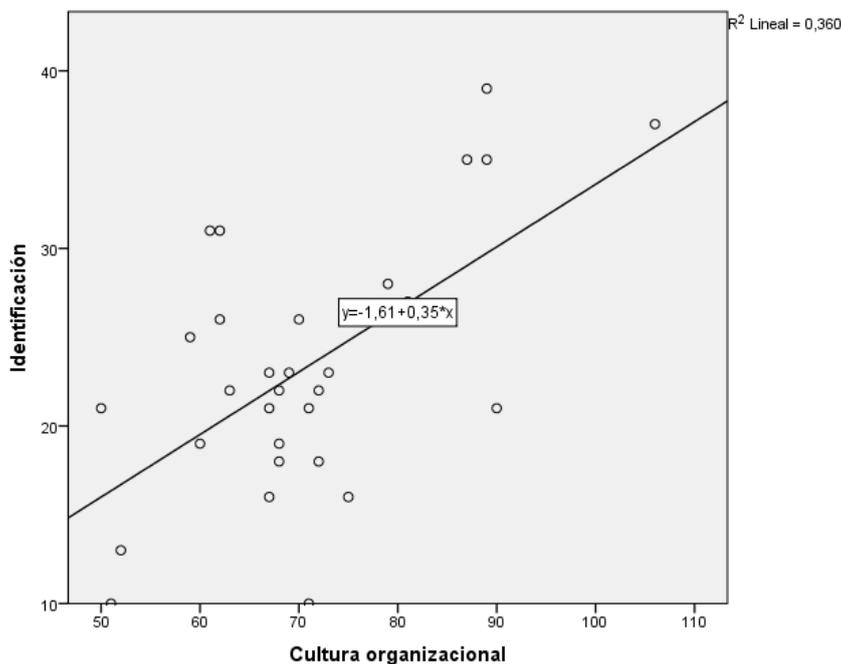
**Tabla 21**  
**Coefficientes de la variable cultura organizacional e identificación con el**  
**compromiso laboral.**

Coeficientes <sup>a</sup>						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	-1,613	6,362		-,254	,802
	Cultura organizacional	,352	,089	,600	3,970	,000

a. Variable dependiente: Identificación

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

**Gráfico 10**  
**Recta de regresión lineal entre la variable cultura organizacional e**  
**identificación con el compromiso laboral.**



**Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.**

Observando la Tabla 21, el estadístico t de Student calculado (3,970), está fuera de la franja de aceptación de  $H_0$  ( $3,970 > 1.7011$ ) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, según el Gráfico 10 el modelo de regresión lineal entre la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral es pertinente.

**Tabla 22**

**Correlaciones de la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral.**

Correlaciones			
		Cultura organizacional	Identificación
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,600**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Identificación	Correlación de Pearson	,600**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

Observando la Tabla 22, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral es de 0,600; lo cual significa una correlación directa y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

**Tabla 23**

**Resumen del modelo de la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral.**

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,600 <sup>a</sup>	,360	,337	5,982	,360	15,759	1	28	,000

a. Predictores: (Constante), Cultura organizacional

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,360 como se muestra en la Tabla 23; lo cual significa que el 36,0% de los cambios observados en la dimensión identificación con el compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

**H<sub>0</sub>: p = 0:**

No existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

**H<sub>1</sub>: p ≠ 0:**

Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

**Nivel de significación:**

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ( $\alpha=0.05$ ).

**Estadístico de prueba:**

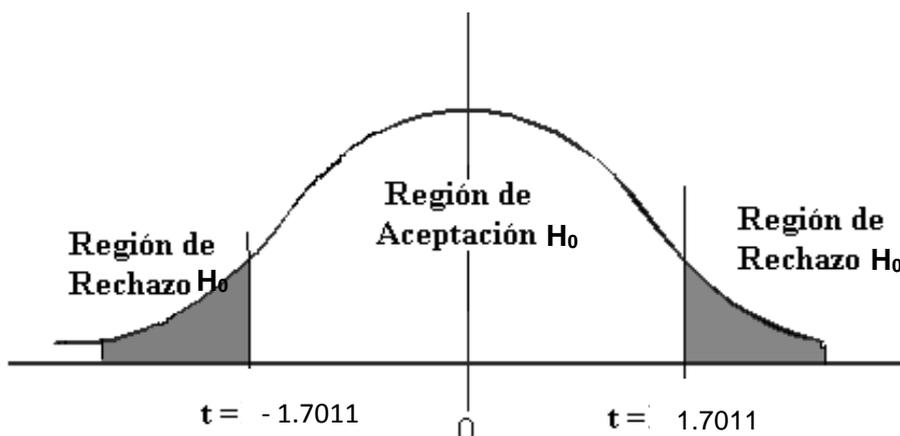
El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

**Región Crítica:**

Si  $\alpha=0.05$  la región crítica para 28 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.7011|\}$$



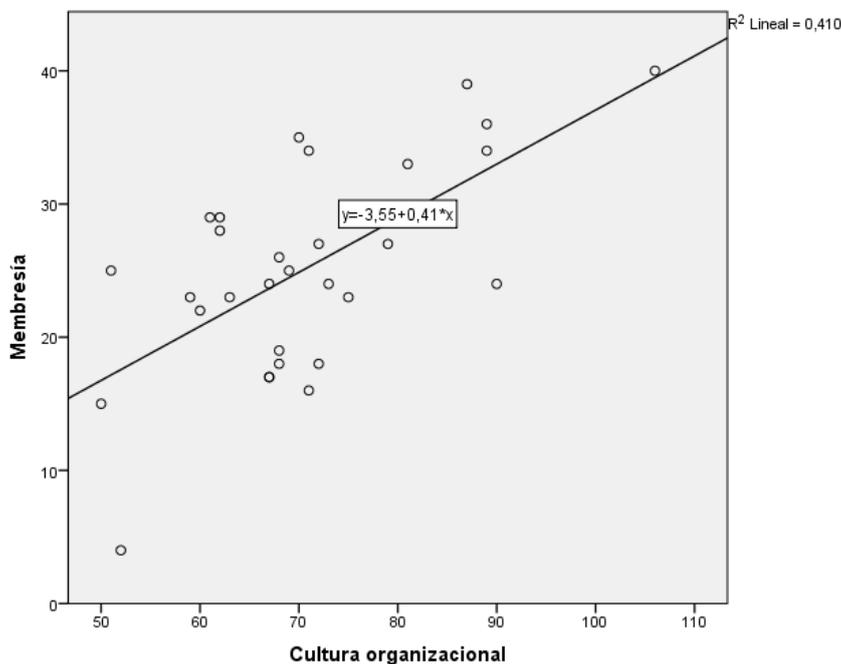
**Tabla 24**  
**Coeficientes de la variable cultura organizacional y la membresía del**  
**compromiso laboral.**

Coeficientes <sup>a</sup>						
Modelo		Coeficientes				
		Coeficientes no estandarizados	Error estándar	estandarizados	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constante)	-3,547	6,593		-,538	,595
	Cultura organizacional	,406	,092	,641	4,416	,000

a. Variable dependiente: Membresía

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

**Gráfico 11**  
**Recta de regresión lineal entre la variable cultura organizacional y la**  
**membresía del compromiso laboral.**



**Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.**

Observando la Tabla 24, el estadístico t de Student calculado (4,416), está fuera de la franja de aceptación de  $H_0$  ( $4,416 > 1.7011$ ) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, según el Gráfico 11 el modelo de regresión lineal entre la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral es pertinente.

**Tabla 25**  
**Correlaciones de la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral.**

Correlaciones			
		Cultura organizacional	Membresía
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,641**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Membresía	Correlación de Pearson	,641**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

Observando la Tabla 25, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral es de 0,641; lo cual significa una correlación directa y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

**Tabla 26**  
**Resumen del modelo de la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral.**

Resumen del modelo										
		Estadísticas de cambios								
		R		Error estándar		Cambio de		Sig.		
Modelo	R	cuadrado	R cuadrado	de la	cuadrado de	Cambio	en F	df1	df2	Cambio
		ajustado	estimación	R	en F	df1	df2	en F		
1	,641 <sup>a</sup>	,410	,389	6,199	,410	19,497	1	28	,000	

a. Predictores: (Constante), Cultura organizacional

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,410 como se muestra en la Tabla 26; lo cual significa que el 41,0% de los cambios observados en la dimensión membresía del compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

**H<sub>0</sub>: p = 0:**

No existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

**H<sub>1</sub>: p ≠ 0:**

Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

**Nivel de significación:**

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ( $\alpha=0.05$ ).

**Estadístico de prueba:**

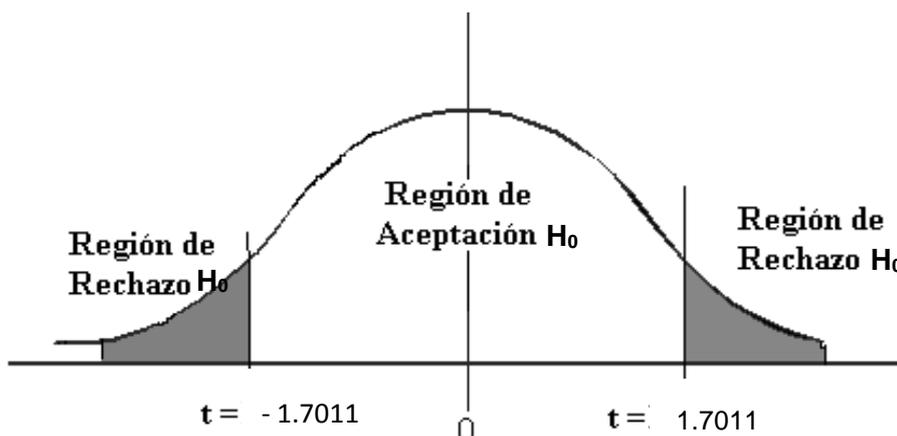
El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

**Región Crítica:**

Si  $\alpha=0.05$  la región crítica para 28 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: |t| > 1.7011\}$$



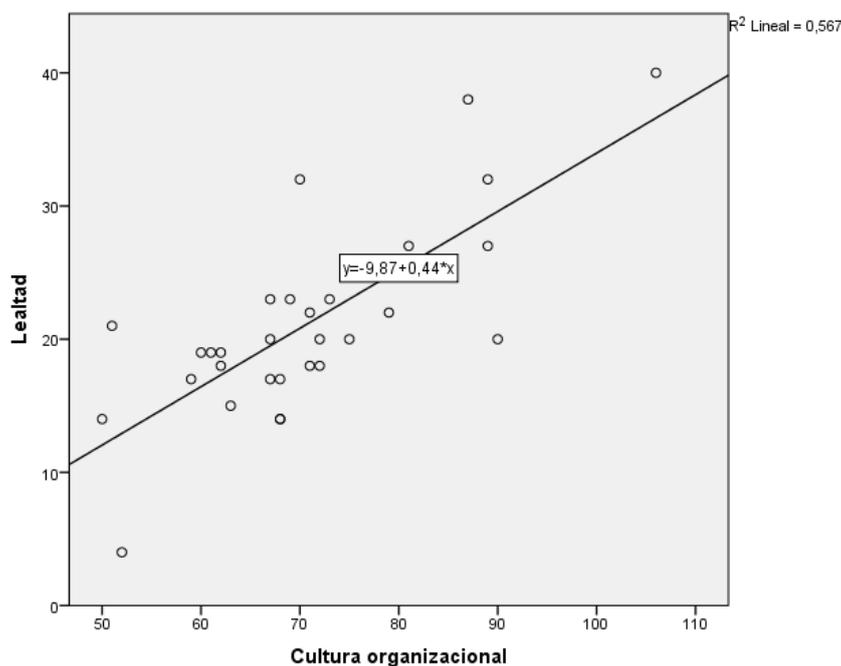
**Tabla 27**  
**Coeficientes de la variable cultura organizacional y la lealtad con el**  
**compromiso laboral.**

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo	Coeficientes				
	Coeficientes no estandarizados		estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	-9,875	5,189		-1,903	,067
Cultura organizacional	,439	,072	,753	6,059	,000

a. Variable dependiente: Lealtad

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

**Gráfico 12**  
**Recta de regresión lineal entre la variable cultura organizacional y la**  
**lealtad con el compromiso laboral.**



**Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos.**

Observando la Tabla 27, el estadístico t de Student calculado (6,059), está fuera de la franja de aceptación de  $H_0$  ( $6,059 > 1.7011$ ) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, según el Gráfico 12 el modelo de regresión lineal entre la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral es pertinente.

**Tabla 28**  
**Correlaciones de la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral.**

Correlaciones			
		Cultura organizacional	Lealtad
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,753**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Lealtad	Correlación de Pearson	,753**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

Observando la Tabla 28, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral es de 0,753; lo cual significa una correlación directa y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

**Tabla 29**  
**Resumen del modelo de la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral.**

Resumen del modelo									
		Estadísticas de cambios							
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio de				Sig. en F
					Cambio de R cuadrado	Cambio en F	df1	df2	
1	,753 <sup>a</sup>	,567	,552	4,880	,567	36,709	1	28	,000

a. Predictores: (Constante), Cultura organizacional

**Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.**

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,567 como se muestra en la Tabla 29; lo cual significa que el 56,7% de los cambios observados en la dimensión lealtad con el compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

El propósito de la investigación fue determinar el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017, Sobre todo, a través del estudio de las dimensiones de la variable, compromiso laboral: Identificación, membresía y lealtad.

Los resultados obtenidos en la investigación nos permiten afirmar que existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

Además, estos hallazgos se fundamentan en la teoría manifestado por Edwars Tylor (1871), citado por Tinoco, et al. (2014), quien la define como un todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, el derecho, la moral, las costumbres y cualquier otra capacidad y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de la sociedad. Y lo que afirma Meyer y Allen (1991), citado por Peralta, Santofimio y Segura (2007), el compromiso laboral está constituido por tres componentes separables (Identificación, membresía y lealtad), y cada uno de ellos refleja un estado psicológico único y subyacente.

Con relación a la variable cultura organizacional se puede apreciar en la Tabla 7 y Gráfico 1, donde el 80,0% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios manifiestan que la cultura organizacional es buena. Con relación a la dimensión comunicación interna se puede observar en Tabla 8 y Gráfico 2, el 83,3% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura manifiestan que la comunicación interna es regular. Según la Tabla 9 y Gráfico 3, se puede observar que 63,3% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura afirman que el clima organizacional es bueno. Y en la Tabla 10 y Gráfico 4, se puede observar que 70,0% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura afirman que los valores y creencias organizacionales es bueno.

Con relación a la variable cultura organizacional se puede observar en la Tabla 13 y Gráfico 5, donde el 40,0% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios manifiestan que el compromiso laboral con la gerencia es bueno, asimismo, según la Tabla 14 y Gráfico 6, se puede observar que 50,0% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura manifiestan que la identificación con la gerencia es buena, por otro lado según la Tabla 15 y Gráfico 7, se puede observar que 50,0% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura afirman que el sentimiento de pertenencia a la gerencia es bueno, el 23,3% afirman que es regular. Y según la Tabla 16 y Gráfico 8, se puede observar que 56,7% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura afirman que la lealtad con la gerencia es regular.

Analizando la Tabla 19, el coeficiente de correlación de  $r$  de Pearson entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral es de 0,722; lo cual significa una correlación directa y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%. Por lo que, el coeficiente de variabilidad  $R$  cuadrado es de 0,521 como se muestra en la Tabla 20; lo cual significa que el

52,1% de los cambios observados en la variable, compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

Del mismo modo, según la Tabla 22, el coeficiente de correlación de  $r$  de Pearson entre la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral es de 0,600; lo cual significa una correlación directa y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%. Entonces el coeficiente de variabilidad  $R$  cuadrado es de 0,360 como se muestra en la Tabla 23; lo cual significa que el 36,0% de los cambios observados en la dimensión identificación con el compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

Estudiando la Tabla 25, el coeficiente de correlación de  $r$  de Pearson entre la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral es de 0,641; lo cual significa una correlación directa y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%. Asimismo, el coeficiente de variabilidad  $R$  cuadrado es de 0,410 como se muestra en la Tabla 26; lo cual significa que el 41,0% de los cambios observados en la dimensión membresía del compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

Según la Tabla 28, el coeficiente de correlación de  $r$  de Pearson entre la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral es de 0,753; lo cual significa una correlación directa y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, el coeficiente de variabilidad  $R$  cuadrado es de 0,567 como se muestra en la Tabla 29; lo cual significa que el 56,7% de los cambios observados en la dimensión lealtad con el compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

Los resultados obtenidos en el presente estudio son similares a los de por Figueroa (2015), el elemento predominante dentro de la cultura organizacional en la institución gubernamental son las "Normas", lo cual indica que dentro de

esta entidad se percibe un mejor seguimiento de normas y reglas las cuales van unidas a la manera en cómo se deben comportar los trabajadores.

Otro elemento influyente dentro de esta cultura es el “Clima”, mostrando que los empleados presentan cierto grado de autonomía, colaboración y desarrollo personal por lo que estos aspectos favorecen notablemente la convivencia con los demás compañeros de trabajo.

También son similares a los obtenidos por Calderón (2013), pues la cultura organizacional que se trasmite dentro de la organización no permite a los colaboradores sentirse parte de ella, no se sienten identificados y con ello no logran llegar a las metas y al mismo tiempo tienen poca participación en la resolución de problemas dentro de la organización.

Y, la investigación hace de manifiesto que es necesario implementar una cultura organizacional para que se maneje dentro de la organización y así poder mejorar el nivel de confianza, eficiencia y eficacia de los colaboradores con el fin de mantener la estabilidad laboral optima evitando un alto índice de rotación.

En esa misma línea de investigación Pérez (2016), con relación al compromiso organizacional se encontró en un nivel bueno, a pesar de observarse un bajo vínculo afectivo de los trabajadores con la empresa. Predominando un sentimiento por parte de los trabajadores de retribución hacia la empresa, pues valoran y creen en la lealtad. Para ellos el hecho de permanecer en la empresa y desarrollarse profesionalmente es considerado como una experiencia enriquecedora. Sin embargo, no descartan un cambio de empleo por mejoras en cuanto a remuneración y horarios que les permita equilibrar el ámbito laboral con el familiar. También los resultados describieron que una gran mayoría de los trabajadores perciben que hay bajas alternativas de empleo fuera de la empresa, motivo por el cual continúan laborando en ella.

De la misma manera los resultados de asemejan a los obtenidos por Bobadilla, Callata & Caro (2015), el estudio evidenció que los tipos de cultura

organizacional misión e involucramiento predicen de forma significativa y positiva el compromiso en los colaboradores de la muestra. La visión de lo que la empresa quiere ser o lograr en el futuro otorga un sentido claro de propósito o dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, los cuales se constituyen como componentes de la cultura misión que generan colaboradores comprometidos. Al mismo tiempo, el empoderamiento otorgado a las personas, el desarrollo de la capacidad humana en todos los ámbitos de la organización, considera el compromiso de los trabajadores y su capacidad de influencia y autonomía como componentes de la cultura Involucramiento. Estos, también, son determinantes para promover altos niveles de compromiso.

La investigación realizada por Tinoco, Quispe & Beltrán (2014), los autores han demostrado que existe una relación positiva, aunque débil, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM, asociación que permite afirmar que, si se mejoran los aspectos de motivación, identificación institucional, comunicación y se fortalecen los valores, se obtendrán mejores niveles de satisfacción labora, estos resultados similares a los obtenidos en el presente investigación.

Y, por último, vistos los resultados obtenidos en la investigación y habiendo analizado adecuadamente a través de la estadística descriptiva e inferencial y, discutido con otras investigaciones consideradas en la presente tesis, se concluye que existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

## **CONCLUSIONES.**

En cuanto a la hipótesis general, se determinó que existe correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017, pues alcanza un índice de 0,722 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5%, el compromiso laboral depende en un 52,1% de la cultura organizacional.

Con relación a la primera hipótesis específica, se estableció que existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017, ya que alcanza un índice de 0,600 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5%, la identificación con el compromiso laboral depende en un 36,0% de la cultura organizacional.

Con relación a la segunda hipótesis específica, se estableció que existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017, ya que alcanza un índice de 0,641 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación

menor al 5%, la membresía del compromiso laboral depende en un 41,0% de la cultura organizacional.

Con relación a la tercera hipótesis específica, se estableció que existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017, ya que alcanza un índice de 0,753 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5%, la lealtad con el compromiso laboral depende en un 56,7% de la cultura organizacional.

## **RECOMENDACIONES.**

En Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios es necesario difundir políticas que permitan al personal involucrarse y participar en el proceso cultural de la organización. Las políticas deberán proyectarse con el objetivo de captar la importancia de la cultura organizacional como factor clave para el éxito de la institución.

Para la dimensión identificación, se recomienda que el nivel ejecutivo del Gobierno Regional de Madre de Dios fomente la técnica de participación activa entre el personal, además, es necesario que los gerentes de área programen reuniones periódicas en donde se comunique a todos los empleados los avances y actividades que se realizan, para así evitar especulaciones y malos entendidos. Además, es preciso promover la crítica constructiva interna.

Referente a los sentimientos de pertenencia a la institución, se sugiere que el nivel ejecutivo desarrolle una planeación estratégica reforzando la misión, visión, objetivos y metas existentes, es necesario tomar en consideración que estos deben de ser medibles, cuantificables y realizables, sin olvidar que deben de ser transmitidos a todos los integrantes de la organización independientemente el trabajo que realicen, para que así se sientan comprometidos con el éxito de la institución.

Y, con relación con la lealtad a la institución se recomienda a todas las gerencias de la institución darles reconocimiento a sus empleados cuando es merecido,

cuando el trabajo es bien hecho y cuando se están cumpliendo las metas y objetivos. Desafortunadamente muchos empleados no sienten que estén recibiendo el reconocimiento justo, es allí que el compromiso hacia su trabajo disminuye y se vuelve limitado, simplemente dejan de esforzarse porque no se sienten identificados con la institución.

## FUENTES DE INFORMACIÓN.

- Álvarez, R. (25 de Enero de 2013). *Cultura Organizacional y comunicación Interna*. Obtenido de <https://caracascomunicacioneimagen.wordpress.com/2013/01/25/cultura-organizacional-y-comunicacion-interna/>
- Bobadilla, M., Callata, C., & Caro, A. (12 de Junio de 2015). *Compromiso laboral y cultura organizacional el rol de la orientación cultural en una Empresa Global*. Obtenido de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali2015.pdf?sequence=1>
- Calderón, Z. E. (23 de Junio de 2013). *La cultura organizacional en la estabilidad laboral*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>
- Carbajal, M. (28 de Julio de 2011). *Cultura y clima organizacional*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/264408>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Cavedon, N. (2003). *Antropología para Administradores*. Brasil: Universidad Estatal Porto Alegre.

- Eltkin, J. (1997). *La doble moral de las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Falcones, G. (2 de Agosto de 2014 ). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>
- Figueroa, L. K. (17 de Enero de 2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>
- García, S., & Dolan, S. (1997). *La doble moral de las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Gordon, J. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Americana Editores, S.A. de C.V.
- Jiménez, J. I. (7 de Octubre de 2007). *El compromiso laboral*. Obtenido de [https://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867_850215.html)
- Kinicki, A., & Kreither, R. (2003). *Comportamiento organizacional. Conceptos, problemas y prácticas*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Larentis, F. (2010). *Marketing relacional y cultura organizacional*. Brasil: Universidad federal de Rio Grande del Sur.

- Macintosh, E. (2010). La influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral. *Revista de gestión*, 106 – 117.
- Nosnik, A. (2005). *Culturas organizacionales: origen, consolidación y desarrollo*. España: Gesbiblo, S.L.
- Peralta, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (19 de Julio de 2007). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/213/21301905.pdf>
- Pérez, E. O. (13 de Diciembre de 2016). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional*. Obtenido de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/760/1/TL\\_PerezVasquezElizabetOdaliss.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/760/1/TL_PerezVasquezElizabetOdaliss.pdf)
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional: teoría y práctica*. México: Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, D. (1996). *Gestión organizacional: elementos para su estudio*. México: D.F.: Plaza y Valdés.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (1996). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Tinoco, O., Quispe, C., & Beltrán, V. (2 de Diciembre de 2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/816/81640856007.pdf>

# **ANEXOS.**

## Matriz de consistencia.

TÍTULO: Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿En qué medida la <b>cultura organizacional</b> se relaciona con el <b>compromiso laboral</b> de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la <b>cultura organizacional</b> y la <b>identificación</b> con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la <b>cultura organizacional</b> y la <b>membresía</b> del compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la <b>cultura organizacional</b> y la <b>lealtad</b> con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar el nivel relación existe entre la <b>cultura organizacional</b> y el <b>compromiso laboral</b> de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Analizar el nivel de relación que existe entre la <b>cultura organizacional</b> y la <b>identificación</b> con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.</p> <p>Estudiar el nivel de relación que existe entre la <b>cultura organizacional</b> y la <b>membresía</b> del compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.</p> <p>Establecer el nivel de relación que existe entre la <b>cultura organizacional</b> y la <b>lealtad</b> con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>Existe correlación directa y significativa entre la <b>cultura organizacional</b> y el <b>compromiso laboral</b> de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>Existe una correlación directa y significativa entre la <b>cultura organizacional</b> y la <b>identificación</b> con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.</p> <p>Existe una correlación directa y significativa entre la <b>cultura organizacional</b> y la <b>membresía</b> del compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.</p> <p>Existe una correlación directa y significativa entre la <b>cultura organizacional</b> y la <b>lealtad</b> con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.</p>	<p><b>VARIABLE PREDICTORA (VE1):</b></p> <p>(VE1): Cultura organizacional.</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación interna.</li> <li>• Clima organizacional.</li> <li>• Valores y creencias organizacionales.</li> </ul> <p><b>VARIABLE CRITERIO (VE2):</b></p> <p>(VE2): Compromiso laboral.</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación.</li> <li>• Membresía.</li> <li>• Lealtad.</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Básica.</li> </ul> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Correlacional.</li> </ul> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descriptiva-Correlacional.</li> </ul> <div style="text-align: center;"> <p>El diagrama muestra un recuadro con una muestra 'M' a la izquierda. Una línea vertical con una flecha hacia arriba y una 'X' al final está etiquetada como 'X'. Una línea vertical con una flecha hacia abajo y una 'Y' al final está etiquetada como 'Y'. Entre las líneas 'X' y 'Y' hay una 'r' que indica la correlación.</p> </div> <p><b>POBLACIÓN:</b> 30 trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios.</p> <p><b>MUESTRA:</b>  <b>Selección:</b> No probabilístico de carácter intencionado.  <b>Tamaño:</b> 30 trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios.</p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta.  <b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p> <p><b>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</b>  Estadística descriptiva e inferencial.</p>

### Matriz de definición conceptual

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CULTURA ORGANIZACIONAL.	Se refiere a toda una serie de circunstancias que pueden estar explícitas en normas y reglamentos que son compartidos y forman parte de la existencia, o bien pueden estar escondidas en la inmediatez de la cotidianidad y ser el centro invisible de los comportamientos humanos.	La cultura de una organización está constituida por una red de símbolos o costumbres que guían y modulan, en distinto grado, los comportamientos de quienes trabajan en ella y, sobre todo, de las personas que se van incorporando.	• Comunicación interna.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión.</li> <li>• Trayectoria.</li> <li>• Manifestación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>
			• Clima organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoritario.</li> <li>• Participativo.</li> </ul>	
			• Valores y creencias organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión.</li> <li>• Visión.</li> </ul>	
COMPROMISO LABORAL.	Herramienta productiva en cuanto a la ejecución organizacional, ya que de acuerdo a los resultados que se obtengan mediante esta, se pueden tomar las decisiones adecuadas para el crecimiento funcional de la institución.	El compromiso laboral se refleja en la implicación intelectual y emocional con la institución, así como su contribución personal al éxito de la institución a través de identificación, membresía y lealtad.	• Identificación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas organizacionales</li> <li>• Propósitos institucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>
			• Membresía.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de pertenencia.</li> <li>• Deseo de pertenecer a la institución.</li> </ul>	
			• Lealtad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento.</li> <li>• Respeto a la institución.</li> </ul>	

# INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

**TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** : Cuestionario para trabajadores  
**GRADUANDO:** : Br. Silvia Eugenia MELENDEZ VEGA

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES														
Nivel ocupacional:	<input type="checkbox"/> Funcionario <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Trabajador independiente		Sexo:	<input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer										
Condición:	<input type="checkbox"/> Nombrado <input type="checkbox"/> Contratado		Edad: (en Años)											
<p><b>INSTRUCCIONES:</b></p> <p>A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones sobre <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>, a las que se debe responder con la mayor sinceridad y veracidad posible de acuerdo a las observaciones realizadas. No existen respuestas correctas o incorrectas. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:</p> <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th style="width: 20%;">0</th> <th style="width: 20%;">1</th> <th style="width: 20%;">2</th> <th style="width: 20%;">3</th> <th style="width: 20%;">4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>Casi nunca</td> <td>A veces</td> <td>Casi siempre</td> <td>Siempre</td> </tr> </tbody> </table>					0	1	2	3	4	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4										
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre										
N°	AFIRMACIONES	0	1	2	3	4								
01	¿Se forman grupos por la diferente manera de pensar acerca del trabajo?													
02	¿Ve a la institución como un barco seguro que sabe su resistencia y conoce su destino?													
03	¿Siente que sus opiniones son ignoradas?													
04	¿Con frecuencia se siente aislado, sin orientación dentro de su trabajo?													
05	¿La institución le respalda cuando tiene problemas familiares?													
06	¿Toma en cuenta las sugerencias que le hacen los compañeros de trabajo?													
07	¿La institución toma en cuenta el cuidado del medio ambiente en sus operaciones? (No desperdiciar el agua, ahorrar energía, no contaminar el aire, la tierra y otros)													
08	¿Tiene temor para reportar los errores, las fallas o los problemas en el trabajo?													

09	¿Los jefes fomentan en los trabajadores sobre la calidad en el servicio?					
10	¿Los jefes inmediatos le piden opinión para mejorar aspectos relacionados con su trabajo?					
11	¿Además de cumplir con sus compromisos y obligaciones de su puesto, ofrece un poco más?					
12	¿Conoce las obligaciones de sus compañeros de equipo?					
13	¿Toman en cuenta sus ideas para mejoramiento de la institución?					
14	¿Si fuera permitido, recomendarías trabajar en esta institución alguien de tu familia?					
15	¿El jefe es quien enfrenta directamente las cosas que afectan a la dirección?					
16	¿Está orgulloso (a) de lo que haga dentro de la institución?					
17	¿El trabajo que desempeña es evaluado por alguien de la institución?					
18	¿Tomas decisiones relacionadas con tu puesto de trabajo?					
19	¿Tienes apoyo de tus compañeros para cumplir con las actividades del trabajo?					
20	¿El jefe es el primero que pone la muestra en el trabajo?					
21	¿Recibe capacitación por parte de gente especializada y ajena a la institución, para mejorar su trabajo y crecer profesionalmente?					
22	¿Te exigen más de lo que recibes a cambio?					
23	¿Ves cambios continuamente dentro de la institución para mejorar el servicio?					
24	¿El jefe inmediato les apoya para poder mejorar la calidad en el servicio?					
25	¿Toma en cuenta las sugerencias que le hacen sus compañeros y usuarios externos?					
26	¿Las actividades que desempeña en su trabajo son planeadas con anticipación?					
27	¿Se forman equipos de trabajo para resolver los problemas de la dirección?					
28	¿Cumple con las tareas asignadas con mucho ahínco?					
29	¿Refleja honor y gratitud por sus compañeros y a la organización?					
30	¿Refleja dedicación y respeto al trabajo en equipo?					
<b>TOTAL</b>						

*!!!Gracias por su colaboración...!!!*

# INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

**TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** : Cuestionario para trabajadores  
**GRADUANDO:** : Br. Silvia Eugenia MELENDEZ VEGA

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES														
Nivel ocupacional:	<input type="checkbox"/> Funcionario <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Trabajador independiente		Sexo:	<input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer										
Condición:	<input type="checkbox"/> Nombrado <input type="checkbox"/> Contratado		Edad: (en Años)											
<b><u>INSTRUCCIONES:</u></b>														
A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones sobre <b><u>COMPROMISO LABORAL</u></b> , a las que se debe responder con la mayor sinceridad y veracidad posible de acuerdo a las observaciones realizadas. No existen respuestas correctas o incorrectas. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:														
<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th style="width: 20%;">0</th> <th style="width: 20%;">1</th> <th style="width: 20%;">2</th> <th style="width: 20%;">3</th> <th style="width: 20%;">4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Nunca</td> <td style="text-align: center;">Casi nunca</td> <td style="text-align: center;">A veces</td> <td style="text-align: center;">Casi siempre</td> <td style="text-align: center;">Siempre</td> </tr> </tbody> </table>					0	1	2	3	4	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4										
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre										
N°	AFIRMACIONES	0	1	2	3	4								
01	¿Sabes lo que se espera de ti en el trabajo?													
02	¿Dispones de los materiales y equipos que necesitas para hacer bien tu trabajo?													
03	En el trabajo, ¿tienes oportunidad de hacerlo mejor cada día?													
04	En los últimos 7 días, ¿te has sentido reconocido o premiado por haber hecho un buen trabajo?													
05	¿Tu supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupa por ti como persona?													
06	¿Hay alguien en el trabajo que te anime a crecer como profesional?													
07	¿Te parece que tus opiniones cuentan?													
08	¿Los objetivos de la institución hacen que tu trabajo sea importante?													

09	¿Tus compañeros de trabajo se comprometen a hacer un trabajo de calidad?					
10	En los últimos 6 meses, ¿alguien de tu trabajo ha hablado contigo sobre tu progreso?					
11	En el último año, ¿has tenido oportunidades en el trabajo de aprender y crecer como profesional?					
12	¿Siente orgullo de trabajar en esta institución?					
13	¿Está orgulloso (a) de la conciencia social y ecológica que tiene la institución?					
14	¿Se siente a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución?					
15	¿Está satisfecho (a) de cómo sus jefes directos le involucran en el trabajo?					
16	¿Le motiva saber que puede crecer profesionalmente dentro de la institución?					
17	¿En su trabajo aprende y desarrolla nuevas capacidades?					
18	¿Está de acuerdo de cómo lo valoran su desempeño dentro de la institución?					
19	¿Siente que en su trabajo es reconocido por sus compañeros y jefes?					
20	¿Le gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas?					
21	¿Siente orgullo de como la institución le da importancia a los usuarios?					
22	¿Le gusta que la institución se preocupe de la diversidad e inclusión cultural?					
23	¿Puede realizar su trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existente?					
24	¿Está feliz de la relación que existe con sus compañeros y el apoyo que le brindan?					
25	¿Está satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución?					
26	¿Puede realizar su trabajo de manera autónoma?					
27	¿Siente que las tareas que le entregan están alineadas con los objetivos de la institución?					
28	¿Está satisfecho (a) con los beneficios que obtiene, tanto monetarios como no monetarios?					
29	¿Se siente seguro (a) en el trabajo ya que le parece un trabajo estable?					
30	¿Está tranquilo (a) por trabajar en un ambiente seguro?					
<b>TOTAL</b>						

*!!!Gracias por su colaboración...!!!*

## Documento de aceptación de aplicación de instrumentos.



**SUMILLA:** SOLICITO FACILIDADES PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.

**Ing. Edgar Daniel Olave Zapata**  
**Gerente Regional de Infraestructura del GOREMAD**

Yo, Silvia Eugenia Melendez Vega, egresado de la Universidad Alas Peruanas, de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, con DNI N° 44595359, ante usted me presento y expongo:

Que, siendo requisito indispensable la ejecución de un trabajo de investigación, para optar el título profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, solicito a su digno Despacho tenga bien autorizarme la aplicación de instrumentos de recojo de datos para la tesis de investigación, cuyo título es: **Cultura Organizacional y su relación con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios –2017**, cuyos resultados serán sistematizados y dados a conocer oportunamente a la institución.

Items	MARTES	MIERCOLES
Aplicación de la encuesta	27/06/2017	28/06/2017

### POR LO EXPUESTO:

Solicito a usted señor Gerente Regional acceder a mi petición por ser plenamente comprensible y legal.

Puerto Maldonado, 26 de Junio del 2017

  
**Silvia Eugenia Melendez Vega**  
**DNI: 44595359**

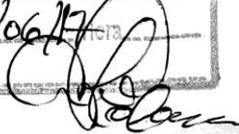
GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS  
GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA

**PROVEIDO**

Nº 350.

Asunto Facilidades a la Sumilla

Fecha 26/06/17



GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS  
Gerencia Regional de Infraestructura

**26 JUN. 2017**

Nº Exp: \_\_\_\_\_  
Folios: \_\_\_\_\_  
Hora: 5:30 Firma: \_\_\_\_\_



**Reporte fotográfico.**



**Encuesta a trabajadores administrativos**



**Encuesta a trabajadores administrativos**

**Reporte fotográfico.**

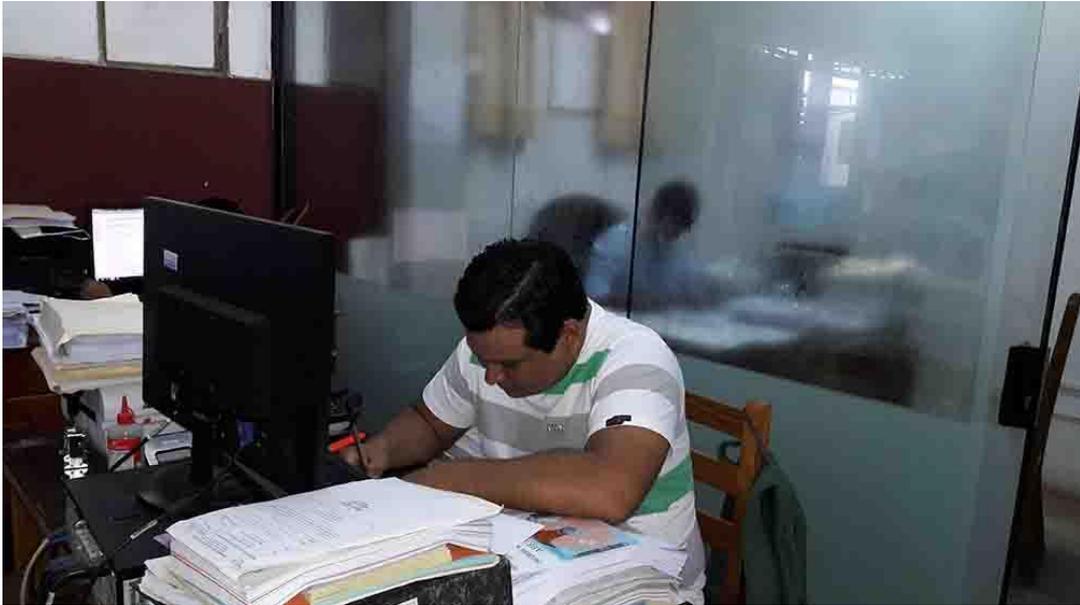


**Encuesta a trabajadores administrativos**



**Encuesta a trabajadores administrativos**

**Reporte fotográfico.**



**Encuesta a trabajadores administrativos**



**Encuesta a trabajadores administrativos**

**Reporte fotográfico.**



**Encuesta a trabajadores administrativos**



**Encuesta a trabajadores administrativos**