

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



Tesis

**Cultura institucional y compromiso laboral de los
trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional
de Agricultura, Tumbes, 2022.**

Área: Ciencias sociales

Línea de Investigación: Políticas y gestión pública y privada

Para optar el título de Licenciada en Administración

Autora: Garcia Mauriola, Betzabet

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Cultura institucional y compromiso laboral de los
trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional
de Agricultura, Tumbes, 2022.**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Infante Carrillo, Rubén Edgardo (presidente)

Código ORCID: 0000-0002-4611-1094

Mg. Aguilar Chuquizuta, Darwin Ebert (secretario)

Código ORCID: 0000-0001-6721-620X

Mg. Ramos Cornejo, Karla Rubela (vocal)

Código ORCID: 0000-0002-3834-5042

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Cultura institucional y compromiso laboral de los
trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional
de Agricultura, Tumbes, 2022.**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su
contenido y forma.**

Br. Garcia Mauriola, Betzabet (Autora) _____

Código ORCID: 0000-0001-8791-0346

Dr. Merino Velásquez, Jesús (Asesor) _____

Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

Tumbes, 2023

Cultura institucional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022.

por Betzabet Garcia Mauriola,



Fecha de entrega: 19-jun-2023 11:02p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2119477647

Nombre del archivo: TESIS_-_Garcia_Mauriola_Betzabet-2023-06-19.docx (744.6K)

Total de palabras: 16486

Total de caracteres: 91724

Dr. Jesús Merino Velásquez
Código ORCID: 0000-0003-3301-4487
Asesor

Cultura institucional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%	29%	9%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	17%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.redalyc.org Fuente de Internet	1%
6	tiptiktak.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Dr. Jesús Merino Velásquez
Código ORCID: 0000-0003-3301-4487
Asesor

9	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	edoc.pub Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	datateca.unad.edu.co Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unjpsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.dspace.uce.edu.ec:8080 Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	bibliotecadigital.econ.uba.ar Fuente de Internet	<1 %
19	ecorfan.org Fuente de Internet	<1 %
20	vsip.info Fuente de Internet	<1 %



Dr. Jesús Merino Velásquez
Código ORCID: 0000-0003-3301-4487
Asesor

21	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
22	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	rafafusutur.weebly.com Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
26	dokumen.pub Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
29	filadd.com Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.ucm.edu.co:8080 Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.ulatina.ac.cr Fuente de Internet	<1 %
32	www.uctunexpo.autanabooks.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SECRETARÍA ACADÉMICA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los veinticinco días del mes mayo del dos mil veintitrés, siendo las ocho horas, y en la modalidad virtual; Google Meet, se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado con Resolución Decanal de N° 588-2022/UNTUMBES-FCCEE el Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo, (**Presidente**), Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta, (**Secretario**) y Mg. Karla Rubela Ramos Cornejo, (**Vocal**), reconociendo en la misma Resolución además al Dr. Jesús Merino Velásquez, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada “**Cultura institucional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022**”, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN** presentado por la Bachiller **BETZABET GARCIA MAURIOLA**,

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el Jurado según el artículo N° 65° del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller **BETZABET GARCIA MAURIOLA**, con calificativo:

APROBADO - BUENO

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado le indica.

En consecuencia, queda **APTA** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis para Pregrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las nueve, horas y quince minutos del mismo día se dio por concluida la ceremonia académica, en forma virtual, procediendo a firmar el Acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 25 de mayo de 2023

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
DNI: 42734687
Presidente

Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta
DNI: 43812667
Secretario

Mg. Karla Rubela Ramos Cornejo
DNI: 02833982
Vocal

DEDICATORIA

A nuestro creador por darme la vida y los conocimientos necesarios para ser mejor y superarme constantemente. A mi padre Elinó como a mi madre Norma, por su apoyo incondicional y por ser fuente motivadora e inspiración para cristalizar este anhelo académico y a mis docentes por bríndame sus conocimientos.

Betzabet

AGRADECIMIENTO

Agradezco a nuestra Alma Mater por abrir sus puertas para formarme como profesional, a mi abuelo Bartolo, a mi abuela Ludovina y a mis hermanas, por sus sabios consejos; a mi asesor Jesús Merino por impartir sus conocimientos.

Betzabet

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	x
AGRADECIMIENTO	xi
ÍNDICE GENERAL	xii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
RESUMEN.....	16
ABSTRACT	17
I. INTRODUCCIÓN	18
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA (Estado del arte)	23
2.1. Bases teórico – científicas	23
2.2. Antecedentes	34
2.3. Definición de términos básicos	40
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	42
3.1. Hipótesis	42
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis	44
3.3. Población, muestra y muestreo.....	45
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos.....	47
3.5. Procesamiento y análisis	51
3.6. Variables y operacionalización.....	51
3.7. Análisis de confiabilidad.....	54
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	56
4.1. Resultados	56
4.2. Discusión	64
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES.....	71
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72

VIII.	ANEXOS	76
-------	--------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población laboral de la DRAT	46
Tabla 2: Dimensiones de la variable de la cultura institucional	52
Tabla 3: Dimensiones de la variable del compromiso laboral	53
Tabla 4: Criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento	54
Tabla 5: Confiabilidad de Cultura Institucional	54
Tabla 6: Confiabilidad del compromiso laboral.....	55
Tabla 7: Influencia de la cultura institucional en el compromiso laboral	56
Tabla 8: Correlación de la cultura institucional y compromiso laboral	57
Tabla 9: Influencia de la dimensión hábitos en el compromiso laboral.....	58
Tabla 10: Correlación de la dimensión hábitos y compromiso laboral.....	59
Tabla 11: Influencia de la dimensión valores en el compromiso laboral.....	59
Tabla 12: Correlación de la dimensión valores y compromiso laboral.....	60
Tabla 13: Influencia de la dimensión creencias en el compromiso laboral.....	61
Tabla 14: Correlación de la dimensión creencias y compromiso laboral	62
Tabla 15: Influencia de la dimensión normas en el compromiso laboral	62
Tabla 16: Correlación de la dimensión normas y compromiso laboral	63

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	77
Anexo 2: Matriz de Operacionalización.	78
Anexo 3: Fichas bibliográficas.....	79
Anexo 4: Carta solicitud de autorización para ejecución de tesis.....	80
Anexo 5: Autorización para la ejecución de tesis	81
Anexo 6: Cuestionario de la variable cultura institucional	82
Anexo 7: Cuestionario de la variable compromiso laboral.....	84
Anexo 8: Personal nombrado de la DRAT	86
Anexo 9: Análisis de fiabilidad de la cultura institucional.....	87
Anexo 10: Análisis de fiabilidad del compromiso laboral.....	88
Anexo 11: Interpretación de Rho Spearman	89
Anexo 12: Procesos de aplicación de la encuesta	90

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la influencia de la cultura institucional en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022. La metodología empleada fue aplicada, de tipo descriptiva-correlacional, con enfoque cuantitativa y diseño no experimental-trasversal, la población estuvo conformada por 38 trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, la muestra fue censal, empleándose la técnica de la encuesta, con dos cuestionarios compuestos por 12 ítems para cada variable en escala de Likert. Los resultados obtenidos para la variable cultura institucional, fueron de un nivel alto con un 78.95%, en el nivel medio con un 21.05% y en el nivel bajo con un 0.00%; influenciando en la variable compromiso laboral ubicándose en el nivel alto de 84.21%, en el nivel medio de 15.79% y el nivel bajo de 0.00%; con un coeficiente de Rho Spearman de 0.572 y una significancia bilateral nulo. Para la dimensión de hábitos con una influencia de 65.79%, un coeficiente de r_s de 0.327 y un P valúe de 0.045. Los valores influyen con un nivel alto de 94.74%, un p (rho) de 0.372 y una significancia bilateral de 0.021. Para las creencias influyen con una 81.58%, un rho de Spearman de 0.561 y un P valúe de 0.000. Las normas con una influencia de 76.32%, p (rho) de 0.575 y una significancia bilateral de 0.000. Se concluyó que existió influencia entre la variable cultura institucional en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

Palabras claves: Cultura institucional, compromiso laboral, hábitos, valores, creencias y normas.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of the institutional culture on the labor commitment of the administrative workers appointed to the Regional Directorate of Agriculture, Tumbes, 2022. The methodology used was applied, of a descriptive-correlational type, with a quantitative approach and non-specific design. experimental-transversal, the population was made up of 38 administrative workers appointed from the Tumbes Regional Directorate of Agriculture, the sample was census, using the survey technique, with two questionnaires composed of 12 items for each variable on the Likert scale. The results obtained for the institutional culture variable were of a high level with 78.95%, at the medium level with 21.05% and at the low level with 0.00%; influencing the labor commitment variable, being located at the high level of 84.21%, at the medium level of 15.79% and the low level of 0.00%; with a Rho Spearman coefficient of 0.572 and a null bilateral significance. For the dimension of habits with an influence of 65.79%, a coefficient of rs of 0.327 and a P value of 0.045. The values influence with a high level of 94.74%, a p (rho) of 0.372 and a bilateral significance of 0.021. For beliefs, they influence with 81.58%, a Spearman's rho of 0.561 and a P value of 0.000. The norms with an influence of 76.32%, p (rho) of 0.575 and a bilateral significance of 0.000. It was concluded that there was an influence between the institutional culture variable on the labor commitment of the administrative workers appointed from the Tumbes Regional Directorate of Agriculture.

Keywords: Institutional culture, work commitment, habits, values, beliefs and norms.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las instituciones crean su propia esencia que sirve de referencia para la interacción de los miembros. Asimismo, tienen diferentes, costumbres, valores, prácticas y principios que intervienen en el entorno compartido, lo cual es imprescindible para generar interés en los colaboradores y mejorar su desenvolvimiento en sus puestos de trabajos.

En tanto Schein (2004) refiere que para ser disciplinario con respecto a la cultura es necesario observar y analizar los simbólicos, valores y supuestos; a través de los comportamientos. Por otro lado, Arnold y Randall (2012) manifiestan que el compromiso es el apego fuerte de los empleados con la institución y con sus objetivos.

A nivel internacional, Espinoza y Negrete (2017) mencionan que:

Las instituciones ecuatorianas requieren de una cultura que les permita mostrar una buena imagen que sea positiva y coherente con la realidad debido a que el entorno laboral, se ve afectada por una constante rotación de personal, dado que existen problemas económicos o cambios de jefaturas, por eso debería existir una estructura permanente y bien documentada que permita guiar y fortalecer la cultura para promover que los empleados sean leales y comprometidos, mejorando el rendimiento y de esta forma enfrentar este tipo de crisis que se dan en las instituciones, por ello se deberían iniciar actividades para la edificación de una identidad cultural que promueva la atención eficiente y eficaz a la ciudadanía. (p.10)

Torner y Rojas (2021) aseveran que:

En las organizaciones colombianas se ha evidenciado que cuando el personal realizaba las actividades en la empresa no estaban comprometido en su

totalidad, por ello, que cuando se dio la pandemia muchas empresas trataron de seguir en el mercado buscando nuevas formas de tener resultados. El 99,11% de personal durante el COVID se ha sentido involucrado con la entidad para afrontar colectivamente la situación de confinamiento; debido a que se ha preocupado por sus necesidades prioritarias, por ello creen tener el nivel de formación necesario para seguir creciendo organizacionalmente, en cuanto al grado de capacitación que tienen los colaboradores. (p.8)

A nivel nacional, Domínguez (2017) afirma que “el 80% las empresas peruanas se caracterizan por ser familiares, por ello, que los trabajadores son más leales y permanecen más tiempo dentro de las instituciones, dado que poseen un ambiente favorable” (p.1).

En cambio, Quispe y Paucar (2020) manifiestan que:

En el país existen bajos niveles de compromiso dado que las instituciones carecen de equipamiento de acuerdo a sus necesidades laborales, por lo tanto, se complica desarrollar las funciones de la mejor forma, asimismo sienten que no son reconocidos económicamente, además de que las condiciones de vida en la zona de trabajo no son óptimas (p.12).

En el ámbito local, Parra y Tineo (2019) expresan que, en la DRAT, el horario de trabajo no es el adecuado y existe mala relación entre los colaboradores de las diferentes áreas debido a que el reconocimiento que se les hace a su labor no es muy equitativo favoreciendo a otros grupos; por ello tienen muchas discrepancias respecto a las formas de pensar, valores y costumbres que repercuten en sus relaciones interpersonales dejándose de lado la tolerancia y honestidad. Además, reciben remuneraciones no proporcionales al trabajo realizado, en consecuencia, tienen la idea de que así realicen su mayor esfuerzo para cumplir sus funciones, no serán valorados; por lo cual, no se identifican completamente con su puesto de trabajo.

En la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes (DRAT) se percibe que existen colaboradores que conocen las normas de convivencia que están plasmadas en reglamento interno de trabajo (RIT), que regulan las relaciones internas, cumpliendo con el horario de ingreso y el horario de refrigerio. En contraparte, no siempre cumplen con el código de ética dado que los colaboradores no frecuentan practicar los valores, ya que no siempre muestran honestidad porque conocen que no cuentan con el tiempo disponible para atender a los agricultores y no les comunican, lo cual, generan que regresen varias veces las personas que solicitan el servicio. Un hábito frecuente en los trabajadores de la institución es participar en los diferentes eventos o días festivos; por el contrario, existen trabajadores que entablan conversaciones en los pasillos, a los alrededores de la oficina, y no se realizan reuniones de bienvenida para conocer al nuevo colaborador; propiciando una mala imagen institucional.

En esta investigación se estableció la siguiente interrogante: ¿De qué manera influye la cultura institucional en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022?, Asimismo, se plantearon los problemas específicos: ¿De qué manera influye los hábitos en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la DRAT?, ¿De qué manera influye los valores en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes?, ¿De qué manera influye las creencias en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la DRAT?, ¿De qué manera influye las normas en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura?.

La presente investigación se justifica teóricamente porque explica el comportamiento y propiedades de la variable cultura institucional y el compromiso laboral basándose en las teorías administrativas de Orejuela (2014), y Arnold y Randall (2012), donde se ha tomado las dimensiones analizando a cada variable para entender y comprender la importancia de su estudio; por ende, los resultados de la investigación permiten ampliar el conocimiento de la existencia de las disciplinas en referencia. También, en

la justificación práctica, a través de los resultados expuestos permite a la institución conocer y adoptar medidas correctivas con relación a la cultura y sirve como referencia para otras instituciones de la región debido que esta información es de gran importancia para la misma, asimismo, permite mejorar las relaciones entre los colaboradores de la Dirección Agraria.

Este estudio sustenta un aporte metodológico, donde se emplea la técnica de la encuesta y se ha estructurado el cuestionario en base a la escala de Likert, asimismo se utiliza el método deductivo e inductivo para analizar las variables y efectuar las conclusiones, además se hace uso del método de Rho Spearman para contrastar la hipótesis y resultados. Estos recursos que se emplean para el recojo de la información sirve de referencia para otros investigadores que realicen estudios similares. Por consiguiente, en lo social a través de los resultados de la cultura institucional y el compromiso laboral permite generar a los trabajadores identificación y tener mejores resultados, basándose en valores y principios que forman la conducta como el comportamiento dentro de sus puestos de trabajo; por ello, se crea una buena imagen a la institución, brindando un excelente servicio que beneficia directamente a los contratistas y a la población de Tumbes. Por todo lo mencionado, este estudio pretende generar un impacto positivo en la economía, en el desarrollo de Tumbes y las diversas áreas de la institución, una vez desarrollada se va poder utilizar y aprovechar los recursos del estado de manera eficiente, dado que se mejora el rendimiento de la institución agraria y reduce el ausentismo del personal; por ello, el trabajador comprometido ayuda a reducir costos, se agilizan los procesos porque trabajan bien y se ahorra tiempo para brindar un mejor servicio a los agricultores o personas que llegan a solicitarlo.

El objetivo general del presente estudio pretende, Determinar la influencia de la cultura institucional en el compromiso laboral de los trabajadores administrativo nombrado de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022. Asimismo, se plantea los objetivos específicos: 1) Determinar la influencia de los hábitos en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la DRAT, 2) Describir la influencia de los

valores en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la DRAT, 3) Explicar la influencia de las creencias en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, 4) Analizar la influencia de las normas en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la DRAT.

Este trabajo está estructurado en VIII capítulos que se describen a continuación:

En el capítulo I, se presenta la introducción describiéndose, la situación problemática, la formulación del problema, la justificación y objetivos generales. Con relación, al capítulo II, se explica la revisión de literatura que comprende las bases teóricas, antecedentes y definición de términos básicos. Por tanto, en el capítulo III, se muestra los materiales y métodos que contiene las hipótesis, población, muestra y muestreo, métodos, técnicas e instrumentos, el tipo de estudio; los procesamientos y análisis de datos, la confiabilidad, variables y operacionalización. Asimismo, en el capítulo IV, se desarrolla los resultados y discusión de la investigación. De la misma forma, en el capítulo V, se describen las conclusiones y en el capítulo VI, las recomendaciones. Finalmente, en el capítulo VII, se detalla las referencias bibliográficas y en el capítulo VIII, se evidencia los anexos que complementan la información de la investigación.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA (Estado del arte)

2.1. Bases teórico – científicas

La cultura permite mantener alineados al personal para interactuar positivamente, como el compromiso laboral es la capacidad que tienen los colaboradores para desarrollar las tareas encomendadas.

2.1.1. Cultura institucional

En los primeros estudios realizados de la cultura de las organizaciones de 1988 se plasmó tres niveles que forman la esencia y que integran los individuos de una institución. En el primer nivel señala los artefactos del entorno físico y social, que son los elementos fáciles de observar y que se encuentran integrados a las personas, siguiendo con el segundo nivel precisa los valores que se caracterizan en la forma y en cómo deben actuar los trabajadores, por último, en el tercer nivel define los supuestos subyacentes como ideas y percepciones que se tienen del entorno y permiten dar soluciones a los problemas a la institución. De tal manera que estos elementos dentro de la organización hacen que sean más eficaces y permite que los miembros tengan un mejor desenvolvimiento dentro de su entorno laboral. (Schein, 2004)

Definiciones

Alles (2017) señala que, la cultura, se refiere a un sistema de significados que son compartidos por los trabajadores, y que diferencia a una organización de las demás, por ello son características que hace que los empleados valoren a la institución. Por tanto, son valores y principios que practican los empleados dentro de su puesto laboral para formar la personalidad de la institución. Asimismo, Franklin y Krieger (2012)

consideran que la cultura institucional “está compuesta por las interpretaciones que los individuos tienen acerca de la institución y su entorno, donde las actividades, los elementos de fácil de identificación y normas que reflejan, forman su comportamiento” (p.363).

Hellriegel, Jackson y Slocum (2017) aseveran que las definiciones “comprende valores, hábitos, y normas que permanecen en muchas descendencias, y forman la socialización a través de los símbolos, el lenguaje, y otros aspectos de un grupo, donde influyen en la satisfacción y desempeño que brindan en su puesto laboral” (p.596). Chiavenato (2017) puntualiza que la cultura “es participativa, democrática e incluyente, establecida en las relaciones humanas, las amistades, la confianza y los valores organizacionales claros, capaces de proporcionar un sentido de comunidad” (p.239).

Schein (2004) expresa que la cultura institucional, es un fenómeno que está presente y que se crea frecuentemente a partir de nuestras interacciones con las demás personas. Dentro de las organizaciones, interviene a través de las normas, rutinas y reglas que guían a los grupos en su comportamiento. Asimismo, el personal posee diferentes suposiciones acerca del ámbito laboral, porque lo consideran como su hogar y otros como si ingresaras sin ser invitados, de la misma forma creen que su trabajo habla por sí solo, sin necesidad de ventilar el esfuerzo de lo que hacen dentro de ella; además, existen normas y valores, donde los grupos tienen su propia experiencia o idea sobre lo que es bueno o no para lograr los objetivos de las empresas.

Por otro lado, Llanos (2016) manifiesta que, la cultura posee características que forman la esencia de las organizaciones como la identidad de los trabajadores, haciendo que estos se identifiquen con la misma, como un todo, no tan solo con su trabajo; garantizando que las actividades laborales se organizan en torno a los grupos, teniéndose en cuenta que las decisiones de la administración repercuten en los resultados de sus miembros y la integración de unidades, permitiendo que las mismas funciones se den en forma coordinada e independiente.

Koontz, Wehrich y Cannice (2012) puntualizan que, la cultura:

Es el modelo general de comportamiento y manifestaciones que comparten las personas en común. Esta influye cuando en las organizaciones los subordinados expresan sus opiniones, desarrollan sus funciones e intervienen en el ámbito laboral, de tal forma puede inferirse a partir de lo que las personas dicen, expresan, hacen y piensan dentro de un ambiente organizacional, por eso la cultura no cambia tan rápido porque en el trascurso del periodo incluye los conocimientos, opiniones y la forma en cómo se comportan los miembros. (p.263)

Estos aportes dan entender que la cultura es esencial para las organizaciones porque comprende diferentes aspectos que forman un modelo de expresiones, actitudes y comportamientos de acuerdo al marco referencial de la misma, por ello los trabajadores toman a los elementos para resolver inquietudes y problemas.

Dimensiones de la cultura institucional

En cuanto a sus dimensiones se presentan varios autores que explican su enfoque e importancia, entre ellos tenemos a:

Chiavenato (2019) los clasifica en seis dimensiones: Regularidad en los comportamientos observados, trata de las intervenciones y opiniones que se comparten entre el personal se caracteriza porque poseen un mismo idioma, expresiones y rituales semejantes o diferentes. Normas, se determina por reglas y modelos de conducta que el personal está obligado a cumplir para mantener un orden en el ámbito laboral. Valores predominantes, son elementos que ayudan a la integración de los colaboradores y así poder lograr los objetivos de la empresa. Filosofía, se determina por principios que guían las funciones de las organizaciones, la manera en cómo será su trabajo y su servicio que brinde, es decir refleja la visión, misión y valores que hacen que el personal conozca la entidad donde trabajan. Reglas,

son pautas que se plasman para observar el comportamiento de los empleados que tienen dentro del ámbito laboral, por eso las personas que recién ingresan deben instruirse para tener aceptación dentro de la entidad. Clima organizacional, son las impresiones que tienen los trabajadores con respecto al ambiente de trabajo; por ende, infieren en el trato que se les brinde a los interesados.

Alles (2017) señala tres niveles: referencias culturales, son los elementos materiales y formales que las personas pueden visualizar, observar y sentir dentro de la institución, por ello permite fundar, conservar y transferir significados como expectativas de la misma. Valores expuestos, son características que influyen en ámbito social y dentro de las instituciones, en la cual estos intervienen en el comportamiento de los miembros. Supuestos subyacentes, se entiende a las percepciones, sentimientos y expresiones que tienen las personas en una organización, lo cual esas llegan a resolver problemas porque son tomadas como verdaderas y de forma automática por los miembros de una institución.

Orejuela (2014) menciona las cinco dimensiones: Hábitos, son comportamientos y acciones adquiridos donde los trabajadores los realizan de manera frecuente o los repiten constantemente dentro del ámbito laboral, por ello permiten tener una fuente de comodidad, seguridad y satisfacción para los individuos, porque les permite adaptarse al mundo y lidiar con él. Valores, se caracteriza por principios que constituyen la integridad y responsabilidad, asimismo, definen a las personas y organizaciones, los cuales guían a los empleados para que hagan un buen trabajo para lograr los objetivos; por ello si estos no son claros puede crear conflictos, dilemas o contradicciones. Creencias, se determina por suposiciones o ideas que tienen las personas acerca de la institución. Ritos, tienen un gran poder dentro del ámbito laboral porque cambian el enfoque y la vida de las empresas, por ello, tienen propósito de entender el carácter de la organización, así como el contexto en el que se desarrolla. Normas, se plasman reglas y las pautas de comportamiento que se establecen en la empresa para crear un ambiente seguro, que aceptan y comparten todos los miembros, asimismo especifican aquello que los miembros deben hacer o evitar en

ciertas circunstancias y son medios que permiten influir en el comportamiento de los miembros con un mínimo control externo, por ello, los grupos definen o imponen normas para cada situación donde los individuos las deben cumplir para mantener un entorno sin favoritismo y que sea agradable, de tal forma que mejora las conductas que son negativas y ayuda a contrarlar los comportamientos destructivos, lo cual genera un ambiente laboral favorable porque las reglas se les aplica a todos por igual.

En la presente investigación se tomó a las dimensiones de Orejuela (2014) las cuales son hábitos, valores, creencias, y normas.

Características de la cultura institucional

Robbins y Judge (2017) especifican que:

Tiene un rol significativo donde se desataca por establecer límites que crea distinciones entre las organizaciones, asimismo el personal que trabaja dentro de la misma se sienten identificados con las funciones que desarrollan y con objetivos, de igual forma esto facilita que los miembros se sientan comprometidos con algo más grande que su propio interés por ello que brinden sus esfuerzos para tener mejores resultados y llegar a los fines de la institución, de la misma manera ayuda a tener una mejor estabilidad entre todos los interesados. La cultura es el pegamento social donde hace que las organizaciones se mantengan unida porque se establecen estándares que sirven de guía en el comportamiento y actitudes de los empleados (p.368).

Chiavenato (2019) precisa que la cultura incluye aspectos formales que son visibles e involucran a las políticas, directrices, métodos, procedimientos, objetivos, estructura organizacional y la tecnología adoptada; mientras que los informales quedan ocultos en la parte inferior del iceberg e incluyen percepciones, actitudes y sentimientos. Por ende, la cultura dentro de las instituciones no es estática ni permanente, sino que sufren alteraciones con el tiempo, dependiendo de condiciones internas o externas, de

tal forma que muchas logran cambiar su cultura manteniendo su estabilidad y su personalidad, mientras que otras empresas se mantienen con la misma cultura, por ello, para que puedan sobrevivir y desarrollarse deben modificar la cultura organizacional.

Aguillón, Berrún, Peña y Treviño (2015) afirman que la cultura organizacional cumple dos funciones: una integradora que es hacia dentro, que trata de unir a los miembros a través de los valores y principios que tiene una institución, de manera que sepan relacionarse unos con otros; en la segunda es la adaptativa que es hacia el exterior que se basa en que la organización se armonice con su entorno en la cual poseen diferentes rasgos culturales.

Se puede apreciar que las personas engloban percepciones e ideas que las practican en su entorno, por ello, estas influyen cuando son ejercidas en el trabajo, dado que las organizaciones tienen un ambiente en cómo se deben comportar los miembros, y es a través de los valores, reglas y políticas que se establecen dentro de la misma, ya que tiene como finalidad guiar a los empleados para que cumplan con las funciones y pueden ser eficaces con lo que hacen.

Tipos de cultura institucional

La cultura institucional es la manera en cómo se relacionan los individuos con su entorno, donde interactúan para compartir experiencias y opiniones, por ello, que el hombre actualmente vive en un mundo diversificado donde existen distintos tipos de cultura que caracteriza a cada empresa.

Robbins y Coulter (2014) consideran los siguientes tipos: Cultura fuerte, se caracteriza por valores que son compartidos para todas las personas involucradas en el ámbito laboral, además todos pueden compartir sus apreciaciones y anécdotas, por ello, se siente identificados con lo que hacen y mantienen comportamientos positivos. Cultura débil, tienen otra forma de compartir los valores donde solo se aplican a las personas

de alto nivel, en la cual se trasmite opiniones de lo que es más relevante e importante, por ello tiene poco conocimiento de la organización y no se identifican con la misma.

Por otro lado, Daft (2015) hace mención de los siguientes tipos de cultura: La cultura adaptable, se considera a la forma de o el enfoque estratégico en el entorno externo que tiene la flexibilidad para satisfacer las necesidades o dar nuevas respuestas al cliente. La cultura de misión, se caracteriza por tener una visión estable y clara para el logro de las metas y llegar a los resultados que se tiene establecidos. La cultura del clan, brinda un valor donde busca que los empleados se sientan cómodos, satisfechos y a la vez capaces de hacer sus funciones. La cultura burocrática, se basa en el enfoque interno, pero tiene una orientación congruente orientada a mantener un entorno estable.

Arnold y Randall (2012) señalan cuatro tipos de cultura: Cultura burocrática, son los estándares que una organización burocrática establece con el único fin de que sean cumplidos de manera estricta; por ello, es considerada como una organización formal, es decir que la cultura de cada personal debe ser de acuerdo al perfil de la institución, asimismo es favorable para controlar, ordenar y brindar seguridad a las funciones y procesos que se realizan. Cultura de clan, se determina por pequeñas organizaciones y empresas familiares donde tienen la función de velar por el bienestar del personal, por ello, son más participativos porque trabajan todos unidos, por tener la capacidad de adaptación a los cambios y por brindar el mejor servicio. Cultura emprendedora, se identifica por contar con personal con destrezas, habilidades y culturas para identificar oportunidades utilizando sus propios recursos y ejecutar funciones que los hace tener éxito, por ello, se relaciona con la iniciativa que poseen para realizar acciones y ponerlo en práctica ya que se enfrenta a diversos peligros, pero se caracterizan por los conocimientos que tiene, lo cual los lleva hacer triunfantes en lo que se han propuestos alcanzar. Cultura de mercado, se caracteriza por ser más fuerte y provocadora porque impulsan al personal a tener un buen rendimiento para lograr las metas y necesidades empresariales, de tal forma que vigilan constantemente a los miembros para que

hagan sus tareas de manera correcta, por ello fomentan el progreso profesional continuo en el ámbito laboral.

Las instituciones a través de la cultura, se caracterizan por tener la capacidad de enfrentar de manera fructífera y exitosa a los constantes cambios que se presentan en el entorno, por ello, es fundamental estar preparado e informado para detectar oportunidades en el mercado y generar la propia originalidad de la competencia. También hace que los equipos se unan para lograr los resultados y concretar un trabajo eficiente, de esa manera poder brindar un mejor bienestar a sus accionistas y proveedores.

2.1.2. Compromiso laboral

En la década del año 1980 se realizaron los primeros estudios acerca del compromiso organizacional, donde los investigadores establecieron preguntas acerca de cómo el personal se identifica con la empresa, sea por fines de lucro o por un beneficio, por ello se demostró que el compromiso influye en la naturaleza de las relaciones entre los empleados y la organización porque moldean las actitudes y el comportamiento, de tal forma hace que se esté en una mejor posición para anticiparse ante el impacto que tendrán los cambios y gestionarlos de manera eficaz. (Meyer y Allen, 1997)

Definiciones

Hellriegel et al. (2017) afirman que “el personal muestra entusiasmo por lograr los objetivos de las organizaciones y los aceptan como si fueran propios” (p.498). Alles (2017) puntualiza que es el grado en que un trabajador se identifica con la organización y desea seguir desarrollando sus funciones en la misma. Por lo tanto, el compromiso laboral es el deseo que tiene un trabajador de seguir manteniendo su participación en la organización y sentirse identificado con ella, asimismo los que permanecen con la organización durante largos periodos tienden a estar mucho más comprometidos con la institución que aquellos que trabajan por periodos más cortos.

Orejuela (2014) señala que es un estado psicológico que determina la relación del empleado con la organización, el cual tiene oposiciones para la implicación de continuar siendo parte de la empresa” (p.80). Chiang, Nuñez, Martín y Salazar (2010) señalan que “el trabajador acepta las metas de la empresa, la disposición a realizar esfuerzos en pro de esta y la expresión del deseo de mantenerse como miembro activo dentro de la organización” (p.3). Asimismo, Calizaya, Morales, Pinto y Bellido (2020) manifiestan que es “el estado emocional del colaborador hacia el trabajo, demostrando responsabilidad, entusiasmo, ilusión y pasión en el desarrollo de funciones dentro del puesto de trabajo” (p.2).

Dailey (2012) precisa que es el nivel de devoción del empleado con la organización que trasciende de la lealtad, donde se puede notar cuando los empleados promueven activamente la institución ante las partes interesadas; esforzándose de manera voluntaria para alcanzar los objetivos, defiende a su compañía, promueve sus valores y aconseja a los recién llegados, está reforzando su compromiso con la organización y adaptándose a los valores de la organización.

Robbins y Judge (2017) manifiestan que:

El personal comprometido se siente identificado con la organización en particular y sus objetivos, dado que desea mantener su permanencia en la misma, porque siente apego emocional y a las creencias de sus valores es el estándar de oro para el compromiso de los miembros, de tal forma que es menos probable que se retiren, incluso así estén insatisfechos o contentos con su trabajo tienen un sentido de lealtad, por ello que están dispuestos a hacer sacrificios por la institución porque se sienten identificados. (p.116)

Entendiéndose que el compromiso es el grado de involucramiento y entusiasmo que tiene el personal con el empleo, con sus compañeros y la relación que existe con la empresa; por ello, se concluye que el compromiso es necesario para que los

trabajadores tengan un buen desempeño, logren mejores resultados y mantengan su estabilidad laboral de la empresa.

Características del personal comprometido

Según Dailey (2012) indica que los trabajadores se identifican con los valores y objetivos institucionales por eso mantiene su estabilidad dentro de las instituciones, suelen estar más comprometidos con lo que hacen generando un mejor desempeño y se esfuerzan para alcanzar buenos resultados, que aquellos que trabajan por periodos más cortos; por ello, cuando están comprometidos brindan su atención y aceptación a los objetivos como a los valores de las empresas, dado que tiene la capacidad de participar en las tareas para mejorar y contribuir con las funciones de la institución, ya que intervienen muchos sentimientos que hacen se sientan parte de la misma.

Jericó (2008) puntualiza que:

La empresa y a los trabajadores como una pareja donde el resultado del compromiso puede ser crecimiento, separación o infidelidad, por ello esto es el resultado de las motivaciones de pertenecer y de aportar valor y es codiciado porque permite que el trabajador se esfuerce, se identifique con lo que hace y actúe como prescriptor de la empresa a amigos y familiares, comentando las maravillas de trabajar ahí. (p.105)

Por lo tanto, los trabajadores se caracterizan por cualidades que poseen en su puesto que desempeñan y los objetivos de la empresa, asimismo tienen la sensación de permanecer en la organización, cuando estos tiene más tiempo trabajando se sienten orgullosos e identificaos con la misma, en cambio los que trabajan menos tiempo no tienen sentido de pertenencia; por ello, que el compromiso laboral es fundamental porque hace que las personas trabajen con ese sentimiento de apego con las actividades de la empresa y toman como propios a los objetivos institucionales.

Factores que influyen en el compromiso laboral

Coronado, Valdivia, Aguilera y Alvarado (2020) consideran los siguientes factores: Edad, a mayores edades el compromiso se incrementa, debido a que los colaboradores mayores tienen escasas oportunidades de laborar en otra entidad. Género, las mujeres en su ámbito laboral presentan un compromiso afectivo mayor, pero una correlación negativa con el grado de continuidad, mientras que los hombres mantienen un compromiso normativo dentro de las empresas. Estado civil, en las organizaciones los colaboradores casados se caracterizan por tener un compromiso afectivo y el de continuidad, en cambio las personas solteras y sin hijos mantienen un compromiso normativo. Antigüedad de empleo, los empleados con mayor antigüedad presentan mayores niveles de compromiso, dado que ellos han tenido la experiencia de éxito personal en la empresa. Formación académica, los individuos con mayor preparación presentan menores niveles de compromiso con la empresa, puesto que, al contar con más conocimientos, poseen mayor libertad, independencia y posibilidad de encontrar otro empleo. Tamaño de la empresa, las pequeñas empresas presentan menores niveles de compromiso, debido a que no tienen la capacidad para proporcionar seguridad en el empleo y mejores beneficios para sus trabajadores.

Dimensiones del compromiso laboral

Arnold y Randall (2012) hacen mención de las tres principales dimensiones del compromiso: Compromiso afectivo, es la razón sentimental y el apego emocional de pertenecer a la institución, porque suplen las necesidades y expectativas que desean, asimismo siguen en ella porque así lo desean. Compromiso para continuar, es la noción de la persona respecto a los costos y riesgos asociados a dejar su empresa actual, en cambio si renuncia perdería todo su tiempo y esfuerzo, además percibe que afuera son escasas las oportunidades para trabajar. Compromiso normativo, se basa en la moral, donde el personal está obligado o tiene la responsabilidad de permanecer

en la empresa ya sea por sentido de lealtad y porque tiene el deseo de ejecutar una obligación en la institución.

Aguillón et al. (2015) consideran tres dimensiones: Componente físico, es el esfuerzo que los trabajadores ponen para realizar sus funciones encargadas. Componente emocional, se basa en los sentimientos que impactan significativamente en el rendimiento dentro del ámbito laboral. Componente cognitivo, se describe como la implicación que el colaborador tiene hacia su trabajo.

Orejuela (2014) enumera tres niveles de compromiso organizacional: Conformidad, los individuos suelen cambiar sus actitudes y asumir ciertas responsabilidades para adaptarse y encajar con las opiniones de los demás. Identificación, se basa en que los trabajadores realizan las funciones con el objetivo de mantener una relación satisfactoria y de autodefinición. Internalización, el personal encuentra que las normas y valores de las instituciones son básicamente recompensables y congruentes en sus valores propios.

Las dimensiones que se tomó para este estudio son de Arnold y Randall (2012), como es el compromiso afectivo, compromiso para continuar y el compromiso normativo.

2.2. Antecedentes

Internacionales

Gálvez (2018) en su investigación:

Influencia de los valores organizacionales en el compromiso del empleado administrativo de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG). Tuvo por objetivo determinar la influencia entre los valores institucionales de la UCSG y el compromiso de los empleados administrativos. La metodología fue cuantitativo inferencial, con una población de 491 trabajadores y una muestra

de 72 trabajadores, aplicándose una encuesta, y su instrumento fue un cuestionario basado en la escala de Likert. En sus resultados se determinó que el nivel de compromiso es relativamente elevado de los empleados, así como los campos en los que se debe trabajar para mejorar el nivel de responsabilidad y convivencia. Concluyó que los valores de compromiso, responsabilidad y convivencia o buen vivir; están documentados en los estatutos de la universidad, pero no son conocidos por los trabajadores; asimismo existe distinto grado, dependiendo de las características socioeconómicas, donde los solteros son menos comprometidos que los empleados casados; por ello, el análisis de correlación si se mostraba una relación alta entre estas dos variables. (p.14)

Coronel (2019) en su estudio:

El compromiso organizacional en servidores públicos. Tuvo por objetivo identificar las características particulares que distinguen a los servidores públicos del Ministerio de Hacienda de Paraguay. La metodología fue descriptiva de enfoque cuantitativo y cualitativo; de diseño no experimental, de tipo transversal. La población fue de 1931 trabajadores y una muestra de 153 servidores públicos, aplicándose una encuesta y una entrevista a 3 docentes. En sus resultados se evidenció que el compromiso organizacional es el dominio a nivel general en los servidores públicos, donde el nivel de compromiso afectivo es alto; el de continuidad y normativo, son medios. Concluyó que los servidores mantienen vínculos con la institución donde el 67,3% poseen compromiso afectivo, el 10,5% compromiso normativo y el 9,8% tienen el de continuidad. (p.4)

Nacionales

Arenas (2018) en su estudio titulado:

La influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la Institución Educativa grupo Mega (IEGM), Distrito de Camaná, Arequipa, 2017. Tuvo por objetivo analizar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la IEGM. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, y de alcance descriptivo y explicativo, con una muestra de 53 colaboradores, aplicándose una encuesta y su instrumento fue un cuestionario de 42 preguntas. Los resultados demuestran que si existió una influencia de 54.3% de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución, donde se evidencia que existe una relación entre ambas variables de acuerdo a la correlación de Pearson y el coeficiente de determinación. Se concluyó que los elementos y las características de la cultura organizacional influyen de forma significativamente en el compromiso laboral. (p.4)

Martínez (2018) en su estudio titulado:

Hábitos de estudios y la cultura investigativa en estudiantes del primer semestre académico de la facultad ciencias sociales-escuela profesional de Historia de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018. Tuvo por objetivo determinar de qué manera los hábitos de estudios influyen en la cultura investigativa en estudiantes del primer semestre académico de la facultad ciencias sociales. El tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, tipo correlacional y de enfoque cuantitativo; la muestra estuvo conformada por 51 estudiantes, a los cuales se les aplicó un cuestionario. En los resultados obtenidos, se observó que el 68.63% de los estudiantes frecuentemente usan la cultura investigativa, con respecto a la variable hábitos se percibió que 58.82% de los estudiantes, manifestaron que a veces utilizan algún tipo de

hábitos de estudio en la universidad. Se concluyó, que de acuerdo al nivel de confianza que fue de 0.95 y el nivel de significancia de 0.005 se confirma que existió relación entre los hábitos de estudio y la cultura investigativa. (p.10)

Cerna (2019) en su investigación:

La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca (MPB), 2018. Tuvo por objetivo establecer de qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la MPB. El tipo de investigación es aplicada, de nivel explicativo, de diseño no experimental, y de enfoque mixto, la población fue 562 trabajadores, con una muestra de 228 trabajadores, aplicándose una encuesta y el instrumento fue un cuestionario, donde determina que la cultura influye significativamente en el compromiso organizacional. Se concluyó que existió relación significativa entre los aspectos formales e informales de la cultura organizacional que influyen significativamente en el compromiso organizacional, ya que $p = 0 < 0,05$, además, un coeficiente de correlación R_s de 0.637. (p.9)

Díaz (2020) en su estudio:

Compromiso organizacional y creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que elaboran en Lima y Piura. Tuvo por objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y las creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que laboran en Lima y Piura. La metodología fue de tipo correlacional cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. Su muestra estuvo conformada por 358 trabajadores, aplicándose una encuesta y su instrumento fue un cuestionario. En sus resultados se determinó que existió relación estadísticamente significativa e inversa entre el compromiso organizacional y las creencias

irracionales. Concluyó que, a mayor nivel de compromiso organizacional, habrá menor nivel de las creencias irracionales. (p.8)

Alfaro (2020) en su investigación:

La cultura institucional y su incidencia en el compromiso organizacional de la Institución Educativa Florencia de Mora el Sandoval (IEFMS), Huanchaco, 2020. Tuvo por objetivo determinar la forma en que la cultura institucional incide en el compromiso organizacional de la IEFMS La metodología fue no experimental de corte transversal, con una muestra censal de 46 docentes y 15 trabajadores, aplicándose una encuesta y su instrumento fue un cuestionario de 34 ítems para los docentes y 32 ítems para los trabajadores. En sus resultados se determinó que el coeficiente de correlación de Pearson es 0.608, donde demuestran que su incidencia es regular entre las dos variables. Se concluyó que, de acuerdo al coeficiente de Pearson, que fue de 0.608; la cultura institucional incide de forma directa y significativamente en el compromiso organizacional, asimismo existió un nivel regular en las dimensiones: compromiso afectivo, normativo y para continuar, tanto para los docentes como para los trabajadores, por ello si existió falta de innovación en las enseñanzas, y generó poca colaboración hacia el desarrollo profesional y personal. (p.7)

Locales

Calderón (2018) en su investigación:

Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes (UNT), 2018. Su objetivo fue determinar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la UNT. La metodología fue cuantitativa, de diseño no experimental, transversal-correlacional; la población fue de 265 trabajadores y la muestra fue de 134 trabajadores, aplicándose una encuesta. Los resultados

que se obtuvieron según la prueba de X^2 calculado es menor que la X^2 tabulado, lo que significa que no existe relación significativa en la cultura organizacional clan, de mercado y jerarquizada. Solo en la cultura adhocracia, el X^2 calculado es mayor que la X^2 tabulado, lo cual demuestra que el personal de la institución solo se centra en los aspectos exteriores; pero basado en un elevado grado de flexibilidad e innovación. Se concluyó que existe relación significativa entre el tipo de cultura organizacional adhocracia y satisfacción laboral; no existe relación ente la cultura del clan, mercado y jerarquizada con la satisfacción laboral en el personal administrativo. (p.8)

Rojas y Rodriguez (2018) en su tesis titulada:

Influencia de la cultura institucional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de San Jacinto, Tumbes (MSJT), 2018. Tuvo como objetivo determinar de qué manera influye la cultura institucional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la MSJT. La metodología fue aplicada, de tipo no experimental, descriptiva con una muestra probabilística de 36 trabajadores, aplicándose una encuesta y su instrumento fue un cuestionario de 44 ítems en escala de Likert. En los resultados obtenidos se determinó que la cultura en base a sus dimensiones de los símbolos, paradigmas, valores y liderazgo tiene un nivel bueno y la influencia es positiva en la satisfacción laboral. Se concluyó que la cultura institucional ha influido de manera positiva en la satisfacción laboral; ya que la internalización de los elementos culturales, han mejorado en la actitud de los empleados que tienen hacia su trabajo, donde se corroboró, obteniéndose un coeficiente Rho de Spearman de 0.550. (p.11)

2.3. Definición de términos básicos

Personalidad

“Es la combinación única de patrones emocionales, conductuales y de pensamiento que afecta su manera de reaccionar o su interacción con sus semejantes” (Robbins y Coulter, 2014, p.455).

Relaciones internas

“Es la acomodación entre diferentes intereses que están involucrados en el proceso de lograr los objetivos de la empresa” (Arnold y Randall, 2012).

Confianza

“Se basa en creer que la otra persona o grupo, se comportarán con igual eficiencia, efectividad, diligencia, lealtad, en las relaciones sociales y en el desarrollo de la tarea, como uno mismo” (Franklin y Krieger, 2012, p.369).

Participación

“Es el involucramiento en gran medida a los empleados en la toma de decisiones y el funcionamiento organizacional, se logra modificar el compromiso en dirección al cumplimiento de objetivo” (Vesga y García, 2020, p.78).

Lazos de amistad

Se determina por formar lazos de amor y empatía entre los trabajadores de una institución: “Pueden florecer o deshacerse; el trabajo puede fluir de manera tranquila o encontrar barreras debido a la disposición física” (Franklin y Krieger, 2012, p.373).

Lealtad

Robbins y Coulter (2014) definen como: “la disposición para proteger a una persona tanto física como emocionalmente” (p.549). De la misma forma, se puede decir que los individuos resguardan a su institución como si fuera su hogar.

Apego emocional

Es cuando las personas tienen una visión positiva de sí mismo y de sus relaciones, por ello se sienten familiarizados y tienen ese apego con las funciones que desarrollan en el puesto de trabajo.

Identificación

“Una persona acepta una demanda o una recompensa externa como si fuera de importancia personal y, por lo tanto, usa la autorregulación para hacer comportamientos requerido” (Arnold y Randall, 2012, p.287).

Estabilidad laboral

Los colaboradores mantienen esta permanencia dentro de su puesto, dado que elimina preocupaciones perjudiciales.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Hipótesis

Hipótesis general

Ha: La cultura institucional influye de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de agricultura Tumbes, 2022.

Ho: La cultura institucional no influye de manera positiva ni significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2022.

Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1.

Ha: Los hábitos influyen de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la DRAT.

Ho: Los hábitos no influyen de manera positiva ni significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la DRAT.

Hipótesis específicas 2.

Ha: Los valores influyen de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la DRAT.

H₀: Los valores no influyen de manera positiva ni significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la DRAT.

Hipótesis específica 3.

H_a: Las creencias influyen de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la DRAT.

H₀: Las creencias no influyen de manera positiva ni significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la DRAT.

Hipótesis específicas 4.

H_a: Las normas influyen de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la DRAT.

H₀: Las normas no influyen de manera positiva ni significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la DRAT.

Para la aceptación o rechazo de la hipótesis se empleó:

p- valúe <0.05 se acepta la hipótesis

p- valúe >0.05 se acepta la hipótesis nula

Para la correlación y/o asociación de las variables hipótesis se empleó:

Rho Spearman ρ (rho) r_s (Anexo 11)

3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

A. Tipo de estudio

La investigación es aplicada, porque se pretende resolver los problemas presentados. Al respecto Pimienta y De la Orden (2017) manifiestan que se basa “en la búsqueda y consolidación de saber, así como la aplicación de los conocimientos culturales y científicos, para la obtención de la tecnología al servicio de la comunidad” (p.9). Es de enfoque cuantitativa porque se empleó los datos numéricos utilizando instrumentos de medición como el cuestionario valorando con la escala de Likert. Asimismo, es secuencial y probatorio, dado que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías, tal como lo refiere. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Es de tipo descriptivo-correlacional porque se describió sus propiedades y características de la cultura institucional y compromiso laboral, asimismo se determinó su influencia que existe entre ellas. Según Bernal (2016) manifiesta que “tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de las mismas” (p.147).

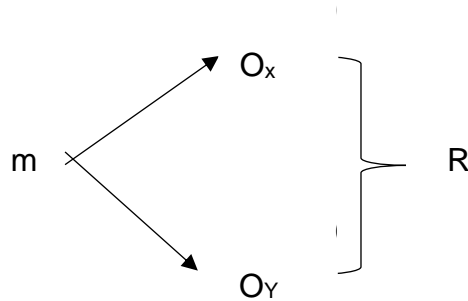
B. Diseño de investigación

En la investigación se utilizó el diseño no experimental porque se describió el comportamiento de las variables, como se percibe en el entorno. Asimismo, es de diseño trasversal porque se da dentro de un periodo de tiempo determinado, en esta oportunidad en el año 2022.

Hernández y Mendoza (2018) señalan que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables para ver su efecto sobre otras ya que este

solo se basa en observar o medir fenómenos y variables tal como se da en su contexto natural, para analizarlos.

Se empleó el diseño correlacional, como se aprecia:



m: muestra

O_x: observación cultura institucional

O_y: observación compromiso laboral

R: relación entre variables

3.3. Población, muestra y muestreo

A. Población

Pimienta y De la Orden (2017) definen que la población “es el conjunto, compuesto por la totalidad de los elementos, individuos o factores que forman parte de nuestro objeto de estudio en un lugar y tiempo determinado, poseen cualidades similares y observables” (p.84). En la investigación, la población se constituyó por 38 trabajadores nombrados que comprenden directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, según los registros de la unidad de personal de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes. (Tabla 1)

Tabla 1: Población laboral de la DRAT

Categoría laboral	N° de colaboradores
Directivos	4
Profesionales	12
Técnicos	16
Auxiliares	6
Total	38

Fuente: Unidad del personal, DRAT, 2022

B. Muestra

García (2016) considera a la muestra como el “subconjunto de la población sobre la cual se realizará alguna medición que permitirá conclusiones generalizables a toda la población” (p.130). Palella y Martins (2012) define que la muestra censal es: “abarcarse la totalidad de la población” (p.105).

La muestra de estudio fue censal porque estuvo compuesta por todos los elementos de la población; en este caso, los 38 trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, por lo que no se empleó ninguna fórmula.

Criterios de inclusión

Los colaboradores que se encuentran trabajando como son: los directivos, profesionales, técnicos y auxiliares administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

Criterio de exclusión

Los trabajadores administrativos nombrados que tienen descanso por salud, los que se han retirado de la institución por motivos laborales o personales y los que se han incorporado de manera formal en los últimos 3 meses a la institución.

C. Muestreo

Lind, Marchal y Wathen (2015) definen al muestreo como “el proceso de selección de elementos de una población para hacer juicios o inferencias acerca de esta” (p.221). Asimismo, Hernández et al. (2014) puntualizan que el muestreo no probabilístico es “el subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (p. 176).

En la investigación se empleó el muestreo no probabilístico, dado que la encuesta estuvo dirigida a todos los elementos de la población, aplicándose un cuestionario a los 38 trabajadores administrativos nombrados en sus respectivos puesto de trabajo, en el turno mañana 11 horas, indicada por la DRAT (Anexo 6 y 7).

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos

A. Métodos

Baena (2017) asevera que los métodos “es un camino para investigar, conocer y descubrir” (p.33). Empleándose los siguientes métodos:

Método deductivo

En la investigación cultura institucional y el compromiso laboral se trabajó en base a las doctrinas y teorías administrativas relacionadas al tema de investigación. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) expresa que “comienza con la teoría, y de ésta se derivan la hipótesis que el investigador somete a prueba, de lo general a lo particular” (p.7).

Método Inductivo

Este método se utilizó aplicando un procedimiento que van desde la recogida de datos e información hasta la elaboración de las conclusiones. Según Pimienta y De la Orden (2017) puntualizan que “se basa en inducción, mediante la cual el investigador establece conclusiones generales, a partir de la observación y análisis de hechos particulares, que considere verdaderas en virtud de que están basadas en la experiencia directa” (p.43).

Hipotético

Bernal (2016) señala que “es un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear a las mismas, deduciendo de ellas conclusiones generales que deben confrontarse con los hechos antes de constituirse en teorías” (p.71). Se dio posibles respuestas y se aprobó las hipótesis de la investigación, cultura institucional y compromiso laboral.

Analítico

Bernal (2016) puntualiza que “este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio al separar cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual” (p.71). Se analizó y se discutió los resultados en base a otros autores.

Cuantitativo

Bernal (2016) puntualiza que se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva.

En la investigación se utilizó el nivel de medición ordinal porque se empleó la escala de Likert: DA (3), I (2), ED (1), los datos estadísticos, y el modelo de Rho spearman para determinar la influencia entre las variable cultura institucional y compromiso laboral, además se organizó los datos en tablas de frecuencia.

B. Técnicas

Pimienta y De la Orden (2017) refieren que las técnicas se centran “en las conductas e instrumentos empleados en la realización de las operaciones o etapas de la investigación” (p.51). Empleándose las siguientes técnicas:

Encuesta

Baena (2017) expresa que:

Es la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que estamos estudiando, donde comprende una entrevista extensa con una guía de preguntas o de indicadores para detectar sobre la persona o la comunidad de todos los elementos que nos permitan conocer de ella desde sus orígenes hasta el momento actual (p.82).

Se empleó dos cuestionarios, tipo entrevista, conformados por 12 ítems para variable que es cultura institucional y el compromiso laboral en escala de Likert, aplicándose la encuesta a la muestra determinada, en este caso a los 38 trabajadores administrativos nombrados de la DRAT. (Anexo 4, 6 y 7)

Investigación documental

Palella y Martins (2012) aseveran que la investigación documental “es aquella que se basa en la obtención o recopilación de información y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos” (p.90). Se revisó artículos, libros,

revistas, tesis y textos, en la cual este contenido se relaciona con las variables en estudio como es cultura institucional y compromiso laboral.

C. Instrumentos

Baena (2017) señala que los instrumentos “son los apoyos que se tienen para que las técnicas cumplan su propósito” (P.68). Considerándose los siguientes instrumentos:

Cuestionario

García (2016) señala que:

Es el documento que se envía a los expertos, dado que no es solo un documento que contiene una lista de preguntas, sino que es él se consigue que los expertos interactúen, asimismo en el mismo se presentarán los resultados de anteriores circulaciones (p.187)

En la investigación se elaboró dos cuestionarios de 12 ítems para la variable cultura institucional, basados en cuatro dimensiones y 12 indicadores; en base al compromiso laboral se empleó el cuestionario de 12 afirmaciones, 3 dimensiones y 12 indicadores, empleándose la escala de Likert DA (3), I (1) ED (1) a los 38 trabajadores administrativos nombrados de la DRAT.

Fichas bibliográficas

Se empleó las fichas bibliográficas para registrar la información contenida en la literatura, informes y registros. Pimienta y De la Orden (2017) precisan que son “formas donde contiene los datos del autor y de la obra que es consultada” (p.64). De acuerdo a la apreciación este resultado contribuirá a elaborar el estado de arte. (Anexo 3)

3.5. Procesamiento y análisis

Procesamiento

Después de haber realizado la recolección de datos que se hizo a través de la técnica de la encuesta aplicándose como instrumento de medición el cuestionario, se validó con el alfa de cronbach, aplicándose el cuestionario a una muestra piloto de 15 trabajadores para cada variable, donde se introdujeron los datos en el programa de Excel y en SPSS para su respectiva tabulación, asimismo los resultados se elaboraron estadísticamente, por ello, se tiene coeficientes, tablas de frecuencias que presenta resultados de las variables en base a los objetivos.

Análisis

Una vez procesando los datos, se explica los resultados obtenidos, mediante la discusión, comparándolos con los resultados de otro investigador, fundamentándose con el estado de arte, logrando efectuar la determinación de hipótesis y alcanzando el objetivo que es determinar si la cultura institucional tiene influencia en el compromiso laboral, asimismo se realizó con el propósito de dar respuesta al problema y contrastar la hipótesis, según el coeficiente de rho Spearman, dado que las variables de estudio tienen un nivel de medición ordinal.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura institucional

Definición conceptual

Orejuela (2014) considera que es “el conjunto de conocimientos, símbolos, experiencias, costumbres, formas de comportamiento creadas y aprendidas en el ámbito social” (p.353).

Tabla 2: Dimensiones de la variable de la cultura institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición y escala de Likert
Hábitos	Puntualidad, responsabilidad y ceremonias protocolares.	1, 2, 3	DA (3), I (2), ED(1)
Valores	Código de ética, comportamiento y principios.	4, 5, 6	DA (3), I(2), ED(1)
Creencias	Reconocimiento, seguridad y libertad de expresión.	7, 8, 9	DA (3), I (2), ED (1)
Normas	Relaciones internas, reglas y normativa.	10, 11, 12	DA (3). I (2), ED (1)

Fuente: Cuestionario (Anexo 6)

Definición operacional

La obtención de datos de la variable cultura institucional se consiguió mediante la escala de Likert: De acuerdo (DA), Indeciso (I), En desacuerdo (ED), en la cual se utilizó un cuestionario de 12 preguntas en base a cuatro dimensiones y sus indicadores, donde fue aplicada a los 38 trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

Variable 2: Compromiso laboral

Definición conceptual.

Arnold y Randall (2012) señalan que “la fortaleza relativa de la identificación de un individuo con una organización y la participación o el deseo de mantener su estabilidad en la misma” (p.220).

Tabla 3: Dimensiones de la variable del compromiso laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición y escala de Likert
Compromiso afectivo	Identificación, orgullo y apego emocional.	1, 2, 3, 4	DA (3), I (2), ED (1)
Compromiso para continuar	Remuneración económica, estabilidad y sentido de pertenencia	4, 5, 6, 7, 8	DA (3), I (2), ED (1)
Compromiso normativo	Gratitud, lealtad y obligación	9, 10, 11, 12	DA (3), I (2), ED (1)

Fuente: Cuestionario (Anexo 7)

Definición operacional

Para obtener los datos en base al compromiso laboral se aplicó la escala de Likert: De acuerdo (DA), indeciso (I), y en desacuerdo (ED), basada en un cuestionario de 12 preguntas con relación a las tres dimensiones e indicadores, donde fue aplicada a los 38 trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

3.7. Análisis de confiabilidad

El alfa de cronbach para Hernández y Mendoza (2018) aseveran que es el instrumento más utilizado porque determina la confiabilidad donde si esta esté más cerca al 1 es sumamente confiable, por ello varía la confiabilidad de acuerdo con el número de indicadores específicos o ítems que incluya el instrumento de medición ya que cuantos más ítems haya, mayor tenderá a ser la confiabilidad, lo cual resulta lógico.

Palella y Martins (2012) aseveran que “se utiliza para medir la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems, puesto que varía de 0 a 1 por ello, es recomendable que el resultado sea mayor 0.61” (p.169).

Tabla 4: Criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento

Rango	Confiabilidad
0.81-1	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Media
0.21-0.40	Baja
1-0.20	Muy baja

Fuente: Palella Stracuzzi y Martins Pestana (2012),

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó una encuesta a la muestra piloto a los 15 trabajadores que equivale a un porcentaje de 40% de la muestra de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

Tabla 5: Confiabilidad de Cultura Institucional

Alfa de cronbach	N° de trabajadores
0.74	15

Fuente: Encuesta

Para el cuestionario de la variable cultura institucional se obtuvo un alfa de cronbach de 0.74, demostrado que existe una alta confiabilidad del instrumento de medición en los trabajadores nombrados de la DRAT.

Tabla 6: Confiabilidad del compromiso laboral

Alfa de cronbach	N° de trabajadores
0.79	15

Fuente: Encuesta

Para la variable compromiso laboral se logró un alfa de cronbach de 0.79, demostrando una confiabilidad alta, por eso si es recomendable la confiabilidad del instrumento en los trabajadores nombrados de la DRAT.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Para el objetivo general: Determinar la influencia de la cultura institucional en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022.

Tabla 7: Influencia de la cultura institucional en el compromiso laboral

Nivel	Cultura institucional			Compromiso laboral	
	Puntuación	N° Enc.	%	N° Enc.	%
Alto	28 – 36	30	78.95%	32	84.21%
Medio	20 – 27	8	21.05%	6	15.79%
Bajo	12 – 19	0	0.00%	0	0.00%
Total		38	100%	38	100%

Fuente: Cuestionario

En la tabla 7 se distingue que la variable cultura institucional, se sitúa en el nivel alto con un 78.95%, en el nivel medio con un 21.05% y un nivel bajo con un 0.00%; influenciando en la variable compromiso laboral ubicándose en el nivel alto de 84.21%, en el nivel medio de 15.79% y el nivel bajo de 0.00% de las respuestas de los trabajadores administrativos nombrados de la DRAT. Estas cifras indican que la cultura institucional que involucra hábitos, valores, creencias y normas, generan mayor involucramiento de los trabajadores hacia su puesto laboral.

Hipótesis general: H_a: La cultura institucional influye de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022.

H₀: La cultura institucional no influye de manera positiva ni significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022.

Tabla 8: Correlación de la cultura institucional y compromiso laboral

			Cultura institucional	Compromiso laboral
Rho Spearman	Cultura institucional	Coefficiente de correlación	1.000	0,572**
		Sig. (Bilateral)		0.000
		N	38	38
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	0,572**	1.000
		Sig. (Bilateral)	0.000	
		N	38	38

Fuente: Cuestionario

Apreciándose una correlación de rho spearman de 0.572, corrobora la existencia de correlación y/o asociación positiva media entre las variables cultura institucional y compromiso laboral. Obteniéndose un P valúe de $0.000 < 0.05$ que evidencia que la hipótesis alterna ha sido aceptada.

Para el objetivo específico 1: Determinar la influencia de los hábitos en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura.

Tabla 9: Influencia de la dimensión hábitos en el compromiso laboral

Nivel	Hábitos			Compromiso laboral	
	Puntuación	Nº Enc.	%	Nº Enc.	%
Alto	28 – 36	25	65.79%	32	84.21%
Medio	20 – 27	9	23.68%	6	15.79%
Bajo	12 – 19	4	10.53%	0	0.00%
Total		38	100.00%	38	100%

Fuente: Cuestionario

En la tabla 9 se observa que la dimensión de hábitos que refiere las rutinas, costumbres y acciones de la variable cultura institucional, se sitúa en el nivel alto con un 65.79%, un nivel medio con 23.68% y un nivel bajo con 10.53%, teniendo una influencia en la variable compromiso laboral en el nivel alto de 84.21%, en el nivel medio de 15.79% y en el nivel bajo de 0.00%, estas cifras indican que la cultura representada por hábitos han sido internalizados en los trabajadores de la institución porque promueven afecto emocional hacia su puesto laboral.

Hipótesis específicas 1: H_a: Los hábitos influyen de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura.

H₀: Los hábitos no influyen de manera positiva ni significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura.

Tabla 10: Correlación de la dimensión hábitos y compromiso laboral

		Hábitos	Compromiso laboral	
Rho Spearman	Hábitos	Coeficiente de correlación	1.000	0.327*
		Sig. (Bilateral)		0.045
		N	38	38
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	0.327*	1.000
		Sig. (Bilateral)	0.045	
		N	38	38

Fuente: Cuestionario

Según los resultados de la correlación rho de 0.327, indican que existió correlación y/o asociación positiva débil entre la dimensión hábitos y la variable del compromiso laboral, obteniendo P valúe de $0.045 < 0.05$, que muestra que se acepta la hipótesis alterna.

Para el objetivo específico 2: Describir la influencia de los valores en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura.

Tabla 11: Influencia de la dimensión valores en el compromiso laboral

Nivel	Valores			Compromiso laboral	
	Puntuación	N° Enc.	%	N° Enc.	%
Alto	28 – 36	36	94.74%	32	84.21%
Medio	20 – 27	2	5.26%	6	15.79%
Bajo	12 – 19	0	0.00%	0	0.00%
Total		38	100.00%	38	100%

Fuente: Cuestionario

La dimensión de los valores que se refiere al respeto, responsabilidad y empatía que se encuentran plasmados en documentos éticos de la institución agraria, posee un nivel alto de 94.74%, un nivel medio de 5.26% y un nivel bajo de 0.00%, con una influencia del 84.21% en el nivel alto, 15.79% para el nivel medio y de 0.00% para el nivel bajo en la variable del compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrado de la DRAT

Hipótesis específicas 2: H_a: Los valores influyen de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura.

H₀: Los valores no influyen de manera positiva ni significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura.

Tabla 12: Correlación de la dimensión valores y compromiso laboral

		Valores	Compromiso laboral
Rho Spearman	Valores	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (Bilateral)	0,372*
		N	38
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	0,372*
		Sig. (Bilateral)	0.021
		N	38

Fuente: Cuestionario

De acuerdo al Rho Spearman de 0.372, muestra que existió correlación y/o asociación positiva débil entre la dimensión de los valores y compromiso laboral; obteniéndose una significancia de $0.021 < 0.05$, que indica que se acepta la hipótesis alterna.

Para el objetivo específico 3: Explicar la influencia de las creencias en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura.

Tabla 13: Influencia de la dimensión creencias en el compromiso laboral

Nivel	Creencias			Compromiso laboral	
	Puntuación	N° Enc.	%	N° Enc.	%
Alto	28 – 36	31	81.58%	32	84.21%
Medio	20 – 27	7	18.42%	6	15.79%
Bajo	12 – 19	0	0.00%	0	0.00%
Total		38	100.00%	38	100%

Fuente: Cuestionario

De los resultados de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, se advirtió que la dimensión de las creencias que se centra en ideas o suposiciones que los colaboradores tienen acerca de la institución, se ubica en el nivel alto con un 81.58% teniendo una influencia en el compromiso laboral con un nivel alto de 84.21% ubicándose en el mismo nivel.

Hipótesis específicas 3: H_a: Las creencias influyen de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura.

H₀: Las creencias no influyen de manera positiva ni significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura.

Tabla 14: Correlación de la dimensión creencias y compromiso laboral

		Creencias		Compromiso laboral	
Rho Spearman	Creencias	Coeficiente de correlación	1.000	0,561**	
		Sig. (Bilateral)		0.000	
		N	38	38	
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	0,561**	1.000	
		Sig. (Bilateral)	0.000		
		N	38	38	

Fuente: Cuestionario

Se aprecia en la tabla 14, que el cálculo rho es de 0.561, demuestra que existió una correlación y/o asociación positiva media y significativa entre la dimensión de las creencias y compromiso laboral, y al haberse obteniendo un P valúe de $0.000 < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna.

Para el objetivo específico 4: Analizar la influencia de las normas en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura.

Tabla 15: Influencia de la dimensión normas en el compromiso laboral

Nivel	Normas			Compromiso laboral	
	Puntuación	N° Enc.	%	N° Enc.	%
Alto	28 – 36	29	76.32%	32	84.21%
Medio	20 – 27	8	21.05%	6	15.79%
Bajo	12 – 19	1	2.63%	0	0.00%
Total		38	100.00%	38	100%

Fuente: Cuestionario

En la tabla 15 se observa que la dimensión de las normas que son pautas y reglas que establece la institución para mejorar las relaciones internas de los trabajadores, obtuvo un nivel alto de 76.32%, en el nivel medio de 21.05% y un nivel bajo de 2.63%; teniendo una influencia en la variable compromiso laboral en el nivel alto de 84.21%, en el nivel medio un 15.79% y el nivel bajo de 0.00%; estas cifras indican que las normas ha influenciado en la variable del compromiso laboral que comprende afectividad, normatividad y de continuidad, de acuerdo a las respuestas de los trabajadores de la institución agraria.

Hipótesis específicas 4: H_a: Las normas influyen de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura.

H₀: Las normas no influyen de manera positiva ni significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura.

Tabla 16: Correlación de la dimensión normas y compromiso laboral

			Normas	Compromiso laboral
Rho Spearman	Normas	Coeficiente de correlación	1.000	0,575**
		Sig. (Bilateral)		0.000
		N	38	38
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	0,575**	1.000
Sig. (Bilateral)		0.000		
N		38	38	

Fuente: Cuestionario

Con los resultados que se comprobaron con el cálculo del coeficiente de rho spearman de 0.575, con P valúe nulo, demuestra que existió correlación y/o asociación positiva

media y significativa en la dimensión normas y la variable compromiso laboral; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna de acuerdo a las respuestas de los trabajadores administrativos nombrados de la institución agraria.

4.2. Discusión

En cuanto al objetivo general: Determinar la influencia de la cultura institucional en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. Según Schein (2004) entiende a la cultura institucional como un conjunto de supuestos y creencias que los colaboradores comparten dentro de la institución, por ello, permite mejorar el ambiente los trabajadores debido a que actúan de acuerdo a la cultura de la empresa. De acuerdo Robbins y Judge (2017) detalla al compromiso laboral como el involucramiento que los empleados tienen hacia su puesto laboral; por tanto, se identifican con los objetivos y valores de la organización.

Se demostró que la variable cultura institucional que comprende las dimensiones de los hábitos, valores, creencias y normas, alcanzó el 78.95% de las respuestas, influenciando en el compromiso laboral de 84.21%, ambas situadas en el nivel alto. Por tanto, se evidencia que los trabajadores practican los elementos culturales de la institución, permitiendo así obtener mejores resultados y brindar un mejor servicio a los agricultores.

En cuanto a la hipótesis del objetivo general: H_a : La cultura institucional influye de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022. Se obtuvo un rho de spearman de 0.572 expresándose una correlación y/o asociación positiva media y significativa; que implica que los trabajadores poseen hábitos positivos, practican los valores, creencias y se rigen a las normas de la institución agraria; por ende, proporcionan mayor identificación con el ámbito laboral.

Los resultados de la investigación, tiene similitudes con el estudio de Arenas (2018), quien encontró una influencia de 54.3% en los elementos y características de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución. En cambio, en los hallazgos encontrados por Alfaro (2020), descubrió un nivel regular en las dimensiones: compromiso afectivo, normativo y para continuar, tanto para los docentes como para los trabajadores, por ello si existió falta de innovación en las enseñanzas, y generó poca colaboración hacia el desarrollo profesional y personal. Ante estos resultados de la investigación realizada y los referidos autores descritos líneas arriba, se puede decir que las autoridades institucionales para que realicen un trabajo eficiente se deben enfocar en fomentar que los colaboradores practiquen los elementos culturales, debido que ayudan a mejorar el entorno laboral, se genera buenas relaciones y se logran conseguir mejores resultados para la institución.

Para el objetivo específico 1: Determinar la influencia de los hábitos en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. Orejuela (2014) define a los hábitos como rutinas que los trabajadores practican frecuentemente dentro de la institución, lo cual ayuda a potenciar el espíritu laboral y a mejorar la productividad de la empresa.

Según los resultados se demostró que la dimensión de los hábitos que comprende las rutinas, costumbres y acciones del personal alcanza un nivel alto de 65.79%, influyendo en el compromiso laboral con un nivel alto de 84.21% de las respuestas de los colaboradores. Por tanto, se evidencia que los trabajadores exteriorizan buenos hábitos de puntualidad, responsabilidad y participación activamente en las diferentes funciones de la DRAT, lo cual los conlleva a realizar las actividades de manera oportuna.

En cuanto a la hipótesis específica 1: H_a : Los hábitos influyen de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. De acuerdo a los resultados se obtuvo un rho spearman de 0.327 demostrándose que existió una correlación y/o asociación positiva

débil, lo cual, indica que existen muchos factores que influyen en el compromiso laboral como es valores, creencias y normas.

Existen acercamientos entre los resultados de la tesis Martínez (2018), lo cual se percibió un nivel de confianza de 0.95 y un nivel de significancia de 0.005 que demuestra que existió una influencia entre hábitos de estudio y cultura investigativa.

En cuanto al objetivo específico 2: Describir la influencia de los valores en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. Para Alles (2017) señala que los valores sirven como guía para las empresas debido que los trabajadores pueden realizar las funciones sin desviarse del propósito de la institución para el cual ha sido creada.

En los resultados se afirmó que la dimensión de los valores se situó en el nivel alto con un 94.74%, en el nivel medio con un 5.26% y un nivel bajo con un 0.00%, influyendo en el compromiso laboral que comprende un nivel alto de 84.21%, un nivel medio de 15.79% y de 0.00% para el nivel bajo. Por consiguiente, los colaboradores actúan conforme a los principios que promueve la institución, permitiendo generar mejores relaciones entre miembros y trabajadores de la institución, lo cual conlleva que los colaboradores realicen su mayor esfuerzo para alcanzar las actividades.

Ha: Los valores influyen de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. Se obtuvo un rho de 0.372 que evidencia la existencia de la asociatividad positiva débil entre la dimensión de los valores y compromiso laboral, evidenciándose que los trabajadores de la DRAT conocen y actúan conforme a los documentos éticos, lo cual demuestran involucramientos en las funciones laborales; pero existen otros valores que están internalizados y no se practican en la institución, lo cual, conlleva a que el personal realice las funciones por un contrato y no porque sienten el interés de cumplir con las funciones encomendadas.

En la tesis de Gálvez (2018) encontró que los valores de compromiso, responsabilidad y convivencia o buen vivir; están documentados en los estatutos de la universidad, pero no son conocidos por los trabajadores, asimismo existe distinto grado dependiendo de las características socioeconómicas, donde los solteros son menos comprometidos que los empleados casados, por ello, el análisis de correlación si se mostraba una relación alta entre valores organizacionales y compromiso del empleado. Estos resultados indican que se debe trabajar en los valores de compromiso, responsabilidad y convivencia para una mayor identificación del personal con el puesto de trabajo.

Para el objetivo específico 3: Explicar la influencia de las creencias en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. De acuerdo, Orejuela (2014) puntualiza que las creencias son pensamientos que los trabajadores tienen acerca del área donde laboran, donde estas ideas muchas veces son erróneas porque no coinciden con la realidad de la institución.

Se afirmó que la dimensión de las creencias consiguió un 81.58% ubicándose en el nivel alto, teniendo una influencia en el compromiso laboral con un nivel alto de 84.21% colocándose en el mismo nivel, de acuerdo a las respuestas de los colaboradores de la institución agraria. En consecuencia, los trabajadores poseen percepciones positivas de la institución, lo cual se ve reflejado en la identificación con su puesto de trabajo.

En la hipótesis específica 3: H_a : Las creencias influyen de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. Se evidencia que según r_s que fue de 0.561, donde demuestra que existió una asociatividad positiva media y significativa entre las creencias y la cultura institucional, lo cual indica que trabajadores presentan ideas claras que conllevan a esperar resultados determinados para la DRAT.

Los resultados del estudio de Díaz (2020) puntualiza que, a mayor nivel de compromiso organizacional, habrá menor nivel de las creencias irracionales. Por lo tanto, que, si los colaboradores muestran mayor interés por alcanzar sus funciones, es porque se reduce las ideas o pensamientos pocos realistas que afectan las relaciones interpersonales y a la institución.

En cuanto al objetivo específico 4: Analizar la influencia de las normas en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. Según Chiavenato (2019) señala que las normas son reglas que los empleados deben seguir para mejorar sus comportamientos y así puedan cumplir con las metas y conseguir una mejor estabilidad organizacional.

Para la dimensión de las normas se evidenció un nivel alto de 76.32%, en el nivel medio de 21.05% y un nivel bajo de 2.63%, teniendo una influencia en la variable compromiso laboral en el nivel alto de 84.21%, en el nivel medio un 15.79% y el nivel bajo de 0.00%. Es decir, si la institución agraria establece normas para facilitar la interacción entre colaboradores, aumentar la posibilidad de que mejoren sus conductas y así generen un ambiente sin favoritismo.

Hipótesis específica 4: H_a : Las normas influyen de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. Según el coeficiente de rho Spearman fue de 0.575, expresan la existencia de una correlación y/o asociación positiva media y significativa entre variables. Se demuestra que la institución establece políticas para poder contar con un entorno apropiado y así generar mayor involucramiento por parte de los colaboradores, hacia su puesto de trabajo.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la variable cultura institucional representada por 78.95% influye en la variable compromiso laboral con 84.21%, de los resultados que se corroboran con el ρ (rho) de 0.572, indicando la existencia de asociación positiva media y significativa entre ambas variables. Entendiéndose que es imprescindible que los trabajadores actúen conforme a los hábitos, valores, creencias y normas para que de esta forma realicen sus funciones de manera eficiente y sean más productivos.
2. La dimensión de los hábitos que viene hacer las acciones y rutinas que los trabajadores repiten constantemente hasta que forman parte de las funciones que realizan dentro de la institución, obtuvo un 65.79%, influyendo en el compromiso laboral con un 84.21%; y alcanzando un rho Spearman de 0.327. Demuestra que existió correlación y/o asociación positiva débil entre ambos; pues, es vital que los colaboradores mantengan conductas positivas dentro de su ambiente laboral para mejorar la productividad de la DRAT.
3. Los valores se caracterizan por principios que guían a los trabajadores para lograr dichos objetivos de la organización, logrando un 94.74% de las respuestas, influyendo en el compromiso laboral con un 84.21%; obteniéndose un r_s de 0.372, esto indica que existió correlación positiva débil entre ambos.
4. Se comprobó que la dimensión de las creencias constituida por 81.58%, tiene influencia en el compromiso laboral de 84.21%; de acuerdo a los resultados de coeficiente de correlación de ρ (rho) de 0.561, señala que existió asociación positiva media y significativa entre la dimensión de las creencias y la variable de compromiso laboral. Por tanto, que los colaboradores deben impartir pensamientos positivos hacia la institución para tener valiosos resultados en las

relaciones entre colaboradores y entorno, esto ayudara a disminuir conflictos y malos entendidos, por ello, que todos estos aspectos ayudan a mejorar la imagen institucional.

5. La dimensión de las Normas alcanzó un nivel alto de 76.32%, influyendo en el compromiso laboral con un 84.21%; y al verse obtenido un rho Spearman de 0.575, indica la correlación y/o asociación positiva media como significativa entre la dimensión normas y el compromiso laboral. Es fundamental que la institución comunique y dé a conocer las normativas actualizadas para que se realicen correctamente los deberes, se cumplan los fines institucionales y para que se logre una mejor estabilidad laboral porque las reglas se aplican para todo el personal, y se genere un ambiente laboral sin favoritismos.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a las autoridades de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, fomentar una cultura positiva a través de una comunicación bidireccional, donde el personal pueda compartir sus experiencias y opiniones sin el temor de ser rechazados, poseer la capacidad de escuchar a los demás y lograr mayor involucramiento hacia el puesto de trabajo.
2. La institución puede difundir a través de reuniones el plan estratégico institucional, con la intención de que los trabajadores cumplan con el logro de los objetivos, facilitando la ejecución de las funciones y consigan brindar un mejor servicio a la población Tumbesina.
3. Se propone a la institución dar a conocer los valores institucionales a través de charlas y reuniones para que los trabajadores cuenten con un ambiente laboral favorable y mantengan su estabilidad dentro de la institución.
4. Se propone a la institución realizar capacitaciones con el propósito de que los colaboradores interactúen mejor, compartiendo los sucesos; de esa forma fomenten ideas relacionadas al trabajo y a la DRAT.
5. Se sugiere compartir las normas y políticas a través de reuniones, con la finalidad de mejorar el comportamiento de los colaboradores frente a las diversas situaciones que ocurren en la institución agraria.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguillón Ramírez, Á. A., Berrún Castañón, L. N., Peña Moreno, J. A., & Treviño Elizondo, F. A. (2015). *Comportamiento humano en las organizaciones fundamentación* (Primera ed.). México: El Manual Moderno.
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo, Comportamiento humano en el ámbito laboral* (Quinta ed.). (M. Vega Pérez, Ed., & M. L. González Acosta, Trad.) México: Pearson.
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación, serie integral por competencias* (Tercera ed.). México: Patria.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Cuarta ed.). Colombia: Pearson.
- Calderón Romero, A. E. (2018). Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes, 2018. *Tesis para obtener el título*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Domínguez, P. (18 de Agosto de 2017). La cultura de una organización se fundamenta en las creencias, valores y políticas.
- Espinoza Mina, M. A., & Yulán Negrete, H. (20 de Abril de 2017). Cultura organizacional en la administración pública Ecuatoriana. 16.
- Franklin Fincowsky, E. B., & Krieger, M. J. (2012). *Comportamiento organizacional* (Primera ed.). México: Pearson.
- García Dlhigo, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum Jr, J. W. (2017). *Administración, un enfoque basado en competencias* (Doce ed.). (J. Reyes Martínez, Ed.) Santa Fe, Mexico: Cengage learning.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial* (Decimocuarta ed.). (M. J. Herrero Díaz , & M. Ortiz Staines, Trads.) México: McGraw hill.

- Robbins , S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (Global ed.). England: Pearson.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (Third ed.). United States of America: Jossey Bass.
- Alfaro Guevara, D. H. (2020). La cultura institucional y su incidencia en el compromiso organizacional de la Institución Educativa Florencia de Mora el Sandoval, Huanchaco, 2020. *Tesis de licenciatura*. Universidad Nacional de Trujillo, Huamachuco, Perú.
- Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias* (Segunda ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Arenas Torreblanca, M. d. (2018). La influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la Institucion Educativa grpo Mega , Distrito Camaná, Arequipa, 2017. *Tesis de licenciatura*. Universidad Alas Peruanas, Arequipa, Perú.
- Calizaya López, J. M., Morales , P. B., Pinto Pomareda, H. L., & Bellido Medina, R. S. (20 de Octubre de 2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. 7.
- Cerna Nuñez, P. G. (2019). La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018. *Tesis de titulo profesional*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Chiang V, M., Nuñez P, A., Martín , M., & Salazar B, M. (Julio de 2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relacion con el clima organizacional: Analisis de género y edad. *Panorama socioeconómico*, 12.
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica: Fundamentos y aplicaciones* (Tercera ed.). (P. Obón, Trad.) Santa Fe, México: McGraw hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Décima ed.). (G. Nagore Cázares, Trad.) México: McGraw hill.

- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (Décima ed.). México: McGraw hill.
- Coronado Guzmán , G., Valdivia Velasco, M., Aguilera Dávila, A., & Alvarado Carillo, A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, 15.
- Coronel Pereira, H. C. (2019). El Compromiso organizacional en Servidores Públicos. *Tesis de maestría*. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Daft, R. L. (2015). *Teoría y diseño organizacional* (Undécima ed.). Santa Fe, México: Cengage learning.
- Dailey , R. (2012). *Comportamiento organizacional* (Primera ed.). Santa Fe, México.
- Díaz Trucios, R. (2020). Compromiso organizacional y creencias irracionales en trabajadores de una empresa privada que elaboran en Lima y Piura. *Tesis para optar el título profesional*. Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Gálvez Martin, J. P. (2018). *Influencia de los valores organizacionales en el compromiso del empleado administrativo de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw hill.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *La metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw hill.
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento: construyendo compromiso*. Madrid, España: Pearson.
- Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2015). *Estadística aplicada a los negocios y la economía* (Decimosexta ed.). Santa Fe, México: McGraw hill.
- Llanos Encalada, M. (2016). *La cultura organizacional: eje de acción de la gestión humana*. Samborondón, Ecuador.
- Martínez Huamani , E. (2018). Hábitos de estudios y la cultura investigativa en estudiantes del primer semestre académico de la facultad ciencias sociales-escuela profesional de Historia de la Universidad Nacional de San Antonio Abad

- del Cusco, 2018. *Tesis para optar el título profesional*. Universidad Nacional San Antonio Abad Del Cusco, Perú.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Estados Unidos: Copyright.
- Orejuela, J. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo. Apuestas de investigación*. Colombia: Bonaventuriana.
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (Tercera ed.). Caracas, Venezuela: Fedupel.
- Parra Montalvo , E. Y., & Tineo Córdova , Y. S. (2019). Motivación y su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2018. *Tesis para optar el título*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Pimienta Prieto, J. H., & De la orden Hoz, A. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). México: Pearson.
- Quispe Flores, R., & Paucar Sullca, S. (07 de Diciembre de 2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. 14.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda ed.). México: Pearson.
- Rojas Preciado, A. M., & Rodriguez Huancas , M. S. (2018). Influencia de la cultura institucional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de San Jacinto, Tumbes, 2018. *Tesis para optar el título de licenciado en administración*. Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.
- Torner, C. S., & Rojas Espinosa, S. R. (12 de Abril de 2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. 13.
- Vesga R, J. J., & García Rubiano, M. (2020). *Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional* (Primera ed.). Bogotá, Colombia.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Título: Cultura institucional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2022.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera influye la cultura institucional en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿De qué manera influye los hábitos en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura? 2. ¿De qué manera influye los valores en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura? 3. ¿De qué manera influye las creencias en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura? 4. ¿De qué manera influye las normas en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia de la cultura institucional en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la influencia de los hábitos en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. 2. Describir la influencia de los valores en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. 3. Explicar la influencia de las creencias en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. 4. Analizar la influencia de las normas en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. 	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁: La cultura institucional influye de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los hábitos influyen de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. 2. Los valores influyen de manera positiva y significativa en el en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. 3. Las creencias influyen de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. 4. Las normas influyen de manera positiva y significativa en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura. 	<p>Variable 1.</p> <p>Cultura institucional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Hábitos Valores Creencias Normas</p> <p>Variable 2.</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Dimensione</p> <p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso para continuar</p> <p>Compromiso normativo</p>	<p>Aplicada</p> <p>Enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional.</p> <p>Diseño no experimental-trasversal.</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización.

Título: Cultura institucional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2022.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores	Ítems	Instrumento y escala de medición
Variable 1 Cultura institucional	Orejuela (2014) considera que “es el conjunto de conocimientos, símbolos, experiencias, costumbres, formas de comportamiento creadas y aprendidas en el ámbito social” (p.353).	La obtención de datos de la variable cultura institucional se obtuvo mediante la escala de Likert: De acuerdo (DA), indeciso (I) y en desacuerdo (ED), en la cual se aplicará un cuestionario de 12 preguntas en base a las cuatro dimensiones y sus indicadores, donde se aplica a 38 de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.	Hábitos Valores Creencias Normas	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12	Encuesta Encuesta Encuesta Encuesta
Variable 2 Compromiso laboral	Arnold y Randall (2012) asevera que es “la fortaleza relativa de la identificación de un individuo con una organización y la participación en la misma” (p.220).	Para obtener los datos en base al compromiso laboral se aplicará la encuesta con una escala de Likert: De acuerdo (DA), indeciso (I) y en desacuerdo (ED), basada en un cuestionario de 12 preguntas en base a las tres dimensiones e indicadores, donde se aplica a 38 de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.	Compromiso afectivo Compromiso para continuar Compromiso normativo	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12	Encuesta Encuesta Encuesta

Anexo 3: Fichas bibliográficas

Schein (2004). Organizational culture and leadership. United States of América: Jossey Bass. p.1.

Expresa: Es un fenómeno dinámico que está presente y que se crea frecuentemente a partir de nuestras interacciones con las demás personas por ello se caracteriza por estructuras, rutinas, reglas, normas que guían y restringen el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización.

Arnold y Randall (2012). Psicología del trabajo, Comportamiento humano en el ámbito laboral. México: Pearson. p.220.

Puntualizan: El compromiso es la fortaleza relativa de la identificación o apego de un individuo con una organización y la participación o el deseo de mantener su estabilidad en la misma.

Anexo 4: Carta solicitud de autorización para ejecución de tesis

"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tumbes, 31 de mayo de 2022

Carta N° 05 - 2021/JCB

Señor: ING. Giam Franco Mendoza Ramírez

Director de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes

Asunto: Solicito autorización para ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito, Estudiante en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, cursando el IX ciclo. He presentado un proyecto de tesis: "**Cultura institucional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2022**"; para su ejecución es necesario contar con información pertinente como la PEA de su personal (Número de trabajadores: funcionarios, directivos, profesionales, técnico y auxiliares); Asimismo se requiere aplicar encuestas de las variables en estudio: Cultura institucional y Compromiso laboral

En tal sentido Señor Director, solicito la debida autorización, contar con la información descrita y así conseguir mi propósito académico.

Concedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

García Mauriola Betzabet

Estudiante

DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA TUMBES	
UNIDAD DE TRÁMITE	
RECIBIDO	
31 MAY 2022	
FECHA	-----
REG	1072
N° EXP	-----
FIRMA	f
HORA	10:57m

Anexo 5: Autorización para la ejecución de tesis



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES

DIRECCION REGIONAL AGRICULTURA TUMBES

Tumbes: 02 AGO 2022



CARTA 131 -- 2022-GOB.REG.TUMBES-DRAT-TUMBES-D

SEÑORITA:
GARCIA MAURIOLA BETZABET

ASUNTO : Respuesta a documento

Referencia : CARTA N°05-2021/JCB

Tengo el agrado dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez indicarle que ha sido recepcionado el documento de la referencia, donde solicita autorización para realizar su Tesis "Cultura Institucional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes 2022"

Al respecto debo indicar que, la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, **ACEPTA** que realice su Tesis "Cultura Institucional y el compromiso laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes 2022", por lo que se le autoriza para que realice las coordinaciones con el área correspondiente y así le puedan facilitar la información necesaria, además de autorizar la aplicación de encuestas de las variables en estudio: Cultura Institucional y Compromiso Laboral.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;



Ing. Germán Franco Mendoza Ramírez
DIRECTOR REGIONAL DE AGRICULTURA TUMBES

N° Reg. 1269628
N° Exp. 1083015

Anexo 6: Cuestionario de la variable cultura institucional

I. Presentación:

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la cultura institucional y compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2022. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos.

II. Instrucciones

A continuación, se muestra tres alternativas de las cuales marca con una "X" el casillero de su preferencia, teniendo en cuenta que cada valor tiene un significado como se referencia:

- 1- En desacuerdo (ED)
- 2- Indeciso (I)
- 3- De acuerdo (DA)

III. Datos

Cargo	Edad	Sexo	Tiempo de servicio

Test de escala: Cultura institucional

N°	Preguntas	DA	I	ED
Hábitos				
1	Exterioriza un comportamiento de puntualidad.			
2	Usted rinde cuentas del trabajo asignado de			

	manera oportuna.			
3	Participa de las ceremonias protocolares que realiza la institución para realzar la estima del trabajador.			
Valores				
4	Los valores institucionales se encuentran plasmados en documento éticos.			
5	Existen valores claros y consistentes que rigen el comportamiento de los trabajadores.			
6	Actúa conforme a los principios que promueve la institución.			
Creencias				
7	Usted cree que su esfuerzo es valorado por la DRAT.			
8	Percibe que la institución protege a sus empleados.			
9	Considera que la institución le da la oportunidad de expresar sus opiniones libremente.			
Normas				
10	Tiene acceso a los documentos que regulan las relaciones internas			
11	Practica las reglas que establece la institución.			
12	Se organiza reuniones para dar a conocer las normativas actualizadas dentro de la DRAT.			

Anexo 7: Cuestionario de la variable compromiso laboral

I. Presentación:

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la cultura institucional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos.

II. Instrucciones

A continuación, se muestra tres alternativas de las cuales marca con una "X" el casillero de su preferencia, teniendo en cuenta que cada valor tiene un significado como se referencia:

- 1- En desacuerdo (ED)
- 2- Indeciso (I)
- 3- De acuerdo (DA)

4- Datos

Cargo	Edad	Sexo	Tiempo de servicio

Test de escala: Compromiso laboral

N°	Preguntas	DA	I	TD
Compromiso afectivo				
1	Se identifica con los objetivos de la DRAT.			
2	Se siente orgulloso de pertenecer a la institución.			

3	Usted experimenta un fuerte sentimiento de apego hacia su puesto laboral.			
4	Propone soluciones ante los problemas de la DRAT.			
Compromiso para continuar				
5	La institución le proporciona una remuneración económica justa.			
6	La institución le brinda estabilidad laboral.			
7	Siente comodidad dentro del ámbito laboral.			
8	Usted desea permanecer en la DRAT.			
Compromiso normativo				
9	Se siente agradecido con la institución.			
10	Esta dispuesto a realizar esfuerzo extra, con el fin de ayudar a que la DRAT logre los objetivos.			
11	Es leal a la institución frente a circunstancias cambiantes o adversas.			
12	Cumple con las funciones asignadas en su puesto de trabajo.			

Muchas gracias

Anexo 8: Personal nombrado de la DRAT

PERSONAL NOMBRADO, DESIGNADO Y CONTRATADO SEGÚN DL 276 DE LA DRAT

N° Orden	APELLIDOS Y NOMBRES	CATEGORIA LABORAL
1	PEÑA MORETTI JORGE LUIS	INGENIERO
2	GALLEGOS GARCIA JOE LUIS	LIC. ADMINISTRACION
3	CLAVIJO BACA MANUEL EDI	CONTADOR
4	MENDOZA RAMIREZ GIAM FRANCO	INGENIERO
5	CANALES RAMIREZ FEDERICO MARTIN	INGENIERO
6	HERRERA SANJINEZ LUIS ALBERTO	ECONOMISTA
7	INFANTE SAAVEDRA VICTOR ORLANDO	INGENIERO
8	NIMA VALLADOLID ORLANDO	INGENIERO
9	ZAPATA INFANTE MODESTO	TECNICO
10	MEDINA ORTIZ SIGIFREDO	CONTADOR
11	PADILLA GARCIA LUIS ENRIQUE	TECNICO
12	ROJAS GARCIA RIGOBERTO	INGENIERO
13	ULLOA CHAVEZ MARTIN HIPOLITO	INGENIERO
14	MACEDA GALAN HIPOLITO MARTIN	TECNICO
15	ALEMAN CLAVIJO FRANK MIDWARD	INGENIERO
16	CESPEDES DIOS CESAR AUGUSTO	TECNICO
17	SILVA MORAN SEGUNDO	TECNICO
18	REYES ARRESE JOSE RICARDO	TECNICO
19	GARCIA CASTILLO ANGEL MARINO	TECNICO
20	CHUNGA VARGAS TEOFILO CARLOS	TECNICO
21	AMAYA ZARATE LUIS ALBERTO	TECNICO
22	DIOSES MEDINA ROSARIO	LIC. ADMINISTRACION
23	VIA PEÑA GABY ISABEL	TECNICA
24	ARROYO CHIROQUE OLGA ESTHER	LIC. ADMINISTRACION
25	PEÑA CRUZ GLADYS FLORENCIA	SECRETARIA
26	VITE ECHE ROSA ESTHER	TECNICA
27	MONZON VARGAS LUZ VICTORIA	SECRETARIA
28	CORDOVA SERNAQUE ROXANA IVON	CONTADORA
29	ERAUSTE CAMPAÑA ELIXABE	SECRETARIA
30	CARRILLO BENITES MARIA ARACELY	SECRETARIA
31	BENNER DE JIMENEZ CELIA OLINDA	SECRETARIA
32	MORENO BOULANGGER JANETH	SECRETARIA
33	CISNERO BORRERO VIOLETA SOLEDAD	INGENIERA
34	PALACIOS CHUNGA LUZ MARVELI	INGENIERA
35	ALEMAN CARDENAS MARILU	SECRETARIA
36	FLORES RAMIREZ BERTHA	SECRETARIA
37	SILVA LOPEZ YENNY BONNY	INGENIERA
38	SANCHEZ AUTAN VIVIANA	ABOGADA

Anexo 9: Análisis de fiabilidad de la cultura institucional

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma Items
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	34
4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	32
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	30
9	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	26
10	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	33
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	32
13	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	32
14	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	31
15	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	32
VARP	0.195556	0.355556	0.115556	0.195556	0.355556	0.222222	0.062222	0.222222	0.062222	0.160000	0.160000	0.373333	7.528889

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Datos

K1: El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de cronbach

Remplazamos la fórmula

$$\alpha = \frac{15}{15-1} \left[1 - \frac{\sum 2.48}{7.98} \right] \alpha = 0.74$$

Anexo 10: Análisis de fiabilidad del compromiso laboral

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma Items
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	32
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
12	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34
13	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
14	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	28
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	33
VARP	0.115556	0.062222	0.062222	0.328889	0.115556	0.062222	0.115556	0.062222	0	0.16	0.115556	0.062222	4.622222222

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Datos

K: El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de cronbach

Remplazamos la fórmula

$$\alpha = \frac{15}{15-1} \left[1 - \frac{\sum 1.26}{4.74} \right] \alpha = 0.79$$

Anexo 11: Interpretación de Rho Spearman

Rango	Significación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014), Metodología de la investigación.

Anexo 12: Procesos de aplicación de la encuesta

Foto 1: Dando instrucciones del llenado de encuestas



Foto 2: Aplicando la encuesta

