

Cultura organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales en el Perú

Mercedes Fidelia Laoyza Chacara¹

mloayza@unamba.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-0850-5674>

Universidad Nacional Micaela
Bastidas de Apurímac

Nélida Ccoñislla Caceres

nelidacpc29@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8294-9273>

Universidad César Vallejo
Abancay- Perú

María Beatriz Carrera Espinoza

mbcarrerae@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0028-9997>

Universidad Nacional de San Antonio
Abad del Cusco

Fanny Valderrama Leon

fvalderramaleon@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2504-9743>

Universidad César Vallejo
Abancay- Perú

RESUMEN

Este trabajo de investigación consideró como objetivo principal determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en trabajadores de gobiernos locales en Perú. El enfoque fue cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, siguiendo un diseño no experimental transversal, los informantes fueron 235 servidores públicos de gobiernos locales, a los cuales se les aplicó un cuestionario de 35 preguntas con escala tipo Likert utilizando la técnica de la encuesta, se validó utilizando juicio de expertos y la confiabilidad con Alfa de Cronbach. Los resultados para la variable cultura organizacional indican un 45,5% estar de acuerdo con la cultura de la organización; además, el 34,9% considera estar de acuerdo con el compromiso laboral. Las hipótesis se probaron con la prueba estadística Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de correlación de valor 0,925 entre variables, además, se ha verificado un nivel de significancia de $p=0,000$, lo que permite afirmar categóricamente la asociación muy alta entre cultura organizacional y compromiso laboral en servidores de gobiernos locales del Perú.

Palabras clave: cultura; compromiso; gobierno local; servidor público.

¹ Autor principal

Organizational culture and labor commitment in local government workers in Peru

ABSTRACT

This research work experienced as its main objective to determine the relationship between organizational culture and labor commitment in local government workers in Peru. The approach was quantitative, of a descriptive correlational level, following a non-experimental cross-sectional design, the informants were 235 public servants of local governments, to whom a questionnaire of 35 questions with a Likert-type scale was applied using the survey technique. validated using expert judgment and reliability with Cronbach's Alpha. The results for the organizational culture variable indicate 45.5% agree with the culture of the organization; In addition, 34.9% consider that they agree with the work commitment. The hypotheses were tested with Spearman's Rho statistical test, obtaining a correlation coefficient of 0.925 between variables, in addition, a level of significance of $p=0.000$ has been verified, which allows us to categorically affirm the very high association between organizational culture and Labor commitment in local government servers in Peru.

Keywords: *culture; commitment; local government; public server*

Artículo recibido 15 febrero 2023

Aceptado para publicación: 15 marzo 2023

INTRODUCCIÓN

En las instituciones públicas de Perú se tiene mala imagen, se considera mayormente que brindan servicios inadecuados, tratan mal a los ciudadanos, llegan tarde, tienen demasiada burocracia y eventualmente son acusadas de corrupción, lo que las hace menos confiables (Luciano et al., 2021). Cambiar a nuevas prácticas es difícil debido a culturas arraigadas que las hacen lentas y menos adaptables a nuevos entornos. Esto incluye a las personas, así que tratar de cambiar la actitud de los servidores para mejorar su imagen negativa se convierte en una tarea compleja. Por lo tanto, se necesita una cultura organizacional adecuada para desarrollar una visión en la que cada institución del Estado debe orientarse de tal manera que, además de lograr las metas trazadas, también pueda realizar las tareas que la sociedad le impone (Paais & Pattiruhu, 2020).

La gestión pública es un tema que se revisa constantemente, y la principal prioridad es la prestación de servicios públicos de alta calidad, por lo que debe basarse en principios básicos de gestión, como economía, eficiencia y calidad, que deriva de la gestión privada y ahora han sido trasladados al sector público. Para el logro de estos objetivos se debe poner énfasis en los recursos humanos con que cuenta la organización, para ello se debe integrar y capacitar de forma adecuada a los más idóneos para que puedan desempeñarse eficazmente y contribuir al logro de la productividad (Hecklau et al., 2017). Hoy en día lograr resultados adecuados es examinador no solo a nivel de organización o de equipo de trabajo, sino también dentro y a nivel organizacional (Azizollah et al., 2015);

El problema se evidencia a nivel internacional, por ejemplo Bernardi et al., (2018), considera que, en América Latina, la cultura organizacional es una prioridad para los líderes de todo tipo de organizaciones, pero la sociedad exige cada vez más en las organizaciones públicas, ya que la transformación digital trae más experiencia y exigencias. O, por el contrario, optan por incorporar nuevos elementos de diferenciación para lograr el éxito que se plantean. En este contexto, la cultura se vuelve más compleja y en muchos sentidos ambigua y difícil de entender o asimilar. La cultura a menudo tiene sus raíces en comportamientos no escritos, patrones sociales y creencias.

Se han realizado varios estudios para comprender la cultura en las organizaciones. Una encuesta ejecutada en el 2017 a líderes empresariales sudamericanos que incluyó a 120 ejecutivos, entre ellos directores ejecutivos y directores de recursos humanos en sus países, que expresaron su percepción de

la cultura de las organizaciones de su país en relación con el desempeño, tuvo resultados diversos, pero las culturas generales definen el desempeño de las organizaciones que lideran. Para los profesionales de recursos humanos, el mensaje es claro: la cultura se ha convertido en un diferenciador importante a nivel empresarial. Cuando se alinea con la estrategia y el liderazgo, una cultura fuerte crea resultados organizacionales positivos. Una cultura fuerte y saludable también atrae gran talento, lo que ayuda a las organizaciones a atraer y retener empleados de alto rendimiento (Caraballo & Meleán, 2022).

A nivel nacional Lozada (2022), afirma que el compromiso laboral, compromete a un trabajador con sus objetivos organizacionales reflejado con la eficacia en su trabajo y actividades asignadas, así como un interés en la cooperación. O ayudar a la organización a funcionar adecuadamente y mejorarla relacionando la organización y sus intereses emocionales, afectivos, funcionales y financieros de los trabajadores o socios de la empresa analizada, con un alto grado de lealtad a la organización, que se realiza de acuerdo con las condiciones y asociaciones que la organización pone a disposición de todos los miembros de la organización, pues de estos valores depende el sentido y los beneficios de la organización. Del mismo modo también, podemos observar la necesidad de introducir una cultura organizacional en los gobiernos locales del Perú, porque se logra un trabajo más eficientemente si tenemos los mismos valores, creencias y comportamiento. A mayor altura también lograremos mejores resultados en el logro de metas de largo, mediano y corto plazo si reforzamos nuestro compromiso con el trabajo efectivo de las instituciones del Estado.

Con relación a los valores compartidos, se ha observado un comportamiento inconsistente; así mismo la interacción entre grupos de trabajo, los valores, creencias y comportamientos compartidos en los gobiernos locales del Perú. Por lo que es necesario estudiar lo que está pasando en la cultura de esta organización, por ejemplo, el trabajo realizado por los trabajadores de los gobiernos locales del Perú, con el fin de advertir a los trabajadores de esta institución, para sugerir cambios y mejoras en el mal comportamiento. En es entender, surge la pregunta del problema general de estudio: ¿cómo se relacionan la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales del Perú? Del mismo modo, también se diseñaron los siguientes temas específicos: a) ¿Como se relacionan los Artefactos con el compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales de Perú? b) ¿De qué forma se relaciona las creencias y valores con el compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos

locales del Perú?; c) ¿De qué manera se relaciona los supuestos básicos subyacentes con el compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales del Perú?

Teóricamente, el presente estudio ayudará a ampliar el flujo de conocimiento sobre las variables objeto de investigación, especialmente en el sector público, donde la adecuación metodológica de la investigación es fundamental para utilizar el método científico para representar los procedimientos investigativos. En lo práctico, se apoya en ofrecer soluciones a los problemas planteados, realizando conclusiones y recomendaciones pertinentes en base a las necesidades reveladas. Además, se basa en la conveniencia ya que permite la relación entre las variables de investigación aplicables a los trabajadores de gobiernos locales del Perú. Además, en lo social es importante porque al aplicarse a los trabajadores de gobiernos locales del Perú se pueden lograr mejoras en las variables estudiadas que tienen un impacto significativo en las instituciones.

Los objetivos que se plantearon durante la investigación se consideraron a modo de objetivo general:

- Determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales del Perú.

Los objetivos específicos:

- a) Describir cómo se relacionan los Artefactos con el compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales del Perú;
- b) Identificar como las Creencias / valores se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales de Perú;
- c) Manifiestar como los Supuestos básicos subyacentes se relacionan con el compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales de Perú. Por lo tanto, la hipótesis general de investigación procura dar respuesta a la relación entre las variables, nos dice si existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales de Perú, y la otra hipótesis es que no existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales de Perú.

Las hipótesis específicas:

- a) Los Artefactos se relacionan positivamente con el compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales de Perú.
- b) Las Creencias / valores se relacionan positivamente con el compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales de Perú.
- c) Los Supuestos básicos subyacentes se relacionan positivamente con el compromiso laboral en los trabajadores de gobiernos locales de Perú.

MARCO TEÓRICO

La cultura organizacional es un orientador de conductas y prácticas, creencias y valores que orientan a los trabajadores dentro de una organización (Carrillo, 2016). Otro concepto sobre cultura organizacional la cual hace referencia a creencias y valores compartidos por todos los miembros de una institución Caraballo & Meleán (2022). Finalmente otra definición sobre la cultura organizacional la cual se puede afirmar que es un sistema de valores compartidos en una organización la cual se convierte en una referencia de cómo los trabajadores realizan actividades para alcanzar las metas Widarko & Anwarodin (2022).

Se entiende por compromiso laboral básicamente una forma de grupo social conformado por varios miembros de una organización que tienen una percepción común Widarko & Anwarodin (2022). Por compromiso organizacional se entiende como una relación fuerte entre un trabajador y su organización, esta relación se caracteriza por el esfuerzo que ejerce en beneficio de la organización, por la creencia y aceptación de organización de valores y objetivos y el fuerte deseo de seguir siendo miembro de ella Orejuela et al. (2022). El compromiso laboral es un estado en el cual un trabajador se identifica laboralmente con su organización, sus objetivos y deseos, para mantener la pertenencia a la organización (Ríos, 2018).

La teoría que sostiene (Schein, 2004) sobre cultura organizacional como la base de las presunciones básicas / creencias que tienen y comparten todos los miembros de una organización. Sin embargo, estas presunciones básicas / creencias se tienden de manera inconsciente y precisan la visión que toda organización tiene de sí misma y de su entorno. Las dimensiones con las que cuenta esta teoría es lo siguiente: artefactos, creencias/ valores y los supuestos básicos subyacentes. Los artefactos son aquellos

en la cual se pueden identificar fenómenos que son fáciles de observar, pero difíciles de describir, como el entorno físico, las costumbres, el lenguaje, los mitos, los rituales, el comportamiento, los patrones organizativos, etc. Donate & Guadamillas (2010). Los indicadores que toma en cuenta esta primera dimensión es el mito en otras palabras la llamada forma de símbolo, en otras frases, son relatos cuyo eje es un símbolo. A menudo, este persevera escondido debido al uso diario y nos inquietamos por él. Otro indicador el clima, ambiente fundado por las emociones de los miembros la cual se concierne con la estimulación de los trabajadores lo que se refiere a la parte física, emocional y espiritual. Rituales prácticos que conducen a las organizaciones a lo largo de su existencia y continúan hasta el día de hoy (con modificación o sin modificación). Como ultimo indicador es el comportamiento la cual se enfoca en la actitud de los trabajadores en la organización, incluida la forma en que interactúan entre sí.

Con respecto a la dimensión creencias/ valores en la cual se manifiestan los valores y creencias únicas como respuestas a un acontecimiento, problema, tarea, etc. Armenakis et al. (2011). Como indicadores se tiene la filosofía; conformada de creencias y principios que rigen la forma de actuar de las personas. Por lo tanto, permite asentar los cimientos sobre los cuales la organización trabajara y brindara servicios para el logro de los objetivos. Ideología es aquel conjunto de creencias, mitos, tradiciones, culturas y valores compartidos por los trabajadores de la organización en ese sentido se afirma como la fuerza que establece el comportamiento y la toma de decisiones. Otro indicador organización es el sistema social constituido por un grupo de trabajadores que se enfocan en un solo objetivo para lograr en un determinado tiempo, espacio. Finalmente los objetivos el cual es el fin al que se desea llegar o la meta que se pretende lograr, es lo que inculca a los trabajadores tomar decisiones o perseguir sus aspiraciones. Como ultima dimensión es los supuestos básicos subyacentes la cual hace referencia que toda organización tiene un sentido básico de identidad en la que se encuentra lo que se puede percibir, sentir y pensar bajo supuestos Tuukkanen et al. (2021). Los indicadores con los que cuenta esta última dimensión es la naturaleza humana; se refiere al acto de participar en una serie de características propias de la naturaleza, incluyendo las maneras de pensar, sentir y el comportamiento dentro de la organización. Otra dimensión es la percepción de las cosas es el enfoque ideal de los que se observa, se deben mirar desde todos los ángulos para dar una mejor opinión del tema, no a la primera impresión. El pensamiento actividad de la mente y su creación por la acción de la mente. Ultimo son los valores inconscientes estas

son creencias básicas que sustentan la preferencia, el aprecio y la elección de unas cosas sobre otras o de un comportamiento sobre otros. Una vez más, resaltar estas tres dimensiones de los que menciona determina en última instancia quiénes son, cómo actúan y cómo se sienten en una organización. Chica (2017), menciona que existen siete cualidades fundamentales que captan la esencia de la cultura en una organización y van de menor a mayor grado, lo que permite tener un panorama más amplio de la cultura de una organización, la manera en la que se hacen las cosas y la manera en que deberían hacerse: Innovación y aceptación del riesgo, atención al detalle, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, agresividad y estabilidad.

Con respecto a compromiso laboral la teoría que defiende es el autor (Peña et al., 2016), quien señala que el compromiso laboral es el conjunto de impresiones y/o creencias relativas de los trabajadores sobre la organización. De esta forma es algo que transmite deseos, necesidades, obligaciones para mantenerlos en la entidad. Particularmente considero la teoría de Meyer y Allen (1991), en la cual conceptualizaron como un cambio psicológico que figura la relación entre la organización y el trabajador, los tomadores de decisiones que demuestran su lealtad a sus respectivas organizaciones, esta teoría se divide en tres dimensiones: compromiso afectivo, continuidad por última normativa.

El compromiso afectivo conexión emocional entre las personas y las organizaciones. No solo disfrutan, sino que participan en actividades como debates y reuniones, también brindan valiosos aportes o sugerencias que ayudan a la organización y son éticamente activos (Mercurio, 2015). Los indicadores que toma esta primera dimensión es el deseo conexión emocional que los empleados establecen con la organización refleja la conexión emocional que forman para lograr la satisfacción de necesidades y expectativas, lo que indica acertadamente que gozan de continuidad en la organización. Orgullo permite que los empleados se sientan parte y dueños de los objetivos de la organización, involucrándolos en su trabajo, aumentando la productividad y mejorando el clima laboral. y las expectativas creencias, fantasías o deseos que surgen en nosotros a partir de una combinación de factores como nuestros valores en nuestra educación o nuestra experiencia anterior.

Compromiso de continuación se refiere a que un trabajador quiere quedarse más tiempo en la organización porque siente que debe quedarse porque ha invertido suficiente energía y es muy leal a la organización Mustafa et al. (2020). Los indicadores que ayuda a medir la segunda dimensión el

reconocimiento la cual es una comunicación poderosa porque motiva a las personas a hacer el bien y envía un mensaje efectivo a los destinatarios, grupos de trabajo y otros empleados. De esta manera, la actividad aumenta el compromiso de los empleados, reduce la rotación, aumenta la productividad y, posteriormente, ayuda a alcanzar los objetivos de la organización. El último indicador es renuncia decisión de un empleado de terminar su empleo y dejar voluntariamente la empresa. Se entrega previo aviso o previsión del caso por diversos medios físicos y electrónicos con anticipación, lo que permitirá gestionar la liquidación en consecuencia.

Finalmente, está la dimensión compromiso normativo es un tipo de compromiso que el servidor tiene la obligación debe permanecer con la organización Delegach et al. (2017) . Los indicadores de esta última dimensión es la Lealtad compromiso o amor además del respeto hacia determinada organización, esta radica en lograr un máximo desempeño y aplicación del talento de los trabajadores con respecto a los objetivos a nivel personal y profesional de cada empleado. Deber responsabilidad del trabajador frente a otro, la obligación nace siempre antes del nacimiento de la responsabilidad, y en todo caso, existe pena o castigo por no respetar las mencionadas responsabilidades. Sacrificio esfuerzo que debe realizar un buen trabajador para hacer crecer su organización donde labora. Lo importante, sea como sea, es llegar a la cima donde le espera el poder y la libertad. Moral actitud en general, satisfacción y perspectiva de los trabajadores cuando se comprometen con la organización. Un trabajador satisfecho y motivado suele tener mejor moral que sus compañeros.

Se ha encontrado una amplia literatura que aborda la relación entre las variables estudiadas; entre ellas se puede citar a Dung et al. (2021), en su estudio que abordó la relación de la cultura organizacional en el desempeño organizacional en Vietnam con una muestra 240 trabajadores concluyendo que la cultura organizacional impacta positivamente en compromiso organizacional. Por otro lado Sumardjo & Supriadi (2023), en su trabajo de investigación tuvo como propósito determinar hasta qué punto el papel del compromiso organizacional se relaciona con cultura organizacional. Se encuestó a 195 trabajadores en Indonesia, concluyendo que la asociación entre estas variables es positiva. Del mismo modo Setyorini et al. (2022), en su publicación dio a conocer la correlación compromiso organizacional y la cultura organizacional hacia desempeño laboral. La muestra fue conformada por 178 trabajadores en Kunpang, concluyendo que existe una influencia directa y significativa de la cultura organizacional y el

compromiso con el desempeño de los trabajadores. Por su parte Govender & Naidoo (2022) en su investigación determinó la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional. Utilizó un enfoque de investigación cuantitativa, la muestra estuvo dada por 256 trabajadores. Por lo que llegaron a una conclusión de que si existe una relación positiva entre la cultura organizacional y el compromiso laboral. De igual manera Aranki et al. (2019), quienes tuvieron como fin determinar la relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en empresas de TI en Jordania. La muestra conveniente fue de 24 trabajadores. Concluyendo en la existencia de la relación significativa las dos variables investigadas. Otro estudio realizado por Said Al-Shurafat et al. (2018), cuyo trabajo de investigación tuvo por objetivo revisar una serie de estudios sobre la cultura organizacional y el compromiso organizacional. Concluyendo que la mayoría de los estudios confirmaron que existen fuertes interacciones significativas entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional. Otra investigación realizada por Polnaya et al. (2018), fue analizar el papel de la cultura organizacional y el compromiso de laboral de los funcionarios musulmanes. Los resultados de ese estudio prueban que la cultura organizacional y el compromiso laboral median la ética laboral islámica y conducen al desempeño de los trabajadores.

Asimismo Kalsoom et al. (2020), quienes buscaron examinar el papel moderador de la cultura organizacional y el compromiso organizacional en el entorno bancario. La muestra estuvo dada 345 trabajadores que trabajan en dos bancos privados ubicados en Lahore, Pakistán. Concluyendo que ambas variables tienen una relación significativa. Por su parte Suryadi & Aima (2019), el objetivo de su investigación fue comprender y explicar el fin de la cultura organizacional y la capacitación en el compromiso organizacional. La muestra estuvo conformada por 170 trabajadores del centro de salud del distrito Puskesmas Johar Baru. Por lo que concluye que la cultura organizacional y el compromiso organizacional tiene un impacto positivo en el desempeño de los trabajadores. De manera similar Hardikasari & Julianti (2022), dicha investigación tuvo por objetivo analizar cuánto influyen el Compromiso Organizacional y la Cultura Organizacional, en el desempeño de los trabajadores en Indonesia. Concluyendo que hay relación significativa entre ambas variables de investigación. Huamán (2020), en su trabajo de investigación su propósito fue determinar la relación de la cultura organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores administrativos del IREN NORTE. La población estuvo

conformada por 120 trabajadores, mientras que la muestra estuvo dada por 75 trabajadores. Concluyendo la cultura organizacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con cada una de las dimensiones del compromiso laboral. Del mismo modo el autor Romero (2017), su objetivo fue identificar la relación existente entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en Huarmey. Los resultados concluyeron que existe correlación directa, alta y muy significativa entre las variables Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional. Maraño & Rivera (2022) tuvo por finalidad demostrar la relación entre cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores del sector bancario de Lima. La muestra fue 377 trabajadores. Concluyendo que la cultura organizacional se relaciona positivamente con el compromiso laboral de trabajadores del sector bancario de Lima. Otra investigación realizada por Ore & Tapia (2022), quien tuvo por objetivo determinar la relación existente entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral en los trabajadores de una empresa de Servicios en Arequipa. Los resultados evidenciaron que existe una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre las variables de estudio. Finalmente, otro estudio de investigación realizada por Orbegoso (2018), fue determinar el nivel relacional existente entre cultura organizacional y compromiso laboral en los docentes en Puerto Maldonado. Por lo que concluye que existe una relación significativa entre las variables cultura organizacional y el compromiso laboral.

METODOLOGIA

En la presente investigación se empleó el método cuantitativo fundamentado en la utilización de la estadística para realizar la evaluación de los cuestionarios (Sells et al., 1995), a esto se sumó el tipo de investigación aplicada con la intención de resolver el problema planteado como realidad problemática y que aprobó alcanzar las conclusiones de acuerdo a los resultados descriptivos y a las hipótesis planteadas.

La investigación aplicada tiene como propósito la solución de un problema o enfoque determinado, centrándose en la indagación y potenciando el conocimiento para ser aplicado y su posterior enriquecimiento en el desarrollo de la colectividad y específicamente del campo científico Evans et al. (2023). De esta manera, se dice que es activo o dinámico y relacionado con la investigación pura, ya que se basa en sus descubrimientos y aportes teóricos; encontrar una manera de confrontar la teoría con la realidad es problemático Gallardo (2017).

El diseño de la investigación es de nivel descriptivo correlacional, de acuerdo a este punto como lo determinó Askarzai & Unhelkar, (2017), para aplicar una investigación se utiliza el nivel descriptivo correlacional para establecer niveles de relación bivariante. El diseño de estudio es no experimental debido a que las variables y de corte transversal no serán manipuladas la cual se llevaran a cabo durante un periodo de tiempo determinado, y cabe señalar que se fundamenta principalmente en la observación de los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural para después analizarlos Severino (2021). La escala de medición utilizada fue la ordinal, puesto que está dada por un orden y se clasifica dentro de la encuesta, que para el caso particular de la presente investigación fue tipo Likert.

La población está conformada por el total de elementos que tienen características comunes y es de interés para obtener información. Es muy importante para seleccionar la población guiarse de la interrogante a investigar o del propósito que busca, para ello se toma algunos criterios entre otros puede ser sexo, edad, ocupación laboral, definiéndose adecuadamente con los criterios que sirven para incluir los elementos o excluirlos del grupo Banerjee & Chaudhury (2020).

El presente caso de estudio, ha considerado como población a los trabajadores de gobiernos locales del sur del Perú, pertenecientes a contratos laborales del régimen 276 Ley de la carrera administrativa y al Decreto Legislativo 1057 bajo la modalidad del (CAS), que se encuentren con contrato vigente. La muestra estuvo constituida por 235 trabajadores, que participaron en el llenado de la encuesta, de forma voluntaria y con consentimiento informado.

La Técnica de recojo de datos fue la encuesta, ya que es el método de recolección de datos más adecuados a nivel de percepción, por otra parte, permite la forma rápida y el costo de la investigación es menor para recoger los datos necesarios para el estudio. (Callegaro et al., 2015). El Instrumento que se utilizó fue el cuestionario es el instrumento elegido para el recojo de datos, la cual consta de 35 ítems, de los cuales 23 están orientados a medir la variable independiente cultura organizacional y 12 están orientados a medir la variable dependiente compromiso laboral.

La validez se determinó a través de juicio de tres expertos en temas de gestión pública y administración, todos ellos con opinión favorable, además de que dichos instrumentos se encuentran validados por los autores y han seguido el procedimiento riguroso de validación. Se comprobó la confiabilidad del instrumento de evaluación, la cual consistió en evaluar las dos variables de estudio con la misma

cantidad de ítems para cada variable, asimismo dio como resultado aplicando el coeficiente estadístico alfa de Cronbach, a través del software SPSS: Mediante la prueba piloto, se obtuvo para la variable cultura organizacional, el resultado $\alpha = 0,944$ y para el compromiso laboral el valor $\alpha = 0,919$.

Para la recolección de información, se solicitó la autorización a las Municipalidades del sur del Perú, a fin de que brinde las facilidades para el recojo de datos de los trabajadores. En ese sentido se elaboró el cuestionario para su respectiva validación con los expertos del tema a investigar, del mismo modo, la aplicación del cuestionario para la prueba piloto posteriormente se aplicó el instrumento vía online, con el aplicativo de encuestas de Google finalmente se construye la matriz de datos para calcular la confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach con los datos obtenidos de la aplicación. Para analizar la información se recurrió a la estadística descriptiva, para ello se hizo uso de los programas Excel y SPSS versión 22 en español, los que permitieron presentar los datos en tablas y gráficos, así mismo poder realizar la estadística inferencial, se ha utilizado el coeficiente de correlación de Spearman según prueba de normalidad. La información recolectada fue obtenida de fuentes primarias, con consentimiento informado de los encuestados, se ha aplicado la herramienta de manera anónima, no se requirió datos personales del encuestado, asimismo, se respetan los derechos de autor, haciendo citas a las fuentes. Al final, se tomaron en cuenta principios éticos como justicia y equidad.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A nivel descriptivo los resultados que se encontraron a nivel de variables y dimensiones, demuestran que para cultura organizacional, el 45,5% de los encuestados están de acuerdo con la cultura de la organización, valor que es el más representativo; mientras que en relación a las dimensiones de esta variable, en el caso de artefactos el 47,7% considera estar totalmente de acuerdo con los símbolos de la institución; el 37% considera estar de acuerdo con las creencias que se tienen y se practican y un 52,8% esta totalmente de acuerdo con los supuestos subyacentes arraigados dentro de las organizaciones. En el caso de la segunda variable, compromiso laboral, los encuestados consideran mayoritariamente estar comprometidos laboralmente en un 34,9%, sin embargo, un porcentaje similar consideran estar indecisos con su compromiso, lo que demuestra que también existe un porcentaje alto que esperaría rotar de trabajo en cuanto tenga la oportunidad, esto debido a que en los gobiernos locales los incentivos son bajos y las posibilidades de crecimiento no son muy altas. Los resultados se presentan en la tabla 1.

Tabla 1*Resultados descriptivos de variables y dimensiones*

Escala	Cultura Organizacional	Artefactos	Creencias	Supuestos	Compromiso laboral
Indeciso	24,3%	23,0%	35,3%	24,3%	34,9%
De acuerdo	45,5%	29,4%	37,0%	23,0%	34,9%
Totalmente de acuerdo	30,2%	47,7%	27,7%	52,8%	30,2%

A nivel inferencial se ha realizado el procesamiento de datos utilizando la prueba no paramétrica Rho de Spearman, lo que permite verificar los objetivos y comprobar las hipótesis planteadas. La asociación encontrada entre cultura organizacional y compromiso laboral es de 0,925, considera como muy alto y positivo, que indica una muy alta asociación entre variables de estudio; además, con un nivel de significancia de $p=0,000$, demostrando de este modo la hipótesis planteada que la cultura organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso laboral en gobiernos locales en Perú. De igual manera, se ha encontrado una correlación de 0,851 entre la dimensión artefactos/símbolos de la cultura organizacional con el compromiso laboral de los trabajadores, asociación positiva alta; así también un nivel de significancia de $p=0,000$, lo que demuestra que la asociación entre la dimensión y variable estudiada es positiva y significativa. Por otro lado, se ha determinado una correlación de 0,979 entre la dimensión creencias y valores con el compromiso laboral de los trabajadores, valor que es positivo y muy alto, obteniendo también un nivel de significancia de $p=0,000$; por lo que se demuestra la asociación muy alta y significativa entre la dimensión dos y la segunda variable, demostrando de este modo la gran importancia de las creencias y valores para lograr un alto compromiso laboral. Al mismo tiempo se ha determinado una correlación de 0,849 y nivel de significancia de $p=0,000$, demostrando una asociación alta entre la tercera dimensión supuestos subyacentes y la variable compromiso laboral. Todas las correlaciones son altas, lo que demuestra la gran importancia de la cultura organizacional para incrementar los niveles de compromiso de los trabajadores de los gobiernos locales. Los resultados se presentan en la tabla 2.

Tabla 2*Resultados de correlaciones entre variables*

Variables/dimensiones	Indicadores	Compromiso organizacional
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	0,925**
	Sig. (bilateral)	0,000
Artefactos/símbolos	Coeficiente de correlación	0,851**
	Sig. (bilateral)	0,000
Creencias y valores	Coeficiente de correlación	0,979**
	Sig. (bilateral)	0,000
Supuestos subyacentes	Coeficiente de correlación	0,849**
	Sig. (bilateral)	0,000

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

Siendo la cultura organizacional un elemento importante para toda institución, puesto que condiciona el desenvolvimiento de los individuos dentro de ella, es fundamental que los individuos se identifiquen en sus principales lineamientos, ya que de esta manera acentuarán su compromiso con la organizacional, principalmente en lo que se refiere a lo laboral. De la investigación se ha encontrado que los servidores públicos de los gobiernos locales consideran un 45,5% estar medianamente identificados con la cultura de sus organizaciones, esto demuestra que es necesario seguir trabajando en la consolidación de la cultura y sus diferentes dimensiones, a fin de lograr mejores niveles de identificación. Los resultados encontrados son menores a los encontrados por Ore & Tapia (2022) quienes encontraron niveles regulares de cultura en un 66%; del mismo modo son más bajos que los que encontró Maraño & Rivera (2022) que obtuvieron un 66,31% de nivel alto en la cultura de la organización estudiada; mucho más cercanos están los valores encontrados por Huamán (2020), quien encontró un nivel regular del 52% en el sector salud.

En relación a las dimensiones la primera dimensión fue artefactos en la que los encuestados manifestaron mayoritariamente estar totalmente de acuerdo en un 47,7%, es decir que conocen los artefactos de la cultura dentro de las instituciones públicas; estos resultados son mayores a los que encontraron Ore & Tapia (2022), quienes determinaron en un nivel regular al 71%. La segunda dimensión que se ha estudiado fue creencias y valores, sobre la cual se ha encontrado una concentración mayor de

participantes en estar de acuerdo en un 37% de los casos, demostrando de este modo que aún es necesario realizar acciones para acrecentar las creencias en los gobiernos locales; los resultados encontrados son menores a los que hallaron Ore & Tapia (2022), que obtuvieron un valor de 51% calificado como regular para esta dimensión. En lo que respecta a la tercera dimensión de supuestos subyacentes, se ha encontrado que son excelentes en un 52,8% de los casos, lo que implica que los aspectos filosóficos de la organización se encuentran bien posicionados; los resultados van en concordancia con los encontrados por Ore & Tapia (2022) que determinaron un valor de regular en 63% de los casos.

En relación al compromiso laboral, esta variable que hace referencia al nivel de dedicación con el trabajo por parte de los servidores públicos de los gobiernos locales, se ha determinado que es de nivel regular en un 34,9%, comprobándose de esta manera que los servidores municipales tienen bajo compromiso con la actividad que realizan, debido que generalmente tienen alta rotación de puestos y de instituciones, así como son el sector con menores incentivos laborales del Estado. Los resultados guardan similitud con los encontrados por Ore & Tapia (2022), quienes determinaron que el compromiso laboral es regular en un 40% de los encuestados; un poco menor a lo encontrado por Maraño & Rivera (2022) quienes obtuvieron como resultado de nivel alto el 51,72%; y más similar a los resultados que encontró Huamán (2020) quien obtuvo un valor medio de 52% para esta variable.

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación que existen entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral, medido a través de correlaciones Rho de Spearman un valor de 0,925 entre dichas variables, demostrando de esta manera que la cultura organizacional se asocia no solo de manera positiva, sino que en muy alto grado con el compromiso laboral de los servidores públicos en gobiernos locales; estos resultados por tanto indican que se debe implementar políticas de creación de una mejor cultura, puesto que conllevará a tener colaboradores más comprometidos con sus actividades dentro de las organizaciones públicas, lo cual redundará a favor de los ciudadanos. Los resultados son mayores a los que encontraron Ore & Tapia (2022), los cuales obtuvieron una relación de 0,622 entre estas mismas variables; así también el grado de asociación es mayor al encontrado por Maraño & Rivera (2022) que determinaron un nivel de 0,678 de relación entre cultura y compromiso de los trabajadores; y más cercano a los resultados obtenidos por Huamán (2020), que determinó un valor de 0,881 para esta relación. De este modo se puede decir que en los gobiernos locales la relación

de la cultura a nivel organizacional y el compromiso con sus actividades laborales de los trabajadores tienen una asociación mucho más alta que en otros sectores estudiados.

A nivel de la relación entre dimensiones de cultura organizacional y el compromiso laboral, se ha encontrado que los artefactos y símbolos tienen una relación de 0,851 con la variable analizada, demostrándose que, al contar con estos distintivos bien claros dentro de la organización, se propicia una mejor cultura y por ende se tendrá un mayor compromiso laboral de los colaboradores; los resultados son más altos que los que determinaron Ore & Tapia (2022), que obtuvieron un valor de 0,537, para esta relación estudiada. Así también se ha determinado que la dimensión creencias y valores se relaciona con el compromiso de los trabajadores en el aspecto laboral en un 0,979, demostrando la alta asociación entre estas variables estudiadas, por tanto, es fundamental la adecuada construcción de creencias asociadas a valores para alcanzar mejores niveles de compromiso en las organizaciones públicas, principalmente en gobiernos locales; los resultados son más altos a los que encontraron Ore & Tapia (2022), cuyos valores de asociación fueron de 0,686% para esta relación. La tercera dimensión relacionada fue supuestos subyacentes de la cultura que en un 0,849 se relaciona con el compromiso laboral en los gobiernos locales estudiados, demostrándose que dentro de las municipalidades se cuenta con códigos colectivos que permiten a los servidores mantenerse unidos entre sí y con la organización, conllevando a una integración dentro y fuera de la organización, lo cual es fundamental para mejorar el compromiso laboral dentro de las organizaciones; estos resultados son más altos a los que encontraron Ore & Tapia (2022) que calcularon un valor de 0,512 para esta relación, la cual es considerada como moderada.

La investigación ahonda la relación de dos variables muy importante para las organizaciones, principalmente en el sector público, principalmente en un contexto de la implementación de la nueva gestión pública, en la que se busca resultados medidos a través de la eficiencia, eficacia, economía y calidad. Los resultados encontrados son muy importantes para el mundo académico, puesto que se confirman por un lado los comportamientos a nivel de variables y dimensiones, que en muchos de los casos son más altos y en otros similares a estudios previos, lo cual permitirá a los investigadores seguir ahondando en su estudio, principalmente al abordar las relaciones con otras variables y dimensiones, pero también en otros contextos, ya sea a nivel público o privado. Por otro lado, también los resultados,

son importantes para los directivos de las organizaciones públicas, ya que permitirán la construcción o modificación de la cultura organizacional, que les permita lograr mayores niveles de compromiso laboral de sus colaboradores, con el afán de cumplir con la misión institucional encomendada, a través del logro de metas y objetivos planteados, por la organización.

CONCLUSIONES

La investigación permite arribar a las siguientes conclusiones. Que la cultura organizacional está altamente relacionada de manera positiva con el compromiso laboral de los servidores públicos de gobiernos locales, por tanto, en estas instituciones es fundamental la consolidación de una cultura organizacional fuerte que le permita generar mayores niveles de compromiso en sus trabajadores, debido a que de este modo se logrará cumplir con la misión institucional encargada por la sociedad a estas organizaciones. Así mismo no cabe duda de la gran importancia de los artefactos y símbolos con los que cuentan las organizaciones, debido a que refuerzan el sentido de identidad y pertenencia a una organización, lo cual conlleva a comprometerse de mejor forma a los trabajadores de las organizaciones. Además, es necesario construir creencias y valores que permitan reforzar permanentemente los lazos de compromiso dentro y fuera de las organizaciones. Por otro lado, también será necesario una serie de supuestos subyacentes que alimenten a contribuir en la creación de la cultura de los gobiernos locales, ya que gracias a ello se tendrá mejores niveles de compromiso en el aspecto laboral de los colaboradores de los municipios.

LISTA DE REFERENCIAS

- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Armenakis, A., Brown, S., & Mehta, A. (2011). Organizational culture: Assessment and transformation. *Journal of Change Management*, 11(3), 305–328. <https://doi.org/10.1080/14697017.2011.568949>
- Askarzai, W., & Unhelkar, B. (2017). Research Methodologies: An Extensive Overview. *Intenational Journal of Science and Research Methodology*, 6(4), 22. <https://n9.cl/xa247>

- Azizollah, A., Abolghasem, F., & Mohammad Amin, D. (2015). The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 8(7), 195–202. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195>
- Banerjee, A., & Chaudhury, S. (2020). Statistics without tears: Populations and samples. *Industrial Psychiatry Journal*, 19(1), 60. <https://doi.org/10.4103/0972-6748.77642>
- Bernardi, C., Menezes, L., Alvarez, J. I., & Delgadillo, S. (2018). The Perception Organizational Culture Latin America Spanish (spencer). *Spencer Stuart*, 6. <https://bit.ly/30jwFUP>
- Callegaro, M., Lozar, K., & Vehovar, V. (2015). *Web Survey Methodology*. https://study.sagepub.com/sites/default/files/9781473927308_web.pdf
- Caraballo, L., & Meleán, R. (2022). Cultura organizacional en empresas agropecuarias del sur del lago de Maracaibo. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 24(2), 410–429. <https://doi.org/10.36390/telos242.13>
- Carrillo, P. (2016). *Medición de la Cultura Organizacional*. <http://revistas.unlp.edu.ar/CADM>
- Chica, D. (2017). *El modelo de Denison y su impacto en la cultura organizacional, caso compañía Gardosgran S.A.* <https://acortar.link/TPPn7V>
- Delegach, M., Kark, R., Katz-Navon, T., & van Dijk, D. (2017). A focus on commitment: the roles of transformational and transactional leadership and self-regulatory focus in fostering organizational and safety commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 724–740. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1345884>
- Donate, M. J., & Guadamillas, F. (2010). The effect of organizational culture on knowledge management practices and innovation. *Knowledge and Process Management*, 17(2), 82–94. <https://doi.org/10.1002/kpm.344>
- Dung PHAM THI, T., Tin NGO, A., Tien DUONG, N., & Kien PHAM, V. (2021). The Influence of Organizational Culture on Employees' Satisfaction and Commitment in SMEs: A Case Study in Vietnam. *Journal of Asian Finance*, 8(5), 1031–1038. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1031>

- Evans, T. R., Branney, P., Clements, A., & Hatton, E. (2023). Improving evidence-based practice through preregistration of applied research: Barriers and recommendations. *Accountability in Research*, 30(2), 88–108. <https://doi.org/10.1080/08989621.2021.1969233>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la Investigación*. <http://www.continental.edu.pe/>
- Govender, K., & Naidoo, S. (2022). *The Relationship between Organizational Culture, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of an African Bank in Southern Africa*. <https://acortar.link/qx1GKg>
- Hardikasari, V., & Julianti, E. (2022). *The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Self-Efficacy on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediator*. 1–22. <https://acortar.link/rshciN>
- Hecklau, F., Orth, R., Kirschun, F., & Kohl, H. (2017). *Human Resources Management: Meta-Study-Analysis of Future Competences in Industry 4.0*. <https://www.researchgate.net/publication/327262309>
- Huamán, C. (2020). *La cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo –2020*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18023>
- Kalsoom, Z., Ali k, M., & Sohaib Z, S. (2020). Organizational Culture as a Moderator Between Paternalistic Leadership Style and Organizational Commitment: A Case of Banking Sector, Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 12(2020), 1–14. <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-1-05>
- Lozada, L. (2022). *Motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78653>
- Luciano, R., Sotomayor, J., Barrial, D., & Loayza, M. (2021). Gestión administrativa en el proceso presupuestal del sector educación en gobiernos subnacionales del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11701–11717. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1195

- Marañón, M., & Rivera, F. (2022). *Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores del sector bancario de Lima Metropolitana en el año 2021*. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659662/Mara%C3%B1%C3%B3n_CM.pdf?sequence=3
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Orbegoso, E. (2018). *Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado–2018*. <https://acortar.link/EdUako>
- Ore, C., & Tapia, A. (2022). *Relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de una empresa de servicios gráficos, arequipa, 2019*. 156. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14761/ADorzuca_tamea.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Orejuela, J., García, M., & Villada, L. (2022). *Compromiso organizacional y teletrabajo: comprensiones y complejidades actuales del mundo del trabajo*. <https://www.researchgate.net/publication/367295599>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95–105. <https://ssrn.com/abstract=2808147www.theIBFR.comhttps://ssrn.com/abstract=2808147>
- Polnaya, I., Nirwanto, N., & Triatmanto, B. (2018). The evaluation of lecturer performance through soft skills, organizational culture and compensation on private university of ambon. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(2), 1–8. <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/328/18/ARTIKEL.pdf>

- Ríos, V. (2018). *Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación*, 2018.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12960/R%C3%ADos_SVP.pdf?sequence=1
- Romero, Y. (2017). *Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey*, 2017.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3369>
- Said Al-Shurafat, M., Binti Abdul Halim, drBahyah, & Co-Supervisor Hj Zainudin Awang, supervisor. (2018). *A Review of Organisational Culture and Organizational Commitment*. 20(5), 21–26. <https://doi.org/10.9790/487X-2003052126>
- Schein, E. H. (2004). *Organisation culture and Leadership* (3rd Edition). *John Wiley & Sons*, 458.
- Sells, S. P., Edward Smith, T., & Sprenkle, D. H. (1995). Integrating Qualitative and Quantitative Research Methods: A Research Model. In *Fam Proc* (Vol. 34). Steinglass.
<https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1995.00199.x>
- Setyorini, T., Manafe, J. D., & Nino, I. J. (2022). The Role of Organizational Commitment and Organization Culture Toward Job Performance. *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen*, 5(3). <https://doi.org/10.33795/jraam.v5i3.012>
- Severino, S. E. (2021). *Nivel de conocimiento sobre el programa del tamizaje metabolico neonatal en las madres del servicio de alojamiento conjunto en un hospital de Lima- 2021*.
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5321/T061_16626723_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2023). Perceived Organizational Commitment Mediates the Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. *Quality - Access to Success*, 24(192), 376–384.
<https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.45>
- Suryadi, H., & Aima, M. H. (2019). The influence of organizational culture and training on organizational commitment and also its implications on the performance of health workers

- in puskesmas johar baru district. *Dinasti Publisher*, 1(2), 148–162.
<https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Tuukkanen, V., Wolgsjö, E., & Rusu, L. (2021). Cultural Values in Digital Transformation in a Small Company. *Procedia Computer Science*, 196, 3–12.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.11.066>
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123–138.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>
- Zaid Bin Mustafa, M., bin Nordin, M., Rasid Bin Abdul Razzaq, A., & bin Ibrahim, B. (2020). Organizational commitment of vocational college teachers in Malaysia. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(9), 5023–5029.
<https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/4737>