



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**La cultura organizacional y compromiso laboral de los
colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La Molina, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Castillo Gonzales, Lucia Paola (ORCID: 0000-0002-2090-3878)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Felix (ORCID: 0000-0003-1061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2020

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. A mi mama y mis abuelos, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01 <i>Escala de Tipo Likert</i>	25
Tabla 02 <i>Técnica e instrumento de recolección de datos</i>	26
Tabla 03 <i>Validación de expertos de la primera variable</i>	26
Tabla 04 <i>Validación de expertos de la segunda variable</i>	27
Tabla 05 <i>Nombre de expertos</i>	27
Tabla 06 <i>Escala de medición de Alfa de Cronbach</i>	28
Tabla 07 <i>Alfa de Cronbach para ambas variables</i>	28
Tabla 08 <i>Alfa de Cronbach para la Cultura Organizacional</i>	28
Tabla 09 <i>Alfa de Cronbach para el Clima Laboral</i>	29
Tabla 10 <i>Resultado descriptivo. Variable 1. Cultura Organizacional</i>	32
Tabla 11 <i>Resultado descriptivo. Variable 2. Clima Laboral</i>	33
Tabla 12 <i>Resultado descriptivo. Variable 2. Dimensión 1. Compromiso Afectivo</i>	34
Tabla 13 <i>Resultado descriptivo. Variable 2. Dimensión 2. Compromiso de Continuidad</i>	36
Tabla 14 <i>Resultado descriptivo. Variable 2. Dimensión 3. Compromiso Normativo</i>	37
Tabla 15 <i>Resultados de Prueba de Normalidad</i>	39
Tabla 16 <i>Prueba de hipótesis correlacional entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral</i>	41
Tabla 17 <i>Prueba de hipótesis correlacional entre el Compromiso Afectivo y la Cultura Organizacional</i>	42
Tabla 18 <i>Prueba de hipótesis correlacional entre el Compromiso de Continuidad y la Cultura Organizacional</i>	43
Tabla 19 <i>Prueba de hipótesis correlacional entre el Compromiso Normativo y la Cultura Organizacional</i>	44

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 01</i> Modelo de Compromiso Organizacional	
<i>Figura 02</i> Cultura Organizacional, encuesta a los colaboradores de la empresa Albinsconstructora S.A.C	32
<i>Figura 03</i> Compromiso Laboral, encuesta a los colaboradores de la empresa Albinsconstructora S.A.C	33
<i>Figura 04</i> Compromiso Afectivo, encuesta a los colaboradores de la empresa Albinsconstructora S.A.C	35
<i>Figura 05</i> Compromiso de Continuidad, encuesta a los colaboradores de la empresa Albinsconstructora S.A.C	36
<i>Figura 06</i> Compromiso Normativo, encuesta a los colaboradores de la empresa Albinsconstructora S.A.C	37

RESUMEN

La presente investigación lleva como título “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C.”, La Molina, 2020, cuyo objetivo general fue analizar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de Albinsconstructora s.a.c., La Molina 2020 teniendo como metodología utilizada un tipo de investigación aplicada, con un diseño de investigación no experimental de corte transversal o transeccional y un nivel de investigación correlacional y tuvo un enfoque cuantitativo. Cuya población fue 110. Por lo tanto, la encuesta que se aplicó fue no probabilístico por conveniencia de 50 colaboradores que estaban dispuestos a facilitarnos la información. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se procedió a utilizar el cuestionario con el tipo de escala Likert.

En suma, se concluye que la Sig. (bilateral) fue 0.000 y el Rho de Spearman fue 0.920, indicando que los trabajadores de la empresa desarrollan una cultura organizacional, como también un buen compromiso laboral con la entidad. La cultura organizacional tiene relación con el compromiso laboral de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La Molina 2020.

Palabras Claves: Cultura organizacional, compromiso laboral, colaboradores.

ABSTRACT

This research is entitled "Organizational Culture and Labor Commitment of the collaborators of Albinsconstructora SAC", La Molina, 2020, whose general objective was to analyze the relationship between the organizational culture and the labor commitment of the collaborators of Albinsconstructora sac, La Molina 2020 having as methodology used a type of applied research, with a nonexperimental cross-sectional or transectional research design and a level of correlational research and it had a quantitative approach. Whose population was 110. Therefore, the survey that was applied was non-probability due to the convenience of 50 collaborators who were willing to provide us with the information. The survey was used as a technique and the questionnaire with the Likert scale type was used as an instrument.

In sum, it is concluded that the Sig (bilateral) was 0.000 and the Spearman's Rho was 0.920, indicating that the company's workers develop an organizational culture, as well as a good work commitment with the entity. The organizational culture is related to the work commitment of the collaborators of Albinsconstructora S.A.C., La Molina 2020.

Keywords: Organizational culture, work commitment, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Dando inicio a nuestro estudio de investigación es necesario realizar un enfoque de realidad problemática detallándola seguidamente:

Los países de América Latina, tienen a la cultura organizacional como un tema de suma relevancia para las empresas en la actualidad, debido a que es útil para su buen desarrollo y crecimiento. Esta necesita que todos los colaboradores estén comprometidos con los objetivos que la empresa se plantea, para así poder llegar a la visión que se han propuesto a largo plazo.

Ello va a depender de la cultura organizacional que hayan fomentado los gerentes o altos directivos, con el fin de que los colaboradores estén comprometidos, obteniendo iniciativa con las actividades dentro de la organización.

A nivel nacional, las empresas buscan que los colaboradores estén comprometidos con las funciones y actividades que se presentan diariamente, sin embargo, hace unos años han empezado a fomentar la cultura organizacional debido a que se creía que este tema no era muy importante para el logro de las metas. La cultura organizacional y el compromiso laboral se necesita dentro de una organización de manera fusionada y unida.

Actualmente las empresas observan que la cultura organizacional es importante para todos los colaboradores, porque de esta manera su identidad y compromiso estarán bien marcadas, motivando así el logro de la visión.

La empresa Albinsconstructora S.A.C se encuentra ubicada en Jr. Loreto 435 – Sta. Patricia, La Molina. Esta empresa se dedica a la construcción de viviendas en todo el país, ofreciendo calidad en los materiales que se utilizan como también un excelente servicio en la edificación de las viviendas.

Se ha podido percibir que no todos los trabajadores se sienten identificados con la empresa, debido a que la gran mayoría de ellos no conocen la razón de ser de la organización, como también algunos de ellos no se conocen, obteniendo como resultado que los colaboradores no participen en todas las actividades que realiza la empresa. También existen trabajadores que no se sienten identificados

porque acaban de incorporarse a la organización y el personal antiguo no sabe cómo tratar o de qué manera actuar con los nuevos colaboradores que recién se integran, debido a que poseen una escasa cultura organizacional. Ellos no conocen los valores que la empresa posee, perjudicando así lo que es la tolerancia, el trabajo en equipo y la innovación que se puede dar dentro de ella. Si el personal no tiene claro lo que es un buen clima dentro de la organización afectara a lo que es el ambiente, la comunicación y la cooperación de los trabajadores. Por ultimo las normas que hay dentro de la empresa no son fomentadas, lo cual consecuentemente afectara a los colaboradores porque no estarán bien informados sobre las sanciones, los horarios o las políticas que rigen dentro de ella.

Debido a ello se considera importante que la empresa promueva y fomente altamente una cultura organizacional, para que de esta manera los trabajadores puedan conocer las tareas, actividades o procesos que conllevara a la realización de los objetivos trazados por la entidad.

De acuerdo al compromiso organizacional, los altos directivos deben fomentar la motivación a todos los colaboradores, debido a que en la actualidad no existe en la empresa. Consecuente a ello, trabajadores no sienten empatía con los nuevos colaboradores, familiaridad, ni un deseo de superación porque no tienen la suficiente información sobre los nuevos colaboradores ni las oportunidades que la empresa les brinda. Los integrantes de la organización desconocen las ventajas o algunos ascensos que podrían alcanzar con el paso del tiempo dentro de ella. El respeto, el compromiso y la honestidad forman parte de un buen clima laboral entre todos los colaboradores que conforman la empresa, sin embargo, no están expresados con claridad, por ende, los trabajadores no sabrían cómo actuar específicamente ante una situación que se les pueda presentar.

De acuerdo a lo expresado se formula el problema general:

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La molina 2020?

Seguido a ello, también se formularon los siguientes problemas específicos:
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso efectivo de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La molina 2020?

¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La molina 2020?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La molina 2020?

También se presentó la justificación de la presente investigación:

Teórica, este análisis es de suma importancia ya que aportara información sobre lo que es la cultura organizacional y compromiso laboral de los colaboradores de Albinsconstructora.

Ello va a servir para las próximas investigaciones que realicen un estudio similar, contribuyendo de esta manera a un mejor estudio de la cultura organizacional y compromiso laboral con la finalidad de que los colaboradores sean más comprometidos partiendo de una cultura fuerte que la empresa fomente desde sus inicios.

Práctica, esta investigación se ha realizado con la finalidad de que la empresa Albinsconstructora S.A.C conozca la importancia de fomentar y mantener una buena cultura organizacional, ya que de ello va a depender el desempeño de todos los trabajadores. Habiendo logrado ello los trabajadores van a reflejar su compromiso en las tareas que se les asignen día a día, haciendo obras de calidad a cada cliente que proporcione el servicio.

Social, actualmente, algunas empresas privadas están intentando fomentar la cultura organizacional en todos los colaboradores que ya pertenecen a ella y a los que recién se integran, incentivando a que se sepan los valores, el clima que ellos poseen y las normas que tienen con el único fin de que se adapten y brinden un servicio de calidad.

Por ello esta investigación es muy importante ya que se va a proporcionar la información necesaria para un mejoramiento de la cultura.

Metodológica, la presente investigación brindara información confiable a través del instrumento que se va a utilizar, el cual va a poder aportar información para una mejora con los colaboradores que recién se integran a la empresa.

A continuación, se describe el objetivo general:

Analizar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La molina 2020.

Seguido de ello se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Determinar la relación de la cultura organizacional y el compromiso efectivo de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La molina 2020.
- Determinar la relación de la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La molina 2020.
- Determinar la relación de la cultura organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La molina 2020.

A continuación, se procedió a formular la hipótesis general:

Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La molina 2020.

De acuerdo a ello se formularon las siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso efectivo de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La molina 2020.
- Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La molina 2020.
- Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La molina 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se han utilizado como antecedentes trabajos previos de los últimos cinco años lo cual sirvió para darle respaldo a la investigación.

Figuroa (2015) en la investigación de su autoría *Relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de una Institución Gubernamental, Guatemala*. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre las variables. La investigación que realizó fue de diseño correlacional, con una población que estuvo integrada por los trabajadores de la institución gubernamental, se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico tomando en cuenta a los 47 colaboradores. Para los fines de la investigación se utilizó el instrumento para medir cultura organizacional y para analizar el desempeño de los empleados se decidió optar por el BOS. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson concluyendo que no existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre ambas variables en dicha institución.

Landeta (2015) en su investigación titulada como *La cultura organizacional en relación a la productividad en la empresa KMEYO.COM, en el segundo semestre 2014, Ecuador*. Cuyo objetivo fue constatar el efecto de la cultura organizacional en la productividad. La investigación fue correlacional y el diseño fue no experimental, con una población y muestra de 50 trabajadores. Se concluye que la cultura de una organización, es influyente relativamente en el desempeño de la empresa Kmeyo.com.

Como completo, también se tomó en cuenta una serie de autores que corresponden a los trabajos previos nacionales.

Hermoza (2017) en su investigación titulada *Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del*

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Lima, 2017. Cuyo objetivo fue analizar la relación entre las variables. La investigación es cuantitativa de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 95 trabajadores que viene a ser toda la población. Se concluye que los datos recolectados fueron con la técnica de la encuesta a todos los colaboradores utilizando un instrumento de medición tipo Likert. Para poder asegurar la confiabilidad del cuestionario se tuvo que utilizar el alfa de Cronbach (0.823 y 0.799) y para su análisis el estadístico fue ($\rho = 0.773$). En suma, se dice que la cultura tiene relación con el compromiso de los colaboradores.

Llacchua (2015) en su investigación titulada *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015.* Cuyo objetivo fue estudiar la relación que existe entre las variables mencionadas. El tipo de estudio fue correlacional de corte transversal no experimental. La población es de 96 trabajadores, pero como muestra solo se seleccionaron a 73 colaboradores de las diferentes áreas. Se usó una encuesta y un cuestionario como instrumentos. También se utilizó el alfa de Cronbach para las variables de estudio (0.714 y 0.788) y el análisis estadístico fue Spearman ($Rho = 0,415$). Se concluye que existe correlación de acuerdo a los resultados que se obtuvo por el coeficiente a través del coeficiente de Spearman, lo cual indica que existe un vínculo entre los valores, normas y convicciones que tienen los administrativos con el conjunto de sentimientos y emociones, en base al cual consideran su trabajo.

Del Rosario (2017) en su investigación titulada como *Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Postales del Perú. Lima 2016.* Cuyo objetivo fue considerar si existe una relación entre las variables mencionadas. El tipo de estudio fue de nivel correlacional y se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio fue de 98 trabajadores que exhibieron algún vínculo laboral por más de tres años con la organización. Se decidió utilizar la misma cantidad para la muestra. Para una buena medición de las variables de estudio se empleó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios. El alfa de Cronbach fue utilizada para

las variables de estudio (0.932 y 0.919) y el análisis estadístico fue Spearman (Rho= 0.808). En suma, se afirma que existe relación ($r= 0.808$) entre el clima organizacional presentado y el nivel de compromiso que presentan los colaboradores, es decir que a medida que mientras haya una mejora en el clima organizacional, también va a aumentar el nivel de compromiso de los colaboradores.

Continuando con el estudio se pasará a detallar las teorías relacionadas al tema.

Cultura

El autor Penerini. (citado en Llacchua pag. 31). Relaciones Industriales. Organización y Administración de Personal, establece tres modelos que expresan lo que es la cultura:

- a. Modelo burocrático: Se caracteriza por la toma de decisiones, que se centraliza en la jerarquía; las responsabilidades se reducen al respecto de los procesos y se usa eficazmente en un ambiente globalmente estable.
- b. Modelo tecnocrático: Los modelos de toma de decisiones se basarán en la competencia específica y las responsabilidades de gestión que harán referencia en el respeto de las tareas y los procedimientos.
- c. Modelo profesional: Los modelos de toma de decisiones son basados en la competencia y donde la responsabilidad reside en la consecución de objetivos y resultados.

La cultura organizacional se puede definir en el marco de las creencias colectivas, valores compartidos, valores culturales y la motivación entre otros.

Olmos y Socha, citado en Hermoza (2018) manifiestan que el concepto de cultura se origina con la metáfora de la cultura, donde expresan que las tendencias de la sociedad están orientadas a la formación de familias, comunidad, instituciones, etc.

Nos quiere decir que, para una adecuada formación personal es necesario fomentar las creencias y hábitos que ellos ya poseen a partir de sus experiencias, con la finalidad de encaminarlos hacia el objetivo que desean lograr en su conjunto.

Según Fincowsky y Krieger. (2011) sostienen que se recogerán algunos aspectos como el comportamiento y las actitudes que se han podido detectar y analizar. Estos rasgos no definen detalladamente una cultura, pero sí nos ayudan como elementos de pre diagnóstico de la misma.

Definiciones de Cultura Organizacional

Actualmente, imponer una cultura dentro una de una organización es ventajosa, debido a que se va a fomentar a todos los colaboradores la identidad de la empresa, para que así, ellos puedan tener conocimiento hacia dónde va dirigida. Esto permite conocer la misión, visión y objetivos de una organización.

Barnard, Delgado y Voutssás (2016) definen la cultura organizacional como un conjunto de valores que pueden ser de la naturaleza explícita o implícita. Este también involucra la interacción con los valores y supuestos de los múltiples interesados que son quienes traen consigo su propio conocimiento y experiencia.

Según lo manifestado, el colaborador ya posee su propia cultura, ya que desde su infancia sus parientes se la han fomentado, de acuerdo a como ellos han querido formarlo. Las actitudes, valores o comportamientos que llegue a presentar, será un modelo de cómo ha sido criado desde su minoría de edad.

Según Mercadal (2020) nos dice que la cultura organizacional hace referencia al entorno de la organización y las normas que caracterizan a una específica, así como a su comportamiento informal y los fenómenos sociales que ocurren entre los individuos en una organización.

La cultura hace que los colaboradores puedan distinguirse de otros que no tienen nada que ver con la organización, es decir, de otras empresas. Estos van a regir normas, reglas o políticas que hagan que la entidad refleje con la ayuda de los trabajadores lo que quieren llegar a ser. De acuerdo a ello, el gerente o superior les ira fomentando e imponiendo algunas actitudes que los colaboradores van a tener que realizar y hacerlas durante su actividad diaria.

El primer punto fundamental en la cultura organizacional es definirla, para ello se necesita tener una cultura bien marcada, porque desde ese momento la

empresa va a estar encaminada a la visión que poseen, integrando y llevando a cada miembro de la organización a la visión que la empresa haya establecido.

Por ello Chiavenato citado en Hermoza (2017) nos dice que la cultura se va a manifestar cuando el individuo va a tener que adecuarse a las necesidades que requiera una empresa, donde los altos directivos van a tener que influenciar para que exista un desempeño favorable del trabajador con la organización.

Para que los colaboradores se encuentren con un alto nivel de identidad, los altos directivos deben incentivar a que ellos mismos promuevan los valores, reglas o políticas que ya han sido plasmadas, para que de esta manera ellos ya puedan saber qué es lo que la empresa busca a futuro.

Las organizaciones son entidades simbólicas, debido a que funcionan de acuerdo a modelos implícitos en las mentes de sus miembros, lo que consecuentemente va a implicar en el desempeño de la empresa.

La cultura en la organización también es colectiva, va a funcionar de acuerdo a sus integrantes y en resultado a ello se demuestra la productividad y rentabilidad de la compañía.

La comunicación interna influye de gran forma en el rendimiento de los integrantes, dando un resultado de la comunicación que existe actualmente entre la compañía y ellos mismos. Si esta comunicación es positiva, tendrá un impacto favorable en la empresa.

Por ello Robbins citado en Hermoza (2017) expresa que es un conjunto de comportamientos y acciones que se comparte con todos los integrantes de una organización, el cual hace distinta de los demás.

La cultura en una compañía es sumamente importante para que los miembros sientan una identidad laboral, a la vez deben ser motivados de distintas formas, ya que la gran mayoría del tiempo que tienen en su vida la pasan ejecutando sus labores, funciones y actividades para una organización.

Al pasar la mayor parte de sus horas diarias laborando, necesitan sentirse satisfechos y cómodos para que logren una fidelidad efectiva con su centro de trabajo.

Es muy importante que exista ética y preocupación de los directivos, velando por el bienestar de los empleados. En cuanto al tema de comunicación, debería existir conversaciones transparentes y de forma horizontal. Se puede resaltar el ejemplo de comunicación entre un trabajador y su jefe, este puede tener dudas y consultarlas sin temor a ser reprochado o rechazado.

Una cultura organizacional positiva también está reflejada en el desarrollo de valores entre compañeros de trabajo y en equipo. Los trabajadores se sentirán fidelizados.

En una empresa existen tipos de jerarquías, pero, actualmente, siempre se intenta fomentar y mantener una comunicación eficiente y transparente con todos los colaboradores ya sea los que están laborando o los que recientemente se están integrando.

Un claro ejemplo es que un colaborador pueda conversar con su jefe y preguntar con todo el respeto y mucha educación sobre cualquier tema que este dentro del ámbito laboral, pero siempre basándose en transparencia y honestidad.

El desarrollo personal y profesional de los trabajadores es muy importante dentro del bienestar de una cultura, es decir, existen empresas que brindan a los empleados la posibilidad de estudiar cursos y/o diplomados para capacitarse mejor y lograr un próximo ascenso con mayores responsabilidades, orientándolos a su crecimiento.

La empatía va de la mano con la cultura organizacional porque la empresa se pone en lugar del trabajador, haciendo que este sienta valorado y escuchado en el momento que lo requiera.

Teniendo en cuenta lo que la cultura impulsa en todas las organizaciones, se ha seleccionado como dimensiones de la presente variable: los valores, el clima y las normas.

Dimensiones:

Los valores

Según Olmos y Socha citado en Hermoza (2018) nos dice que los valores hacen referencia a los principios y cualidades que consideran los integrantes que laboran en una organización con el contacto al cliente, los avances, etc.

Los valores que habiten dentro de una organización son importantes, debido a que los colaboradores se van a poder identificar con ello. Cuando se promueven los valores no solo se ayuda al colaborador para su crecimiento profesional, sino también para un crecimiento personal.

Varios estudios de los valores de la cultura organizacional son orientados en los niveles de análisis individuales o grupales de una empresa.

Estos análisis dentro de la organización han limitado su alcance ya que no tienen en cuenta los efectos a nivel macro de la variación cultural. Se recalcan los valores más importantes como honestidad, puntualidad, respeto, entre otros; con la finalidad de formar a un colaborador integro generando así la confianza de sus superiores y altos directivos.

Por causa de la mundializa, los empleados de diferentes culturas, estilos de vida, antecedentes familiares, tradiciones y valores se han convertido en parte fundamental de la fuerza laboral. Al comprender estos aspectos los empleados se han convertido en un desafío para gerentes. Cuando una organización toma en cuenta las necesidades y valores de los empleados, los anima a trabajar a su máximo potencial para obtener los objetivos organizacionales esperados.

Los valores van a ser destacados por cada integrante, cualquiera de los ellos va a resaltar el que más se acomode a su personalidad. Ellos llegaran a actuar o poner en práctica estos valores según las creencias o hábitos que ya posean.

El autor Cantú citado en Hermoza (2017) manifiesta que los valores son impresiones profundas de la forma en que la persona vive, que llega a ser considerado como éticamente correcto e incorrecto”

Van a depender de los valores que la empresa llegue a fomentar a sus colaboradores, ya que lo que ellos buscan es que todos los integrantes de la

organización le den un buen servicio a todos los clientes que tengan en el momento.

Los valores que el empleado debe resaltar son los mismos que debe llevar en su vida cotidiana, debe tener compromiso y también deben ser honestos a la hora de brindar servicios a un empleador.

Se estima que los colaboradores tengan un perfil positivo en cuanto los valores, ya que pasan por un filtro psicológico antes de ser aceptados por el área de recursos humanos. Actualmente, la empresa desea perfiles que tengan similitud a la cultura que ellos ya tienen planteada, con el objetivo de crear vínculos exitosos entre ellos mismos.

Según Schwartz et. al citado en Riveros et. al (2017) nos dicen que los valores son la base para diferenciar entre lo apropiado y lo inapropiado, específicamente hablando de conductas.

Los valores dentro de una empresa son pieza fundamental, ya que estos ayudaran al crecimiento tanto de la organización como la de los colaboradores. Es elemental fomentarlos debido a que, si esta anhela lograr exitosamente un objetivo a futuro, lo que deben hacer es formar bien a sus colaboradores tanto en valores como en diferentes ámbitos.

Mac et. al citado en La rosa (2018) definen a los valores de manera sucinta como creencia en que un estado de cosas dado para la sociedad es preferible a su opuesto.

En suma, los valores se fomentan con el fin de que exista un equilibrio y una igualdad para todas las personas del entorno ya sea en un ambiente laboral o una cotidiana.

El clima

Olmos y Socha, citado en Hermoza (2017) expresan que el clima es captado como la atmosfera o el afecto que se obtiene dentro del ambiente donde ejecutan las actividades todos los integrantes de la empresa.

Es necesario promover un buen clima dentro de las organizaciones, para que de esta manera los trabajadores se sientan cómodos y conformes al realizar las actividades que se les otorguen diariamente.

Khan (2019) expresa que es un indicador de la atmósfera social que existe.

Siempre se busca la mejora de los colaboradores, por ende, un factor importante es el clima. Para ello se requiere que el área especializada realice constantemente un seguimiento a los colaboradores de una determinada área, con la finalidad de percibir actitudes, procesos o actividades que pueden hacer que el trabajador se sienta incomodo, para así poder mejorar y seguir fomentando un buen clima organizacional.

Según Caligiore et. al citado en Alegre et. al (2017) nos expresan que el clima laboral es el buen o mal trato que el alto directivo pueda tener con sus trabajadores, como la relación entre los integrantes del personal de la empresa y/o de la institución.

Teniendo ello, los trabajadores podrán desempeñar de una muy buena manera sus funciones o tareas que se le asignen, ya que se sentirán respetados y valorados dentro de la empresa.

Alvarez citado en Hermoza (2017) nos dice que el clima es la manifestación de los comentarios o percepciones que un colaborador realiza hacia el entorno o ambiente interno de la entidad en el cual pertenece.

Cuando existe un buen clima laboral, los colaboradores ejercen sus tareas de una manera más cómoda, se sienten en confianza con sus superiores. Creen que pueden dar opiniones de acuerdo que puedan sentir en ese momento, ya sea positivo o negativo, con la finalidad de poder mejorar el área en donde se están desempeñando.

Según Ramos et. al (2017) manifiesta que el clima laboral es el resultado de las percepciones de los trabajadores asociados a su ambiente de trabajo.

Si no existiera un buen clima las integrantes de la empresa, sentirían incomodidad al recibir órdenes, no se sentirían valorados por sus superiores, generando así un bajo rendimiento en las funciones diarias.

El buen clima influye en el desempeño positivo de los colaboradores, ya que ellos se sienten motivados al pertenecer a una empresa que los trate personalmente y tome en cuenta su bienestar.

Cuando se origina un conflicto entre dos compañeros de trabajo dentro de un área determinada, el clima se ve afectado para todas las personas que están laborando dentro de ella, puesto que, la armonía de la atmosfera laboral se verá perjudicada ya que los demás compañeros reflejarán incomodidad y sentirán un ambiente tenso, reduciendo el desempeño de sus actividades.

Un buen clima incrementa la motivación que conduce a comportamientos tales como satisfacción, efectividad y finalmente compromiso organizacional. Khan (2019).

Por ello es muy importante fomentar la cultura, debido a que si hay buen nivel de cultura organizacional indirectamente también se estará incrementando un buen clima laboral.

Las normas

Olmos y Socha, citado en Hermoza (2017) Las normas son conceptualizadas como los modelos o reglas que envuelven la organización.

En toda organización, las normas son necesarias para el buen desempeño de un colaborador. Estas van a ayudar a que el trabajador tenga un mejor comportamiento cuando desarrolle las actividades que se les asignen.

La cultura de una compañía es colectiva, conformada principalmente por los miembros de la organización, se construye a través de la interacción que tengan entre ellos y el comportamiento que demuestran.

Cuando los colaboradores respetan y aceptan las normas que la empresa otorga, será mucho más fácil el manejo de conductas dentro de cada área, evitando así un control o una supervisión constante.

Por ejemplo, Rastogui et. (2019) nos dice que:

Las normas dentro de una organización incluyen el estricto cumplimiento de la eficiencia y la eficacia.

De no existir las normas, los colaboradores no podrán tener el conocimiento de cómo actuar frente a un problema, generando un tiempo perdido, malestar del personal, entre otros.

Guisar de Hermoza (2017) planteó que una norma es un modelo que debe ser respetado y considerado debido a que va a permitir ajustar ciertos comportamientos y actividades.

Las normas son muy importantes para el logro de la visión que se haya propuesto una organización, debido a que estas van a ser adecuadas de acuerdo a lo que ellos anhelan alcanzar.

Si las normas no existieran dentro de una empresa, esta sería desordenada y no tendrían igualdad para todos sus trabajadores; algunos podrían tener beneficios, otros no, causando que estos no tengan límites al desarrollo de una actividad, comportándose de una manera inadecuada y desunida con la empresa.

Existen muchas variables que influyen en la cultura de una organización, pero se optó por una de las principales que puede fomentar de manera positiva al desarrollo de esta, la variable elegida fue: Compromiso laboral.

Compromiso Laboral

El compromiso laboral es muy importante en todas las organizaciones, ya que de ello depende el empeño que los colaboradores le ponen a las funciones que se realizan diariamente en una determinada área.

Luthans citado en Del Rosario (2017) nos dice que el compromiso de la empresa es el valor de fidelidad que demuestran los colaboradores con la compañía donde trabajan y que se identifica como el deseo de continuar perteneciendo a la organización.

El compromiso laboral es un concepto reciente hasta cierto punto nuevo en la ciencia de la gestión. Uno de las razones por las cuales se ha convertido en un tema vivo entre los líderes empresariales es el mayor enfoque. El compromiso laboral se entiende y plantea como un estado psicológico orientado a objetivos,

en el que una persona está totalmente centrada en la tarea en cuestión, necesario para alcanzar las metas organizacionales.

Johar (2019) nos dice que el compromiso organizacional se relaciona significativamente con percepciones de los empleados sobre el compromiso del empleador. Consecuentemente ellos corresponderán a las percepciones de las acciones de la organización en sus propios actitudes y comportamiento.

Cuando los colaboradores se sienten identificados y respetados dentro de una empresa, de manera automática e indirecta se va a fomentar un fuerte compromiso laboral en cuanto a sus tareas, actividades, funciones, procesos o diferentes acciones que los altos directivos deleguen o asignen a sus subordinados.

Meyer y Allen citado en Hermoza (2017) manifestaron que la conexión que se establece entre la persona y la entidad está dispuesto al nivel de compromiso laboral, ya que se presenta resultados respecto a la decisión de seguir perteneciendo en la empresa o dejarla.

Si los colaboradores se sienten satisfechos realizando las actividades designadas por los altos directivos, y sienten que el clima laboral con todos sus compañeros de trabajo es agradable; antes de presentar una renuncia, el colaborador va a tener que analizar de una manera muy delicada esa situación, ya que se siente muy bien trabajando dentro de esa organización.

Por ello, si los colaboradores no tienen un compromiso con la empresa, no tendrían un objetivo directo o claro ni estarían dispuestos a cumplirlo, ya que no habría una meta planteada.

Modelo de compromiso organizacional

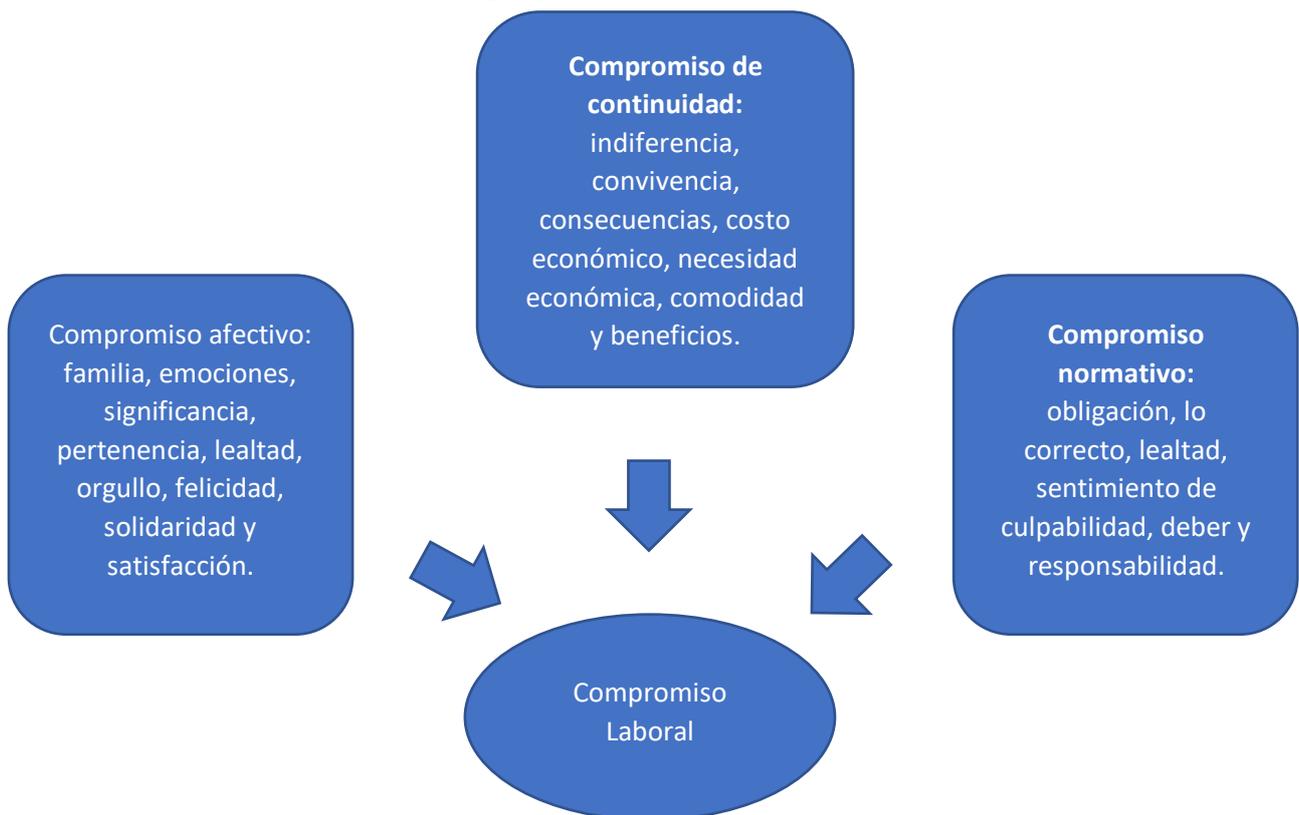


Figura 1 Modelo de compromiso organizacional

Fuente: Adaptado de Méndez, A. (2015). Basado en Meyer y Allen (1991)

Definiciones de Compromiso Laboral

Juaneda y González citado en Del Rosario (2017) nos expresan que los colaboradores están dentro de una organización porque desean (afectivo), porque necesitan permanecer dentro de ella (continuo) y porque sienten que están forzados (normativos).

Según Robertous et. (2020) nos dice que el compromiso de trabajo es una unión entre él y la tarea de la tarea que se le otorga.

El éxito y resultado positivo de una empresa dependerá del compromiso, comportamiento y desempeño que demuestran sus empleados, es decir, influye significativamente la calidad de trabajo y su organización para poder lograr resultados buenos.

El compromiso de los colaboradores es fundamental dentro de una organización, por ende, se va a conceptualizar cada tipo de compromiso ya que serán utilizados para como dimensiones de la variable, ellos son el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Dimensiones:

Compromiso afectivo:

Son las ansias del trabajador por permanecer en un lugar donde ha establecido lazos emocionales con colaboradores que trabajan dentro de la empresa. Expresado por Meyer y Allen citado en Hermoza (2017)

El compromiso afectivo es muy importante para una organización, debido a que los colaboradores llegan a sentir ese cariño o afecto interno por algunas acciones que los altos directivos hayan tenido con ellos. El buen trato, la tolerancia y la paciencia que los superiores puedan tener con los trabajadores, se verá reflejado en el compromiso que ellos mismos hagan notar.

Se dice que los líderes transformacionales tienen una mayor influencia en el compromiso afectivo de los trabajadores con su entidad. Manifestado por Peng et. al (2020).

Los colaboradores ya no se dejan guiar mucho por el lado económico, sino por como ellos se sienten laborando dentro de esa organización.

Según Mainez (2016) nos dice que el compromiso afectivo es deseable en las empresas, debido a que el trabajador permanece en la organización porque así lo desea y lo anhela.

El afecto debe fomentarse en todas las áreas de una empresa, de esta manera todos los colaboradores van a querer a su organización reflejando el cuidado y respeto que tendrán con ella.

El autor Khan (2019) dice que la motivación se ha considerado como una herramienta vital para facilitar el vínculo entre el comportamiento de los líderes y empleados.

Las relaciones afectivas que se crean dentro de una organización, es decir de una forma más subjetiva, conllevan a que el trabajador cree vínculos sentimentales con su puesto, sus metas, y sus compañeros. Todo ello gracias al buen trato que ha recibido de su entorno laboral.

Según Arboleda (2016) nos dice que es un constructo inicialmente elaborado para evaluar el vínculo entre un empleado y una organización.

El compromiso del colaborador con la empresa se oficializa desde que esta firma un contrato de trabajo por un cierto periodo en el cual esta especificado las normas, responsabilidades y políticas que deben cumplir para desempeñarse en el área que se le ubique.

El deseo de superación que puede tener un trabajador, también es un compromiso con el mismo, es decir, cada uno de ellos se plantean metas personales y profesionales, para los cuales necesita poner empeño y gran desarrollo dentro de su compañía.

Si un colaborador logra tener un clima laboral positivo, este creara un afecto sentimental hacia la empresa donde labora, sobrepasando los temas financieros o profesionales; es decir, se siente identificado y trata de sacar a la empresa adelante como si fuera suya.

Estos colaboradores son conocidos como los más leales y empeñosos pese a que tal vez no se les llega a remunerar por el tiempo que invierten después de su jornada laboral.

En síntesis, los altos directivos se sienten agradecidos por contar con trabajadores que estén fidelizados con su compañía, es difícil tener colaboradores que desempeñen su labor más allá del lucro, sino que solo lo hagan por el bienestar de la organización donde ellos se encuentran laborando.

Compromiso de continuidad:

En algunas ocasiones los colaboradores desean mantenerse en la organización por todo lo que ya han conseguido dentro de ella. Todo lo que han invertido, le ha servido a largo plazo como por ejemplo ascender de puesto, un aumento de

sueldo, conocimientos, entre otros. Toda esa información que ellos ya poseen, la perderían si se llegaran a ir a otra organización, debido a que tendrían que volver a empezar conociendo su cultura, normas, políticas, etc.

Tafvelin et. (2014) nos dice que los efectos de interacción de la continuidad del líder, es el apoyo de los compañeros de trabajo que indican la necesidad de cierta estabilidad en la organización.

Que un colaborador se quede laborando dentro de la organización por un largo periodo de tiempo, es porque hay muchas posibilidades de que haya percibido que hay oportunidades de ascender dentro de la empresa como también que haya un aumento de sueldo cada cierto año.

A parte de ello los trabajadores tienden a continuar porque se sienten satisfechos con las actividades diarias que realizan.

Algunos integrantes, consideran que siguiendo las normas van a lograr mantenerse y hasta incluso mejorar su puesto en la organización. Es decir, al seguir las reglas al pie de la letra esperan algo a cambio como aumento de sueldo, subir de puesto o alguna bonificación extra que los pueda favorecer profesionalmente y económicamente.

Reyes et. (2019) nos dice que el término compromiso es el estado psicológico que caracteriza la conexión entre una persona y una organización.

Los trabajadores se sienten comprometidos al tener que desempeñar las actividades asignadas en una empresa con el fin de poder obtener un beneficio propio, es decir, mayor remuneración, un ascenso de puesto o algunas ventajas que a su vez alimenten su experiencia profesional.

Una de las necesidades de una persona es la autorrealización, y esto se logra ejecutando con éxito algunas actividades que ayuden a aumentar la capacidad de lograr una mejora profesional.

Compromiso normativo

Es el anhelo que tiene un trabajador de pertenecer dentro de una organización. El colaborador cree que es un deber estar dentro de ella aportando y realizando lo que se le asigna.

Se descubrió que todas las prácticas de recursos humanos tienen efecto positivo en el compromiso normativo con compensación, capacitación y participación de los empleados: la decisión es significativa. (Johar et. 2019)

Al respecto Meyer y Allen citado en Hermoza (2017) expresan que la lealtad del colaborador con su entidad toma vigor cuando éste se siente en comprometido con ella por haberle dado la oportunidad de poder laborar dentro de la empresa.

Si los que conforman la organización son leales y aceptan las normas de la forma adecuada, ellos trabajarán siguiendo estrictamente las normas haciendo que el empleador note el gran compromiso que estos tienen al seguir lo planteado.

Cuando el colaborador, aparte de lo mencionado, nota un excelente clima laboral en su área o en toda la entidad, no querrá dejarla fácilmente. Es muy difícil que pretenda irse de un lugar en el cual se sienta valorado y apreciado por sus compañeros y superiores.

Refleja la presión sobre un empleado para permanecer con una organización debido a un deber percibido hacia la empresa. (Ross et. 2017)

Para lograr cumplir los objetivos que el trabajador desea obtener, también existen normas que los altos directivos establecen para formar a sus colaboradores. Ellos se encargan de cumplir ciertas normas de convivencia dentro del centro laboral, con el fin de lograr una disciplina constante y cumplir sus objetivos.

Según Ratogui et. (2019) dice que el compromiso normativo fue el predicador más importante para un comportamiento cambiante de los empleados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de estudio elegido en esta investigación fue aplicada.

Según Lara (2015) nos manifiesta que: “La investigación aplicada, guarda relación con la investigación básica, debido a que depende de los descubrimientos y avances de dicha investigación básica caracterizándose por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos” (p. 106).

La investigación aplicada parte de la investigación básica, debido a que en ese momento se va a dar inicio a una investigación. Esta investigación tiene la finalidad de aplicar la información y los conocimientos para la mejora de una

organización. En este caso sería fomentar y mantener la cultura que expone la organización Albisnconstructora S.A.C

Diseño de investigación

En esta investigación se utilizó el diseño no experimental, porque las variables no van a ser manipuladas.

Huaripoma y Rosado (2018) señalan que el diseño no experimental “son aquellos estudios que se llevan a cabo sin tener una alteración deliberada de las variables y en donde únicamente se manifiestan situaciones tal cual se dan en un momento real que luego serán analizados”

Consiste en poder realizar un estudio en un momento dado o determinado por el cual la empresa este atravesando, para de esta manera poder darle solución a las cosas negativas por los que ellos están pasando.

La investigación es de corte transversal. Según Huaripoma y Rosado (2018) nos indican que la investigación de corte transversal recolecta información de un solo momento, en un tiempo único

Esta investigación tiene como propósito analizar los hechos o momentos actuales que está pasando la organización, es como capturar una fotografía de algo que está ocurriendo. Nos va a brindar la información que se necesite para poder solucionar algunos problemas que la empresa está atravesando en la actualidad.

Nivel:

La investigación es de nivel correlacional, ya que se va a buscar la relación que existe entre dos o más variables; después de ello se hará la aplicación de la prueba de correlación. De acuerdo a Huaripoma y Rosado (2018) La finalidad es conocer el nivel de asociación que se encuentra entre definiciones, categorías o variables de una situación en particular.

En esta investigación las variables a relacionar son la cultura organizacional y compromiso laboral, las cuales estarán bien plasmadas de acuerdo a las dimensiones que cada una de ellas presentan.

Enfoque:

El de la investigación fue cuantitativo, porque las variables en mención fueron cuantificadas con la escala de Likert con el tipo ordinal, obteniendo datos numéricos con el de interpretarlos.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresan que implica recolectar datos y con ellos se procederá a probar la hipótesis, teniendo como soporte a la medición mediante números.

3.2. Variables y operacionalización

En el presente estudio se tuvo como variables a la cultura organizacional y al compromiso laboral. Cuyas variables son cualitativas porque no emiten datos numéricos, y un enfoque cuantitativo porque se va a cuantificar las respuestas de los cuestionarios con el fin de tener un valor numérico que se pueda interpretar.

Variable 1: Cultura Organizacional

Variable 2: Compromiso Laboral

3.3. Población y muestra

Población

Para el presente estudio, la población que se ha identificado ha sido de 110 colaboradores, conformados por obreros y altos directivos que pertenecen a toda la organización.

Según (Serrano, 2018) nos dice que la población se conceptualiza como el total del objeto a estudiar, en la cual las unidades de población tienen un atributo similar el que se estudia y origina la información de una investigación". La población es conocido también como un universo en el cual se encuentra un conjunto de objetos, elementos o personas que lo conforman; con la finalidad de encontrar en ellos características similares para un buen estudio.

Criterios de inclusión:

En la presente investigación se tomó en cuenta a los colaboradores que tienen 2 años de experiencia dentro de la empresa; que contaban con los medios de comunicación necesarios para poder otorgar información.

Criterios de exclusión:

En la investigación no se consideró a los colaboradores que tienen un corto tiempo laborando dentro de la organización, a parte de ello no contaban con los suficientes medios para poder otorgar información de manera rápida.

Muestra

Para la muestra se utilizó a parte de la población específicamente a 50 colaboradores que ejecutan tareas y actividades dentro de la empresa Albinsconstructora S.A.C.

Serrano (2018) expresan que: la muestra es un conjunto de objetos que se capturan del universo (de un todo), para realizar un estudio estadístico. La muestra es una pequeña cantidad de un todo, que se va a tomar con el único objetivo y

finalidad de ser estudiadas, debido a que ellos van a ser la representación máxima de toda la población.

En la presente investigación se utilizó la muestra no probabilística aplicando la muestra por conveniencia. Según Battaglia citado en Hernández et al. (2014) nos dice que la muestra por conveniencia está conformada por el grupo de personas que se encuentren disponibles a compartirnos información de manera rápida y a los cuales tenemos acceso”.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica e instrumento

Según Begoña (2016) nos dice que la técnica es conocida como los procedimientos que se realizan para obtener un resultado específico y el instrumento se expresa como la herramienta o conjunto de ellas que sirven de apoyo en un procedimiento determinado.

Para analizar la relación entre las dos variables de estudio que son la cultura organizacional y el compromiso laboral, se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como un instrumento, con la finalidad de ser aplicado a todos los colaboradores de la organización Albinsconstructora S.A.C.

Para realizar el cuestionario se va a utilizar la a escala de tipo Likert ordinal con las siguientes 5 alternativas de respuesta:

Tabla 01

Escala de tipo Likert

Siempre = 5
Casi siempre= 4
A veces= 3
Casi nunca = 2
Nunca= 1

Tabla 02 *Técnica e instrumento de recolección de datos*

Variable	Técnica	Instrumento
Cultura Organizacional	Encuesta	Cuestionario
Compromiso Laboral	Encuesta	Cuestionario

Validez

En la presente investigación se hará la ejecución del instrumento, no sin antes pasar por una revisión del juicio de expertos. Namakforoosh (2014) manifiesta que la validez: “es el rango en que la prueba está decretando lo que en realidad se desea calcular” (p. 227). La validez es muy importante, ya que nos permitirá conocer si el cuestionario que se aplicara a los colaboradores nos acercará al objetivo. Por lo tanto, tendrá que ser validado por especialistas. El cuestionario debe ser consistente y coherente.

Tabla 03 *Validación de expertos de la primera variable*

V1: Cultura Organizacional				
CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	80%	83%	83%	82%
Objetividad	80%	83%	83%	82%
Pertinencia	82%	83%	83%	83%
Actualidad	82%	83%	83%	83%
Organización	82%	83%	83%	83%
Suficiencia	82%	83%	83%	83%
Intencionalidad	85%	83%	83%	84%
Consistencia	82%	83%	83%	83%
Coherencia	82%	83%	83%	83%
Metodología	82%	83%	83%	83%

TOTAL	829%
CV	83%

Tabla 04

Validación de expertos de la segunda variable

V2: Compromiso Laboral

CRITERIOS	EXP. 01	EXP. 02	EXP. 03	TOTAL
Claridad	82%	85%	83%	83%
Objetividad	83%	85%	85%	84%
Pertinencia	82%	85%	83%	83%
Actualidad	83%	83%	85%	84%
Organización	80%	85%	83%	83%
Suficiencia	80%	83%	85%	83%
Intencionalidad	82%	85%	85%	84%
Consistencia	80%	83%	83%	82%
Coherencia	80%	83%	83%	82%
Metodología	85%	83%	85%	84%
			TOTAL	832%
			CV	83%

Tabla 5

Nombre de expertos

	Grado / Apellidos y Nombres
Experto N° 1	Dr. Cervantes Ramon, Edgard Francisco
Experto N° 2	Mg. Gonzales Figueroa, Iris Katherine
Experto N° 3	Dr. Bardales Cardenas, Miguel

Confiabilidad

Según Namakforoosh, (2014) nos dice que:

[...] Es el rango en el que una medición abarca equivocaciones variables. Estas son las discrepancias entre mediciones u observaciones en cualquier instante de

medición y que a veces cambian para una cifra dada del análisis al ser medidas más de una vez por el mismo instrumento[...] (p. 229). La confiabilidad hará que el proyecto de investigación sea fiable, obteniendo un coeficiente del alfa de Cronbach mayor a 0.7. Para medir el grado de confiabilidad se deberá realizar una prueba piloto a unos cuantos colaboradores, con el objetivo de saber si el cuestionario que se aplicara es confiable.

Tabla 06

Escala de medición de Alfa de Cronbach

Coeficiente	Interpretación
0	Relación nula
0 – 0,2	Relación muy baja
0,2 – 0,4	Relación baja
0,4 – 0,6	Relación moderada
0,6 – 0,8	Relación alta
0,8 – 1	Relación muy alta
1	Relación perfecta

Fuente: Adaptado por Díaz, González, Jara, & Muñoz (2018) basado en Landis & Koch (1977).

Tabla 07. Alfa de Cronbach para ambas variables

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	36

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 07, el resultado obtenido por el Alfa de Cronbach de 36 preguntas que se realizó a los colaboradores de la organización es de 0.946, por lo que se expresa que el estadístico de fiabilidad es alto, esto quiere decir que el presente estudio es confiable.

Tabla 08. Alfa de Cronbach para la Cultura Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	18

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 08, el resultado obtenido por el Alfa de Cronbach de 18 preguntas que se realizó a los colaboradores de la organización es de 0.883 por lo que se expresa que el estadístico de fiabilidad es alto, esto quiere decir que la variable del presente estudio es confiable.

Tabla 09. Alfa de Cronbach para el Clima Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	18

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 09, el resultado obtenido por el Alfa de Cronbach de 36 preguntas que se realizó a los colaboradores de la organización es de 0.896, por lo que se expresa que el estadístico de fiabilidad es alto, esto quiere decir que la variable del presente estudio es confiable.

3.5. Procedimientos

Según Koonts citado en Riquelme (2017) nos dice son planes por medio de los cuales se establece un método para el manejo de actividades que se desean realizar en el futuro.

El presente estudio, Clima organizacional y Compromiso laboral de la empresa Albinsconstructora S.A.C, se desarrolló de la siguiente manera:

Primero, para poder realizar la investigación se optó por buscar información dentro de la organización para que de esta manera se pueda elegir el tema de

investigación, seleccionar las variables, dimensiones e indicadores que permita poder dar inicio al presente estudio.

Segundo, se desarrolló el marco teórico, en el cual están expresados los antecedentes nacionales e internacionales, como también teorías, modelos y conceptos que respaldan la investigación.

Tercero, se detalló el tipo y el diseño de la investigación, la variable y operacionalización de las variables, la población de la investigación, también la técnica e instrumentos de recolección de datos que se realizó a través de las encuestas, cuestionarios y el uso programa de SPSS v.25.

Y por último, para concluir, el presente estudio estuvo conformado por los resultados que fue expresado mediante gráficos y figuras con la finalidad de analizar e interpretar, también se presentara la discusión de la investigación, las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos

Según Peersman (2014) nos dice que el método de análisis de datos se debe elegir en función de las preguntas clave y recursos disponibles de la evaluación.

Procedimiento a seguir desde la recolección de datos, tabulación y procesamiento de datos haciendo uso del programa SPSS versión 24.

Estadística descriptiva

Según Rendón, Villasís y Miranda (2016) expresan que es la rama de la estadística que manifiesta cómo se esquematiza la información mediante las tablas y gráficas. Los datos fueron procesados en el programa SPSS V. 25 Statistics, y de esta manera la información fue colocada a través de tablas y figuras estadísticas.

Estadística inferencial

Los autores Flores, Miranda y Villasís (2017) dicen que cuando una de las variables en mención es correccional y no presenta una distribución normal, la prueba que se va a utilizar es el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

En el presente estudio, se respetó las autorías que se encuentran en el desarrollo del trabajo, así mismo se cuenta con el consentimiento de la empresa Albinsconstructora S.A.C; a quien se le ha mantenido informado durante la ejecución y desarrollo del estudio. La información que se ha recolectado se ha utilizado responsablemente. Además, se ha cumplido en la elaboración del estudio con el reglamento de las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Medidas descriptivas de las variables

CULTURA ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	13	26,0	26,0	26,0
	CASI SIEMPRE	34	68,0	68,0	94,0
	SIEMPRE	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 10. Resultado descriptivo Variable 1. Cultura Organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL



Figura 2. Cultura Organizacional, encuesta a los colaboradores de la empresa Albinsconstructora S.A.C

Comentario: De acuerdo a la tabla 10. Cultura Organizacional, con 50 trabajadores que fueron los encuestados, se adquirió como resultado que a veces el 26% observa una buena cultura organizacional dentro de la empresa, mientras que un 68% nos dicen que casi siempre se visualiza una buena cultura dentro de ella; sin embargo, el 6% manifiesta que siempre hay una buena cultura dentro de la empresa. Por lo

tanto, se debe seguir fomentando y haciendo notar que la cultura organizacional es fundamental en la empresa, lo cual permitirá cumplir eficientemente con las actividades.

COMPRIMISO LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
	A VECES	11	22,0	22,0	24,0
	CASI SIEMPRE	35	70,0	70,0	94,0
	SIEMPRE	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 11. Resultado descriptivo Variable 2. Compromiso Laboral

COMPRIMISO LABORAL

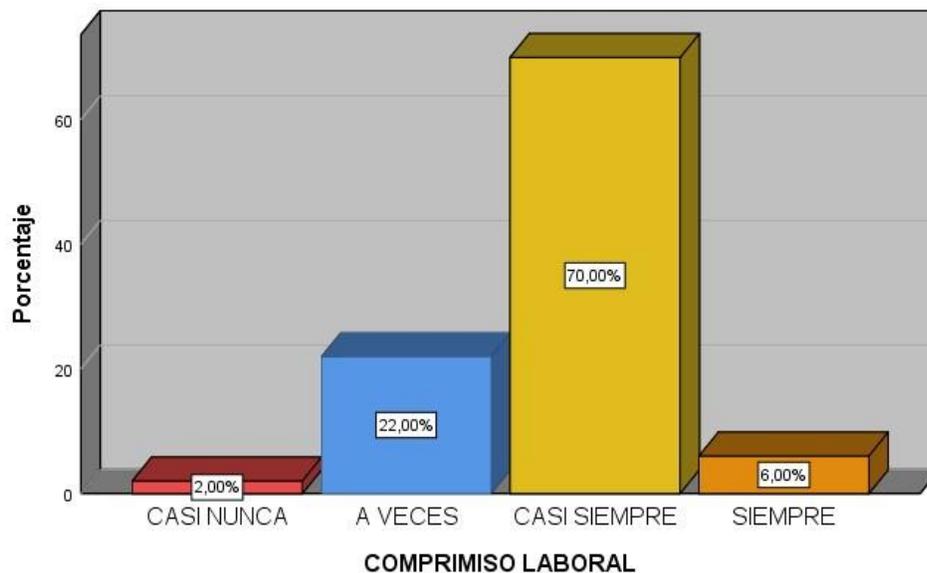


Figura 3. Compromiso Laboral, encuesta a los colaboradores de la empresa Albinsconstructora S.A.C

Comentario: De acuerdo a lo expresado en la tabla 11. Compromiso Laboral, con 50 colaboradores encuestados, se obtuvo como resultado que un 2% casi nunca observa que sus compañeros estén comprometidos; el 22% de los encuestados nos dice que a veces se percibe el compromiso de los colaboradores, el 70% manifiesta que casi siempre existe un buen compromiso dentro de la organización, finalmente el 6% nos dice que siempre hay un buen compromiso laboral. De esta manera se puede determinar que para lograr alcanzar los objetivos en la organización es necesario que los colaboradores se sientan identificados con el compromiso laboral.

COMPROMISO AFECTIVO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	4,0	4,0	4,0
	A VECES	8	16,0	16,0	20,0
	CASI SIEMPRE	28	56,0	56,0	76,0
	SIEMPRE	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla12. Resultado descriptivo Variable 2 Dimensión 1. Compromiso Afectivo

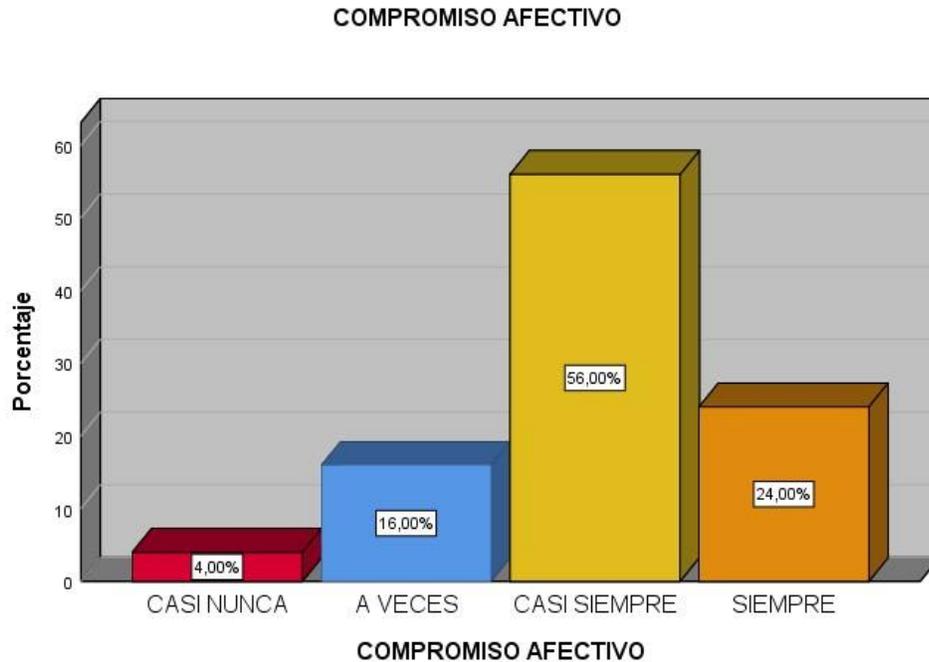


Figura 4. Compromiso Afectivo, encuesta a los colaboradores de la empresa Albinsconstructora S.A.C

Comentario: De acuerdo a lo expresado en la tabla 12. Compromiso Afectivo, con 50 colaboradores encuestados, se obtuvo como resultado que un 4% casi nunca observa que sus compañeros posean un compromiso afectivo; el 16% de los encuestados nos dice que a veces se percibe el compromiso de los trabajadores, el 56% manifiesta que casi siempre compromiso afectivo dentro de la empresa, finalmente el 24% nos dice que siempre hay un buen compromiso afectivo. De esta manera se puede decir que casi todos los colaboradores sienten que existe compromiso afectivo dentro de la empresa.

COMPROMISO DE CONTINUIDAD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	6,0	6,0	6,0
	A VECES	14	28,0	28,0	34,0
	CASI SIEMPRE	20	40,0	40,0	74,0

SIEMPRE	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Tabla 13. Resultado descriptivo Variable 2 Dimensión 2. Compromiso de Continuidad

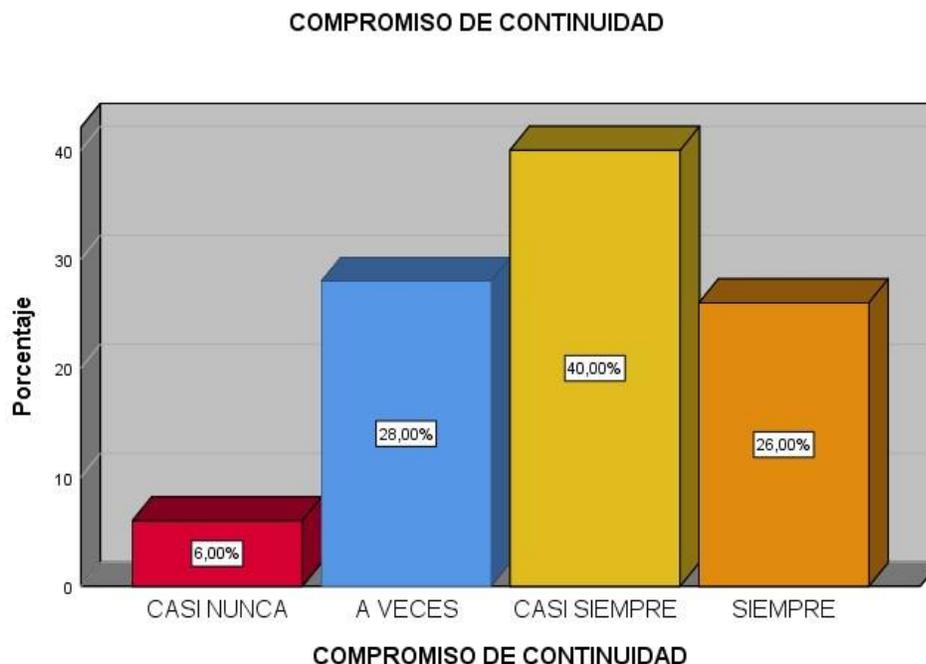


Figura 5. Compromiso de Continuidad, encuesta a los colaboradores de la empresa Albinsconstructora S.A.C

Comentario: De acuerdo a lo expresado en la tabla 13. Compromiso de Continuidad, con 50 colaboradores encuestados, se obtuvo como resultado que un 6% casi nunca observa que sus compañeros tengan un compromiso de continuidad; el 28% de los encuestados nos dice que a veces se percibe el compromiso de los trabajadores, el 40% manifiesta que casi siempre existe compromiso de continuidad dentro de la organización, finalmente el 26% nos dice que siempre hay trabajadores que poseen compromiso de continuidad. De esta manera se puede decir que para lograr alcanzar las metas de la empresa, se necesita que los colaboradores permanezcan dentro de la organización por un largo periodo, debido a que ellos conocen de manera exacta las actividades que se realizan dentro de la empresa siendo favorable para el logro de los objetivos.

COMPROMISO NORMATIVO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	14,0	14,0	14,0
	CASI SIEMPRE	28	56,0	56,0	70,0
	SIEMPRE	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabla 14. Resultado descriptivo Variable 2 Dimensión 3. Compromiso Normativo

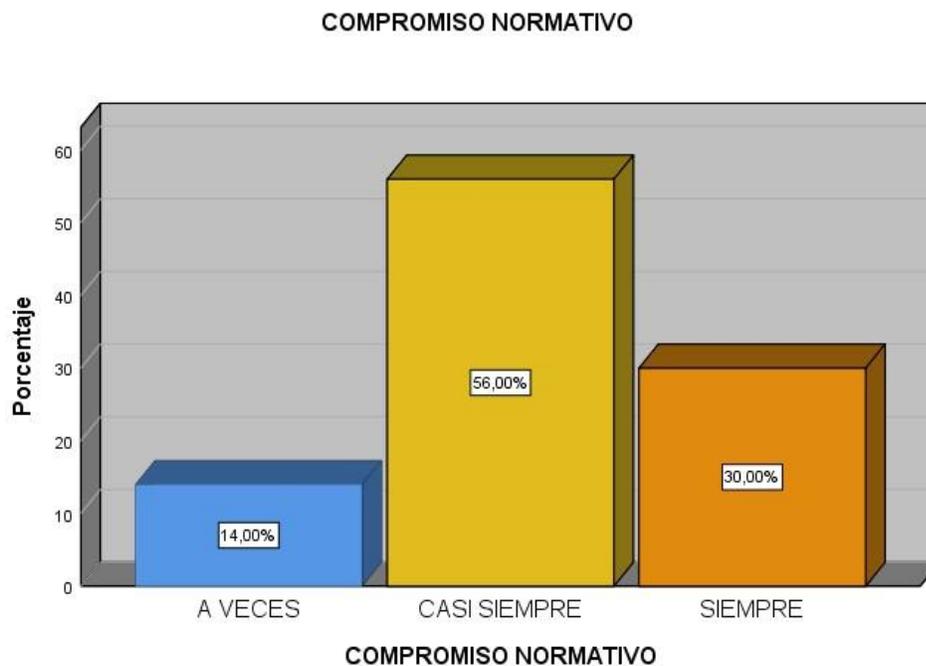


Figura 6. Compromiso Normativo, encuesta a los colaboradores de la empresa Albinsconstructora S.A.C

Comentario: De acuerdo a lo expresado en la tabla 14. Compromiso Laboral, con 50 colaboradores encuestados, se obtuvo como resultado el 14% de los encuestados nos dice que a veces se percibe el compromiso normativo de los colaboradores, el 56% manifiesta que casi siempre existe un buen compromiso

dentro de la organización, finalmente el 30% nos dice que siempre hay un buen compromiso normativo. De esta manera se puede decir que casi todos los colaboradores perciben que existe compromiso normativo dentro de la empresa, siendo favorable para el buen desempeño de cada colaborador debido a que saben cual debe ser su comportamiento o actitud depende de la situación que se les presente.

4.2. Pruebas de Hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

H0. La distribución estadística de la muestra es normal

H1. La distribución estadística de la muestra no es normal Nivel de significancia $\alpha =$ error 5% = 0.05 (95% Z = +/- 1.96) Decisión:

Sig. $p <$ sig. 0.05 se rechaza la H0 y aceptamos H1

Sig. $p >$ sig. 0.05 se acepta la H0 y rechazamos H1

Tabla 15. Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
CULTURA ORGANIZACIONAL	,386	50	,000	,705	50	,000
COMPRIMISO LABORAL	,397	50	,000	,721	50	,000

Pruebas de normalidad

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 15, mediante los resultados expresados se afirma que la investigación arroja una distribución no normal, por lo tanto, es no paramétrica, ello nos indica que el estadístico que utilizamos fue el Rho Spearman, teniendo un p valor menor de 0.05 se puede decir que la cultura organizacional está relacionada significativamente con el compromiso laboral. Teniendo en cuenta los resultados se procedió a rechazar la hipótesis nula H0 y aceptar la hipótesis alterna H1.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	correlación positiva alta
0.9 a 0.99	correlación positiva muy alta
1	correlación positiva grande y perfecta

Autor: Campos y Martínez (2015)

Prueba de hipótesis general entre la cultura organizacional y el compromiso laboral

H0: No existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C. , La molina 2020.

H1: Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C. , La molina 2020.

Estrategia de la prueba:

Valor significancia: $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$)

Criterios:

- Sig. e < sig. i se rechaza la H0 y aceptamos la H1
- Sig. e > sig. i se acepta la H0 y rechazamos la H1

Tabla 16: Prueba de hipótesis correlacional entre la cultura organizacional y el compromiso laboral

		Correlaciones		
			Cultura Organizacional	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,920**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	,920**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Elaboracion propia

Interpretación: En la tabla 16, se percibe que el valor de Sig. (Bilateral) es semejante a 0.000, lo que significa que es menor al $p = 0.05$. De modo que se rechaza la hipótesis nula, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral. A demás, también se observa que el coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.920.

Por ello, según los datos se comprueba que existe una correlación positiva muy alta, esto quiere decir que la cultura organizacional y el compromiso laboral se relacionan directamente.

Tabla 17: Prueba de hipótesis correlacional entre el compromiso afectivo y la cultura organizacional

H0: No existe relación entre el compromiso afectivo y la cultura organizacional de Albinsconstructora S.A.C. , La molina 2020.

H1: Existe relación entre el compromiso afectivo y la cultura organizacional de Albinsconstructora S.A.C. , La molina 2020.

			Correlaciones	
			COMPROMISO AFECTIVO	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	COMPROMISO AFECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,665**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,665**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 17, se percibe que el valor de Sig. (Bilateral) es semejante a 0.000, lo que significa que es menor al $p = 0.05$. De modo que se rechaza la hipótesis

nula, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que existe relación entre el compromiso afectivo y la cultura organizacional. A demás, también se observa que el coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.665.

Por ello, según los datos se comprueba que existe una correlación positiva moderada, esto quiere decir que el compromiso afectivo y la cultura organizacional se relacionan directamente.

Tabla 18: Prueba de hipótesis correlacional entre el compromiso de continuidad y la cultura organiazional

H0: No existe relación entre el compromiso de continuidad y la cultura organizacional de Albinsconstructora S.A.C. , La molina 2020.

H1: Existe relación entre el compromiso de continuidad y la cultura organizacional de Albinsconstructora S.A.C. , La molina 2020.

			Correlaciones	
			COMPROMISO DE CONTINUIDAD	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 18, se percibe que el valor de Sig. (Bilateral) es semejante a 0.000, lo que significa que es menor al $p = 0.05$. De modo que se rechaza la hipótesis nula, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que existe relación entre el compromiso de continuidad y la cultura organizacional. A demás, también se observa que el coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.770. Por ello, según los datos se comprueba que existe una correlación positiva alta, esto quiere decir que el compromiso de continuidad y la cultura organizacional se relacionan directamente.

Tabla 19: Prueba de hipótesis correlacional entre el compromiso normativo y la cultura organizacional

H0: No existe relación entre el compromiso normativo y la cultura organizacional de Albinsconstructora S.A.C. , La molina 2020.

H1: Existe relación entre el compromiso de normativo y la cultura organizacional de Albinsconstructora S.A.C. , La molina 2020.

		Correlaciones		
			COMPROMISO NORMATIVO	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	COMPROMISO NORMATIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

N	50	50
---	----	----

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 19, se percibe que el valor de Sig. (Bilateral) es semejante a 0.000, lo que significa que es menor al $p = 0.05$. De modo que se rechaza la hipótesis nula, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna. Esto quiere decir que existe relación entre el compromiso normativo y la cultura organizacional. Además, también se observa que el coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.668.

Por ello, según los datos se comprueba que existe una correlación positiva moderada, esto quiere decir que el compromiso normativo y la cultura organizacional se relacionan directamente.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio, la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La molina 2020 se obtuvieron resultados, los cuales indican que, sí existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables, ello permite analizar y contrastar los resultados con los antecedentes que fueron seleccionados, recolectando los datos de sus resultados mas importantes para los fines de dicho estudio.

Según el primer objetivo general, analizar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La molina 2020, los resultados hallados en la tabla 5 se visualiza que existe una correlación positiva muy alta ($Rho= 920$) entre la cultura organizacional y el compromiso laboral, reflejando lo que se fomenta en la cultura organizacional tiene una alta relación con el compromiso laboral. Esta información será confrontada con Hermoza (2017) en su investigación titulada *Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Lima, 2017*. Quien concluyo que la cultura organizacional se relaciona positivamente con el compromiso laboral, cuya significancia es ($r = 773^{**}$ y $p = 0,001$). Con estos resultados se puede afirmar que la cultura organizacional esta relacionada directamente con el compromiso laboral.

Chiavenato citado en Hermoza (2017) nos dice que la cultura organizacional se va a manifestar cuando el individuo que va a tener que adecuarse a las necesidades que requiera una empresa.

Según el primer objetivo específico, determinar la relación de la cultura organizacional y el compromiso efectivo de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C. La molina 2020, los resultados hallados en la tabla 6 nos dice que existe una correlación positiva moderada ($Rho= 0.665$) entre la cultura organizacional y el compromiso efectivo, expresando que mientras los colaboradores tengan una cultura fuerte, el compromiso efectivo será beneficioso para la organización; información que será confrontado con lo hallado por Del Rosario (2017) en su investigación titulada como Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Postales del Perú. Lima 2016, quien concluyó que el involucramiento laboral se relaciona con el nivel de compromiso que presentan los trabajadores, cuya significancia es ($r=0.876$ y $p=0.000$). Con estos resultados se afirma que existe una relación directa y alta.

Meyer y Allen citado en Hermoza (2017) nos dice que el compromiso afectivo son las ansias del trabajador por permanecer en un lugar donde ha creado lazos emocionales con la misma.

Según el segundo objetivo específico, determinar la relación de la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores de Albinsconstrutora S.A.C., La molina 2020, los resultados hallados en la tabla 7 manifiesta que existe una correlación positiva alta ($Rho= 0.770$) entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad, expresando que va a depender de una buena cultura que el compromiso de continuidad de los colaboradores se manifieste; esta información será confrontado con lo hallado por el autor Llacchua (2015) en su investigación titulada *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015*, quien concluyó que si existe una buena cultura organizacional mejora correlativamente el bienestar laboral, cuya significancia es ($r=0.414$ y $p=0.000$). Con estos resultados se afirma que existe correlación positiva moderada entre Cultura Organizacional y Bienestar Laboral.

Tafvelin et. (2014) expresa que los efectos de interacción de la continuidad del líder y el apoyo de los compañeros de trabajo indican la necesidad de cierta estabilidad en la organización.

Según el tercer objetivo específico, relación de la cultura organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C, La molina 2020, los resultados hallados en la tabla 8 nos dice que existe una correlación positiva moderada ($Rho=0.668$) entre la cultura organizacional y el compromiso normativo, dejando claro que dependerá de la una buena cultura organizacional el compromiso que normativo que podran obtener los colaboradores, ; esta información será confrontado con lo hallado por el autor Figueroa (2015) en la investigación de su autoría *Relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de una Institución Gubernamental, Guatemala*, quien concluyo que el elemento predominante dentro de la cultura organizacional en la institución gubernamental son las “Normas”, lo cual indica que dentro de esta entidad se percibe un mejor seguimiento de normas y reglas las cuales van unidas a la manera en cómo se deben comportar los trabajadores. Con estos resultados se afirma que la cultura organizacional contribuye favorablemente al compromiso normativo.

Meyer y Allen citado en Hermoza (2017) señalan que la lealtad del trabajador con su organización toma vigor cuando éste se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad de poder laborar dentro de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Siendo el objetivo general analizar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La Molina, 2020, mediante los resultados obtenidos se establece que existe una relación positiva muy alta a través del Rho de Spearman 0.920 y una significancia de 0.000. Esto indica que los trabajadores de la empresa desarrollan una cultura organizacional, como también un buen compromiso laboral con la entidad. Se concluye que la cultura organizacional tiene relación con el compromiso laboral de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La Molina 2020.

Segunda. Con relación al primer objetivo específico, determinar la relación de la cultura organizacional y el compromiso afectivo laboral de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La Molina, 2020, mediante los resultados obtenidos se establece que existe una correlación positiva moderada a través del Rho de Spearman 0.665 y una significancia de 0.000, lo que indica que a medida que los colaboradores de la empresa experimentan un mejor compromiso afectivo se va a fomentar de manera más factible una mejor cultura organizacional. Se concluye que el compromiso afectivo tiene relación con la cultura organizacional de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La Molina 2020.

Tercera. Con relación al segundo objetivo específico, determinar la relación de la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La Molina, 2020, mediante los resultados obtenidos se

establece que existe una correlación positiva moderada a través del Rho de Spearman 0.770 y una significancia de 0.000, lo que indica que a medida que los colaboradores de la empresa experimentan un mejor compromiso de continuidad se va a desarrollar de manera más factible una mejor cultura organizacional. Se concluye que el compromiso de continuidad tiene relación con la cultura organizacional de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La Molina 2020.

Cuarta. Con relación al tercer objetivo específico, determinar la relación de la cultura organizacional y el compromiso normativo de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La Molina, 2020, mediante los resultados obtenidos se establece que existe una correlación positiva moderada a través del Rho de Spearman 0.668 y una significancia de 0.000, lo que indica que a medida que los colaboradores de la empresa experimentan un mejor compromiso normativo se va a desarrollar de manera más factible una mejor cultura organizacional. Se concluye que el compromiso normativo tiene relación con la cultura organizacional de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La Molina 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere en relación a la variable cultura organizacional, fomentar y mantener una cultura fuerte para que de esta manera todos los colaboradores se sientan identificados con la organización ayudando a cumplir a visión que la empresa anhela. También se sugiere que el compromiso laboral sea incentivado por los directivos o supervisores que estén a cargo del personal, debido a que ayudara a que los trabajadores tengan un mayor desempeño al desarrollar sus funciones o actividades diarias.

Segunda. Se sugiere en relación a la dimensión compromiso afectivo, que habite un buen clima laboral porque de ello dependerá que los colaboradores sientan afecto no solo a sus compañeros de trabajo, si no también a los procesos o procedimientos que la empresa realice. Es una manera en la que el colaborador se acostumbra y se encariña con la organización, ya no se enfoca tanto en el valor económico, si no en la comodidad y satisfacción que siente al pertenecer dentro de ella.

Tercera. Se sugiere en relación a la dimensión compromiso de continuidad, que para que los trabajadores permanezcan dentro de la compañía un largo tiempo, ellos deberán percibir que en el puesto en el que se están desempeñando hay una oportunidad de auto realización y crecimiento. Cuando ellos notan que los resultados son positivos también para su crecimiento personal, no dudarán en seguir permaneciendo a la entidad de manera en que ellos sentirán que con el tiempo van a poder escalar o ascender de puesto.

Cuarta. Se sugiere en relación a la dimensión compromiso normativo, que los altos directivos establezcan normas en las cuales se vean reflejados los objetivos que anhelan alcanzar. Colocar reglas que los colaboradores cumplan firmemente con la finalidad de que los acercase a la visión de la empresa.

REFERENCIAS

- Alegre, A.; Barrientos, R. y Milla, M. (2017) Clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de una universidad pública y una privada. <file:///C:/Users/LUCIA%20CASTILLO/Downloads/DialnetClimaLaboralYSatisfaccionLaboralEnLosDocentesDeUna-7338752.pdf>
- Arboleda, A. (2016) El compromiso de continuidad y el vínculo del consumidor con la organización. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012035922016000200181&lang=es
- Barnard, Delgado y Voutssás (2016) Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos. México
- Begoña (2016) Metodología, método, técnica e instrumento <https://unatrabajadorasocial.wordpress.com/2016/09/06/metodologia-metodotecnica-e-instrumento/>
- Campos y Martínez (2015) Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004
- Del Rosario (2017) Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Postales del Perú. Lima 2016. (tesis para magister) http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5830/Del%20Rosario_CDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Erturk, A. y Ziblim, L. (2020). Is the Perception of Organizational Deviation Affected by the Organizational Climate? Research in Schools. Eurasian Journal of Educational Research.

Figuroa (2015) Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental."

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisicem/2015/05/43/Figuroa-Leyvi.pdf>

Flores, E., Miranda, M., & Villasís, M. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia* México, 364-370. Obtenido de <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/304/473>

Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina*. Editorial Prentice Hall.

Hermoza (2017) *Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Lima, 2017.* http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22484/Hermoza_YMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). Mc Graw Hill Education.

Huaripoma, M. y Rosado, P. (2018). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del Cercado de Lima 2017. (tesis de posgrado).* http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3731/1/2018_HuaripomaCoronado.pdf

Johar, E., Nor, N., Hassan, R., y Musa, R. (2019). EXAMINING THE EFFECT OF MOTIVATION ON THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE PRACTICES AND NORMATIVE COMMITMENT AMONG SMEs IN SELANGOR. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 14(1), 179–199.

Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Journal of Education & Educational Development*, 6(2), 327–342.

Khan, M. S. (2019). Impact of Contingent Punishments on Affective Commitment: The Mediating Role of Motivation. *Gomal University Journal of Research*, 35(2), 98–108.

La Rosa, A. (2018) De los valores a los valores-noticia
<http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/566/547>

Lara, E. (2015). *Fundamentos de la investigación. Un enfoque por competencias*. (2 ed.). Alfaomega Grupo Editor

Llacchua (2015) *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas*. Andahuaylas, 2015. (tesis para título)
<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/229/19-2015-EPAELlacchua%20QuinoCultura%20organizacional%20y%20bienestar%20laboral%20e%20los%20tratajadores%20adminsitrativos%20de%20la%20UNAJMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Maynez, A. (2016) *Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento?*.
<file:///C:/Users/LUCIA%20CASTILLO/Downloads/DialnetCulturaYCompromisoAfectivo-6027021.pdf>

Méndez, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México*. (Tesis de Maestría, Universidad de Montemorelos de México).
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/432/1/Tesis%20de%20Amalia%20M%C3%A9ndez.pdf>

Mercadal, T. (2020). *Organizational culture*. Salem Press Encyclopedia.

Mighty, V. (2017). Adam Matthew Digital.

Namakforoosh, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (2ª ed.). Limusa.

Serrano, A. (2018). El clima organizacional y las competencias laborales del personal administrativo de la dirección general en el poder legislativo, año 2017. (tesis de posgrado).

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17689/Serrano_HAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peersman, G. (2014). Sinopsis: Métodos de recolección y análisis de datos en la evaluación de Impacto

https://www.unicefirc.org/publications/pdf/brief_10_data_collection_analysis_spafdf

Penerini. (1996). Relaciones Industriales. Organización y Administración de Personal. Argentina: Editorial by Ediciones Universo.

Peng, S., Liao, Y., y Sun, R. (2020). The Influence of Transformational Leadership on Employees' Affective Organizational Commitment in Public and Nonprofit Organizations: A Moderated Mediation Model. *Public Personnel Management*, 49(1), 29–56. <https://doi.org/10.1177/0091026019835233>

Ramos, V. y Tejera, E. (2017) estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en ecuador
<http://revistas.uned.es/index.php/accionpsicologica/article/view/17046/17562>

Rastogi, A. y Verma, O. (2019). An Empirical Analysis of Implementation of Norms of Corporate Governance in Selected Companies. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 10(9), 6–15.

Rendón, M., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 397-407. Obtenido de <http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230/363>

Reyes, R., Romo, A., y Lagunas, E. (2019). The Impact of Renumeration on the Organizational Commitment in the Mexican Context. *Journal of Applied Business & Economics*, 21(5), 94–100. <https://doi.org/10.33423/jabe.v21i5.2270>

Riveros, P., Grimaldo, M. (2017) Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima.

<http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v11n2/1688-4221-cp-11-02-179.pdf>

Riquelme (2017) ¿Que Es Un Procedimiento En Una Empresa?

<https://www.webyempresas.com/que-es-un-procedimiento-en-una-empresa/>

Robertus, M., y Heru, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on Work Commitments in SMP Jakarta Selatan. *Technium Social Sciences Journal*, 7, 49–58.

Ross, P., y Ali, Y. (2017). Normative Commitment in the Ict Sector: Why Professional Commitment and Flexible Work Practices Matter. *International Journal of Employment Studies*, 25(1), 44–62.

Tafvelin, S., Hyvönen, U., y Westerberg, K. (2014). Transformational Leadership in the Social Work Context: The Importance of Leader Continuity and Co-Worker Support. *British Journal of Social Work*, 44(4), 886–904.
<https://doi.org/10.1093/bjsw/bcs174>

Peersman, G. (2014). Sinopsis: Métodos de recolección y análisis de datos en la evaluación de Impacto https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/brief_10_data_collection_analysis_spa.pdf

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de Medición
Cultura organizacional	Barnard, Delgado y Voutssás (2016) definen la cultura organizacional como “un conjunto de valores que pueden ser de la naturaleza explícita o implícita. Este también involucra la interacción con los valores y supuestos de los múltiples interesados que son quienes traen consigo su propio conocimiento y experiencia” (p. 19). La cultura hace que los colaboradores puedan distinguirse de otros que no tienen nada que ver con la organización. Estos van a regir normas, reglas o políticas que hagan que la empresa refleje con la ayuda de los trabajadores lo que quieren llegar a ser.	Se aplicó un cuestionario para los obreros de la empresa	Los valores	<ul style="list-style-type: none"> - Tolerancia - Trabajo en equipo - Innovación 	Ordinal
		Albinsconstructora S.A.C para medir la cultura organizacional, con el propósito de saber si existe relación que tiene con el compromiso laboral.	El clima	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente - Comunicación - Cooperación 	
		Se considera estandarizar el cuestionario utilizando la escala de Likert.	Las normas	<ul style="list-style-type: none"> - Sanciones - Horarios - Políticas 	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de Medición
Compromiso laboral	Luthans citado en Del Rosario (2017) nos dice que el compromiso de la empresa es el valor de lealtad que demuestran los colaboradores frente a la compañía donde trabajan y que se identifica como el deseo de seguir perteneciendo a la organización, se disponen a lograr un gran desempeño favoreciendo a la empresa, así como su fidelidad, creencia, valores y metas que se tienen claro dentro de esta.	Se aplicó un cuestionario para los obreros de la empresa Albinsconstructora S.A.C para medir el compromiso laboral, con la finalidad de encontrar la relación que tiene con la cultura organizacional.	Compromiso Efectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Empatía - Deseo de superación - Familiaridad 	Ordinal
			Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Ventajas - Ascenso de puesto - Remuneraciones 	
			Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Compromiso - Honestidad 	

CUESTIONARIO DE “CLIMA ORGANIZACIONAL”

Buenos días/tardes, el objetivo de este proyecto de investigación es analizar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C

CLIMA ORGANIZACIONAL		Escala				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Se les otorga eliminar un tiempo extra para el cumplimiento de sus funciones?					
2	¿Actúas con calma ante los imprevistos?					
3	¿Cada colaborador cumple diferentes roles para la realización de un proyecto?					
4	Cuando finaliza tu labor ¿Apoyas a tus compañeros que aún no han culminado con sus actividades?					
5	¿Se toman en cuenta las propuestas de mejora realizadas por los colaboradores?					
6	¿Se han realizado mejoras con respecto a la innovación?					
7	¿Cuenta con implementos de servicios básicos?					
8	Cuando construyen a campo abierto ¿tienen acceso a un lugar para evitar el contacto solar?					
9	¿Existen malos entendidos dentro de la empresa?					
10	¿Se le hace difícil expresar sus ideas u opiniones con sus demás compañeros o superiores?					
11	¿Cree usted que es equitativa la eficiencia de cada compañero?					
12	¿Considera que el logro de un proyecto es fruto del esfuerzo de cada uno de sus compañeros?					
13	¿Existen suspensiones laborales debido a las faltas que se cometen?					
14	¿Existe descuentos de sueldo por alguna falta a la organización?					

15	¿Cuenta con un horario fijo?					
16	¿Existe flexibilidad en los horarios de trabajo?					
17	¿La empresa les informa constantemente las políticas que poseen?					
18	¿La empresa suele cambiar sus políticas cada cierto periodo?					

CUESTIONARIO DE “COMPROMISO LABORAL”

Buenos días/tardes, el objetivo de este proyecto de investigación es analizar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C						
COMPROMISO LABORAL		Escala				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Cree que sus compañeros apoyan a los nuevos integrantes de la organización?					
2	¿Percibe cuando sus compañeros necesitan ayuda?					
3	¿Pone empeño a sus actividades con la finalidad de ser ascendido?					
4	¿Realiza actividades que no le corresponden solo para poseer más conocimientos?					
5	¿Considera que la empresa le brinda confianza?					
6	¿Percibe usted cierta familiaridad en la organización?					
7	¿La empresa les aumenta la remuneración cada cierto periodo?					
8	¿La empresa les otorga bonos por cada meta alcanzada?					
9	¿La empresa les ofrece una línea de carrera?					
10	¿Son capacitados constantemente para ejecutar tareas de mayor nivel?					
11	¿El salario que se le ofrece abarca todas sus necesidades?					
12	¿Les otorgan todos los beneficios de acuerdo a ley?					
13	¿Consideras que todos los integrantes de la organización se respetan unos a los otros?					
14	¿Sientes que los superiores respetan las actividades que deben ejecutar?					
15	¿Está de acuerdo con las tareas que ejecuta diariamente?					

16	¿Está comprometido con su labor?					
17	¿Considera que los integrantes de la organización son transparentes?					
18	¿Se considera honesto?					

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 5



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMÓN EDGAR FRANCISCO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: Castillo González, Lucía Paola

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					82
INTENCIONALIDAD	Define las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					82
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Cultura Organizacional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓		
14		✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82%

Ate, 07 de mayo del 2020



.....
Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. /Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARDO FRANCISCO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: Castillo Gonzales, Lucia Paola

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					82
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					82
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						82

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Compromiso Laboral

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14		✓		
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qui aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

82%

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. (Mg. IRIS KATHERINE GONZALES FIGUEROA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: Castillo Gonzales, Lucia Paola

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Cultura Organizacional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

83 %

Ate, 07 de mayo del 2020



.....
Firma de experto informante

DNI N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
III. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. IRIS KATHERINE GONZALES FIGUEROA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: Castillo Gonzales, Lucia Paola

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Extra las estrategias que responde al propósito de la investigación.					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						84

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Compromiso Laboral

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

84 %

Ate, 07 de mayo del 2020



.....
Firma de experto informante
DNI N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
V. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. /Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: Cinthia Gonzales, Lucia Paola

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Define las estrategias que responde al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Cultura Organizacional

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

V. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

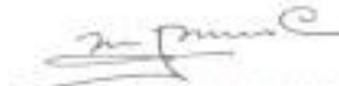
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

83 %

Ate, 07 de mayo del 2020



Firma de experto informante
DNI N° 08437635

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VII. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. /Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo -UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: Castillo Gonzalez, Lucia Paola

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Entre las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						84

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Compromiso Laboral

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

VI. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

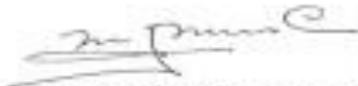
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

84 %

Ate, 07 de mayo del 2020



.....
Firma de experto informante
DNI N° 08437635

ANEXO 6

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																
Visible: 22 de 22 variables																
	SATIS_IN CE	RECO_A CT	SUE_IND	MOT	SER_BA S	EQUIP_F AC	CON_TR A	COMU_C OMPA	PART_A CT	COM	CLI_ORG	CUMP_A CT	IDE_EM	COND	CUL_ACT	
1	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	12	DE ACUE...	DE ACUE...	8	DE ACUE...	DE ACUE...	8	28	DE ACUE...	DE ACUE...	8	DE ACUE...	NI DE
2	DE ACUE...	DE ACUE...	TOTALME...	13	DE ACUE...	TOTALME...	9	TOTALME...	TOTALME...	10	32	DE ACUE...	DE ACUE...	8	DE ACUE...	DE
3	DE ACUE...	TOTALME...	DE ACUE...	13	NI DE ACU...	DE ACUE...	7	NI DE ACU...	DE ACUE...	7	27	TOTALME...	TOTALME...	10	DE ACUE...	TOT.
4	NI DE ACU...	NI DE ACU...	NI DE ACU...	9	NI DE ACU...	NI DE ACU...	6	DE ACUE...	NI DE ACU...	7	22	NI DE ACU...	NI DE ACU...	6	NI DE ACU...	NI DE
5	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	15	DE ACUE...	DE ACUE...	8	DE ACUE...	DE ACUE...	8	31	DE ACUE...	DE ACUE...	8	DE ACUE...	DE
6	DE ACUE...	TOTALME...	DE ACUE...	13	TOTALME...	DE ACUE...	9	DE ACUE...	NI DE ACU...	7	29	DE ACUE...	NI DE ACU...	7	DE ACUE...	DE
7	DE ACUE...	TOTALME...	TOTALME...	14	TOTALME...	TOTALME...	10	TOTALME...	TOTALME...	10	34	NI DE ACU...	DE ACUE...	7	DE ACUE...	DE
8	NI DE ACU...	DE ACUE...	NI DE ACU...	10	DE ACUE...	NI DE ACU...	7	DE ACUE...	TOTALME...	9	26	NI DE ACU...	DESACUE...	5	DESACUE...	DES.
9	NI DE ACU...	DE ACUE...	TOTALME...	12	DE ACUE...	NI DE ACU...	7	NI DE ACU...	DESACUE...	5	24	DESACUE...	DESACUE...	4	NI DE ACU...	DES.
10	NI DE ACU...	DE ACUE...	NI DE ACU...	10	DE ACUE...	DE ACUE...	8	TOTALME...	TOTALME...	10	28	TOTALME...	DE ACUE...	9	DE ACUE...	TOT.
11	DE ACUE...	NI DE ACU...	DE ACUE...	11	DE ACUE...	NI DE ACU...	7	TOTALME...	DE ACUE...	9	27	TOTALME...	TOTALME...	10	TOTALME...	TOT.
12	NI DE ACU...	DE ACUE...	TOTALME...	12	DE ACUE...	TOTALME...	9	DE ACUE...	TOTALME...	9	30	DE ACUE...	TOTALME...	9	DE ACUE...	NI DE
13	DE ACUE...	TOTALME...	DE ACUE...	13	DE ACUE...	TOTALME...	9	DE ACUE...	TOTALME...	9	31	DE ACUE...	TOTALME...	9	DE ACUE...	TOT.
14	DE ACUE...	TOTALME...	TOTALME...	14	TOTALME...	DE ACUE...	9	TOTALME...	DE ACUE...	9	32	TOTALME...	DE ACUE...	9	TOTALME...	DE
15	DE ACUE...	TOTALME...	DE ACUE...	13	TOTALME...	TOTALME...	10	TOTALME...	TOTALME...	10	33	TOTALME...	TOTALME...	10	TOTALME...	DE
16	DE ACUE...	TOTALME...	TOTALME...	14	TOTALME...	NI DE ACU...	8	NI DE ACU...	DE ACUE...	7	29	DE ACUE...	TOTALME...	9	TOTALME...	TOT.
17	DE ACUE...	TOTALME...	TOTALME...	14	DE ACUE...	TOTALME...	9	DE ACUE...	NI DE ACU...	7	30	DE ACUE...	TOTALME...	9	NI DE ACU...	DE
18	DE ACUE...	TOTALME...	NI DE ACU...	12	DE ACUE...	NI DE ACU...	7	DE ACUE...	NI DE ACU...	7	26	NI DE ACU...	DE ACUE...	7	NI DE ACU...	DE
19	DE ACUE...	TOTALME...	DE ACUE...	13	TOTALME...	TOTALME...	10	TOTALME...	DE ACUE...	9	32	TOTALME...	DE ACUE...	9	TOTALME...	TOT.
20	DE ACUE...	TOTALME...	DE ACUE...	13	TOTALME...	TOTALME...	10	DE ACUE...	DE ACUE...	8	31	DE ACUE...	DE ACUE...	8	DE ACUE...	TOT.
21	NI DE ACU...	DE ACUE...	NI DE ACU...	10	DESACUE...	NI DE ACU...	5	DESACUE...	DESACUE...	4	19	NI DE ACU...	DE ACUE...	7	NI DE ACU...	DE
22	DE ACUE...	DE ACUE...	TOTALME...	13	NI DE ACU...	TOTALME...	8	DE ACUE...	TOTALME...	9	30	DE ACUE...	TOTALME...	9	DE ACUE...	TOT.

Vista de datos Vista de variables