



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
PSICOLOGÍA**

Cultura organizacional, compromiso organizacional y satisfacción
laboral en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de los
Olivos en el año 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Psicología

AUTORA:

Mg. Rosa Pedroza San Miguel (ORCID: 0000-0002-4473-8395)

ASESOR:

Dr. Jorge Alberto Flores Morales (ORCID: [0000-0002-3678-5511](https://orcid.org/0000-0002-3678-5511))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicología Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios.

Por haberme permitido cumplir con mi meta planeada y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi formación, tanto académica como en lo personal, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ella.

Agradecimiento

A los catedráticos de la Universidad César Vallejo, que cultivaron en mi persona, la docencia y los valores éticos para mejorar cada día como persona, profesional y como gestor de investigaciones educativas que contribuirán a mejorar la calidad educativa.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	vii
Resumo	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	22
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
VIII. PROPUESTA	38
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1 Cultura Organizacional por dimensiones	26
Tabla 2 Compromiso Organizacional por dimensiones	26
Tabla 3 Satisfacción Laboral por dimensiones	27
Tabla 4 Correlación de Spearman entre la cultura organizacional con el compromiso organizacional y la satisfacción laboral	28
Tabla 5 Correlación entre la cultura organizacional con el compromiso afectivo y la relación de trabajo-empleado	29
Tabla 6 Correlación entre la cultura organizacional con el compromiso continuidad y remuneraciones justas	31
Tabla 7 Correlación entre la cultura organizacional con el compromiso normativo y las condiciones de trabajo	32

Índice de figuras

Figura 1 El iceberg de la cultura organizacional de Chiavenato	17
--	----

RESUMEN

El objetivo del estudio fue Determinar como la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020. La metodología empleada fue un enfoque cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 132 docentes, la técnica empleada fue la entrevista y el instrumento un cuestionario de tipo escala Likert para cada variable. Los resultados obtenidos fueron los siguientes; el 100%(132) colaboradores presentan una cultura organizacional de nivel alto a nivel general y por dimensiones (orientada al poder, al rol, a la tarea y a la persona); respecto al compromiso organizacional fue de nivel medio, el compromiso afectivo presenta un nivel alto en el 39%, en continuidad y normativo 100% nivel medio; mientras que, la satisfacción laboral es media en 82,75%, 69% nivel medio en remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación trabajo- empleado presentaron un nivel alto en 100%. En relación con la influencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, se observa una influencia positiva y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral ($p < 0,05$; $r = 0,911$), pero no entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional ($p > 0,05$; $r = 0,004$).

Palabras clave: Cultura organizacional, compromiso organizacional, satisfacción laboral

ABSTRACT

The objective of the study was to determine how organizational culture influences organizational commitment and job satisfaction in collaborators of a private university in the district of Los Olivos in the year 2020. The methodology used was a quantitative, correlational, non-experimental design and cross-sectional approach, the sample consisted of 132 teachers, the technique used was the interview and the instrument was a Likert scale questionnaire for each variable. The results obtained were as follows: 100% (132) of the collaborators presented a high level organizational culture at a general level and by dimensions (power-oriented, role-oriented, task-oriented and person-oriented); with respect to organizational commitment, it was of medium level, affective commitment presented a high level in 39%, in continuity and normative 100% medium level; while job satisfaction was medium in 82.75%, 69% medium level in fair remunerations, working conditions and work-employee relationship presented a high level in 100%. In relation to the influence of organizational culture on organizational commitment and job satisfaction, a positive and significant influence was observed between organizational culture and job satisfaction ($p < 0.05$; $r = 0.911$), but not between organizational culture and organizational commitment ($p > 0.05$; $r = 0.004$).

Keywords: Organizational culture, organizational commitment, job satisfaction.

RESUMO

O objetivo do estudo era determinar como a cultura organizacional influencia o compromisso organizacional e a satisfação profissional dos funcionários de uma universidade privada no distrito de Los Olivos em 2020. A metodologia utilizada foi uma abordagem quantitativa, correlacional, não experimental e transversal, a amostra consistiu de 132 professores, a técnica utilizada foi a entrevista e o instrumento foi um questionário em escala de Likert para cada variável. Os resultados obtidos foram os seguintes: 100% (132) dos funcionários tinham um alto nível de cultura organizacional em nível geral e por dimensões (orientado ao poder, orientado ao papel, orientado às tarefas e orientado às pessoas); o compromisso organizacional era de nível médio, o compromisso afetivo era alto em 39%, a continuidade e o compromisso normativo era de nível médio em 100%; enquanto a satisfação no trabalho era média em 82,75%, 69% era de nível médio, a remuneração justa, as condições de trabalho e a relação trabalho-empregado estavam em um nível alto em 100%. Em relação à influência da cultura organizacional no compromisso organizacional e na satisfação no trabalho, há uma influência positiva e significativa entre cultura organizacional e satisfação no trabalho ($p < 0,05$; $r = 0,911$), mas não entre cultura organizacional e compromisso organizacional ($p > 0,05$; $r = 0,004$).

Palavras-chave: Cultura organizacional, compromisso organizacional, satisfação no trabalho.

I. INTRODUCCIÓN

El éxito de una organización depende de sus colaboradores, un elemento fundamental en cualquier organización (Peña, Díaz, Chávez, & Sánchez, 2016). Por ello, la gestión de los colaboradores es clave, en el reclutamiento y selección de personal, pero sobre todo en el transcurso de la formación y adaptación del personal, el cual permite crear un sentido de pertenencia y compromiso entre los equipos de colaboradores y la empresa (Esan, 2015). El Índice de Compromiso Global (GEI) muestra que muy pocos empleados están verdaderamente comprometidos con la empresa y el trabajo.

Estudios internacionales acerca de la motivación de los colaboradores por nacionalidades, tenemos: en primer lugar, EEUU y China con el 19% de colaboradores motivados, en segundo lugar, la India (17%) y en tercer lugar Brasil (16%). Italia, Australia, Reino Unido y Alemania empataron en cuarto lugar con México, alcanzando el 14% (expok, 2015).

Actualmente, las organizaciones se enfrentan a un mundo en constante cambio y aceleración, y existen diferentes factores durante el crecimiento y desarrollo cognoscitivo y de conversión en activos (Chiang, Heredia, & Santamaría, 2017). Del mismo modo, el mercado laboral está cambiando rápidamente y la nueva generación necesita diferentes opciones para poder equilibrar mejor sus vidas profesionales y personales (ituser, 2019).

Por lo tanto, la relación entre organizaciones y empleados también ha experimentado cambios profundos y se requieren nuevos métodos de gestión (Vladimir, 2017). En la actualidad, para mantener la competitividad de las organizaciones en el mercado, se requiere formular e implementar políticas orientadas a identificar, atraer, retener y desarrollar el talento (Michaelpage, 2019). El avance tecnológico y la globalización han creado nuevas perspectivas sobre el desarrollo empresarial y han propuesto la idea de que las organizaciones ahora se consideran culturas (Carro, Sarmiento, & Rosano, 2017).

El compromiso y la cultura son los principales factores a adoptar en cualquier organización del planeta. El entorno se ha vuelto más competitivo, por lo que, se han creado nuevas formas de hacer las cosas, como modificar la cultura que afecta el

comportamiento organizacional (Cifuentes & Londoño, 2017). En este contexto, diversos estudios han demostrado que el elevar el compromiso laboral de los colaboradores en la organización, es la mejor forma de incrementar su productividad y aumentar su bienestar en el trabajo (Calderón, 2016). El aporte de los colaboradores en las actividades de la empresa y la actitud positiva hacia su trabajo está en función de la percepción que estos tienen de la organización (Fonseca & Cruz, 2019). Según Goleman, la satisfacción depende fundamentalmente de las emociones que las personas experimentan en el lugar de trabajo (Rojas, 2017). En este sentido, la cultura organizacional ha mostrado un impacto directo en la satisfacción de los empleados y el compromiso organizacional (Tinoco, Quispe, & Beltrán, 2014).

Las instituciones educativas no son inmunes a los cambios y desafíos actuales. Las nuevas necesidades educativas requieren mejores habilidades y habilidades profesionales, así como la adaptabilidad a los nuevos horarios y funciones, lo que requiere cambiar el paradigma organizacional tradicional (Concha, 2016). Además, uno de los problemas que suelen surgir en las instituciones educativas es que algunos de sus trabajadores no comprenden el valor de la institución, por lo que no se han formado compromisos reales y permanentes, y se ha mantenido la tasa de rotación de personal docente alta (Rojas & Távara, 2017).

La satisfacción laboral es un problema global de salud pública que afecta a todas las empresas, debido a la alta tasa de insatisfacción de los colaboradores, frustra su relación laboral, amical y familiar afectando significativamente en su desempeño laboral (Zelada, 2018). En el sector educación, los maestros son colaboradores de las organizaciones de educación, por lo que, si el clima organizacional es positivo o negativo, se refleja en su comportamiento. Las investigaciones realizadas en universidades privadas pueden asegurar que el entorno laboral se relaciona con la conducta de los docentes, y ello se refleja en su desempeño en el aula. Esto es muy importante porque los resultados se reflejan en el crecimiento de los estudiantes (Picoagua, 2018).

En nuestro país, en los últimos años se ha incrementado el número de universidades, manteniendo en la actualidad una alta tasa de crecimiento (Aquino, 2018). Esto nos lleva a reflexionar, si estas instituciones tienen una cultura organizacional que propicie a los docentes y otros colaboradores a comprometerse

con la organización, y tratar de potenciar la satisfacción de todos los colaboradores. En ese sentido el estudio e intervención en estos temas, se hace necesario en el proceso de mejora de la organización y en la formación de los futuros profesionales del país.

Debido a la popularización de la educación superior, es importante analizar la relación entre colaboradores y organizaciones educativas, las cuales vienen siendo reguladas por SUNEDU (Supervisión Nacional de Educación Superior). Sin embargo, es necesario profundizar en el estudio e identificar estrategias de mejora para la gestión universitaria, asimismo, el comportamiento organizacional y su impacto en el desarrollo social y la calidad educativa.

Por todo lo expuesto, la problemática central de esta investigación es determinar como la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una universidad privada. Asimismo, se hace referencia que no existen investigaciones que implique las tres variables de manera conjunta.

La cultura organizacional ha demostrado tener influencia directa en la satisfacción del personal y el compromiso institucional, sin embargo, con la pandemia por Covid-19, el cambio dramático en las operaciones, interacciones e influencias en las organizaciones, cambiaron sus culturas y el comportamiento de los empleados, poniendo en peligro el desempeño de las empresas.

Con respecto al problema de investigación, se planteó la pregunta: ¿De qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020? Mientras que en los problemas específicos se tiene: ¿De qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso afectivo y la relación de trabajo – empleado en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020? ¿De qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso continuidad y remuneraciones justas en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020? ¿De qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso normativo y las condiciones de trabajo

en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020?

La base de esta investigación es determinar la relación entre el cultura organizacional, compromiso organizacional y satisfacción laboral entre colaboradores de una universidad privada en Los Olivos. El estudio se justifica a nivel teórico, porque las variables se sustentan en la literatura consultada. En este sentido, en cuanto a las variables de cultura organizacional, es uno de los ejes básicos, por lo cuales las entidades pueden ser más competitivas sin dejar de lado el compromiso organizacional, el cual se basa en la psicología organizacional, especialmente en el ámbito humano. En toda organización, el rol de los colaboradores es esencial, por lo que el instrumento de medición se basa en la teoría de Meyer y Allen (1997). Para evaluar la satisfacción laboral se consideró la literatura de Robbins, S. (2005) en el libro Administración. Además, el estudio se justifica porque será un nuevo antecedente para futuras investigaciones, facilitándoles de información y datos relevantes actuales, así como el marco conceptual por el que está compuesta esta investigación.

El estudio utiliza la metodología cuantitativa, el cual recomienda identificar preguntas de investigación y plantear objetivos e hipótesis. Sobre esta base, se construye el marco teórico de las variables de investigación y luego se diseña herramientas acordes a los objetivos del estudio. Todos estos procesos pueden servir de referencia para otras encuestas que involucran cultura organizacional, compromiso organizacional y satisfacción laboral. Finalmente, su propósito es que los empleadores comprendan y evalúen estas dos variables interrelacionadas e interactuantes, porque los resultados ayudan a fortalecer la organización en relación a los tópicos estudiados. Asimismo, Esta investigación tiene una justificación práctica, porque estas variables son aplicables a métodos de comportamiento humano, entre los cuales se prioriza a los colaboradores, por lo que los resultados de este estudio favorecen a la universidad privada de Los Olivos.

II. MARCO TEÓRICO

Cuenca y López (2020), correlacionaron la gestión del compromiso y la cultura organizacional, un estudio que muestra una correlación moderada entre la cultura organizacional y el compromiso laboral ($p < 0,05$; $r = 0,441$). Incrementar el nivel de compromiso requiere de gestionar estrategias que fomenten el apego y sentimiento de pertenencia de los empleados con la organización.

Pedroza (2020), evaluaron la relación la satisfacción y el compromiso en el desempeño laboral, demostrando que tanto la satisfacción como el compromiso organizacional están fuertemente asociados al desempeño laboral de los directivos de las instituciones educativas de nivel superior. Tanto la satisfacción, el compromiso y las competencias son factores intangibles que influyen en el desempeño laboral.

Pedraja et al. (2020) una revisión de la literatura que confirma que el ejercicio activo de liderazgo y mantenimiento de una cultura eficaz son elementos sumamente influyentes en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, y por ende en la formación de profesionales competentes en base a una excelente calidad educativa.

Wills et al. (2017), midieron la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional. Una investigación mixta y longitudinal que demuestra que la comunicación interna mejora el compromiso en la organización, aumenta la identificación del empleado con la organización y motiva su labor de forma satisfactoria.

Vargas y Flores (2019), examinaron la cultura y satisfacción con el desempeño laboral, mostrando que los componentes de la cultura organizacional y la satisfacción gremial influyen en el desempeño del personal en la organización, y que dichos permanecen asociados con la responsabilidad o calidad, la reacción de servicio, la comunicación, el trabajo en grupo y la custodia ambiental.

Guerrero (2016), investigó la relación entre el estilo de liderazgo, la satisfacción laboral y su impacto en el compromiso organizacional. Los resultados muestran que el nivel de compromiso organizacional de los empleados con la organización es clave en el desempeño laboral y los resultados de los objetivos organizacionales.

Lupano & Castro (2019), describieron las virtudes organizacionales sobre la satisfacción, el compromiso y el desempeño laboral en las organizaciones argentinas. Para ello, se verificó una herramienta para medir estas virtudes, la Lista de Verificación de Virtudes Organizacionales (IVO), que incluye tres aspectos: apoyo y respeto, significado e inspiración y perdón. Luego, se probó el modelo predictivo utilizando ecuaciones estructurales. Trabajaron con una muestra de 569 colaboradores argentinos de empresas públicas y privadas con 36,7 años de edad en promedio. Los resultados muestran que la virtud tiene un impacto directo en los niveles de satisfacción laboral, así como un impacto directo en el compromiso organizacional.

Hernández et al (2018), determinaron las razones y factores involucrados en los compromisos organizacionales. El estudio se realizó a partir de una revisión sistemática que recopiló y analizó diversas teorías administrativas relacionadas con las variables de investigación. Los resultados de este estudio concluyeron que la motivación es el ámbito de la oportunidad para el desarrollo organizacional porque es un elemento esencial de cualquier organización educativa.

Bayona, et al (2015), en el artículo compromiso organizacional: la importancia de la gestión estratégica de recursos, evalúa el compromiso organizacional como herramienta de gestión de recursos humanos en el sector público. Los resultados nos llevaron a concluir que actitud compromiso y compromiso de continuidad son elementos distintos y útiles para las políticas de gestión de recursos humanos que incrementen la relación entre los empleados de la organización.

Ruiz (2013), en su investigación sobre los compromisos organizacionales: valor personal y empresarial en el marketing interno, describe qué factores contribuyen más al compromiso. Mediante investigaciones empíricas, según el censo oficial de hoteles de tres, cuatro y cinco estrellas (Guía de Hoteles de España, 2010), se realizó un estudio sobre la industria hotelera española, que representa un total de 4.478 hoteles. Con una muestra de 201 hoteles de tres estrellas, cuatro estrellas y cinco estrellas, lo que representa una tasa de respuesta total del 26,8%. bajo el supuesto de muestreo aleatorio simple, esto significa un error de muestreo del 7.02%. La herramienta utilizada es un cuestionario que consta de 28 preguntas, 22 de las cuales involucran mediciones IMO, 6 sobre otros factores como: 3 satisfacción laboral y 3 compromiso laboral. Los resultados muestran que, los factores analizados, los factores más

relevantes para el compromiso son: la comunicación interna, los intereses de gestión, la formación y el equilibrio trabajo-familia.

Fuentes (2018), en el estudio del compromiso organizacional y desempeño laboral, con el objetivo de determinar la relación entre el compromiso emocional y el desempeño laboral del personal del departamento de gestión educativa local. Utilizó métodos cuantitativos, de correlación y transversales, a una población de 60 colaboradores especialistas en recursos humanos. Los resultados muestran que existe una correlación positiva de $R_s = 0.367$, entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, existe una correlación positiva y significativa entre el compromiso emocional y el desempeño laboral ($R_s = 0.357$). Relación positiva de $R_s = 0.255$ entre el compromiso continuo y el desempeño laboral, y una correlación positiva de $R_s = 0.400$ entre el compromiso normativo y el desempeño laboral.

Lomas (2017), en el estudio satisfacción laboral del gobierno municipal regional de Buenos Aires y su relación con la productividad de los colaboradores; con el objetivo de determinar la satisfacción laboral del municipio regional de Buenos Aires y los trabajadores. Un estudio no experimental, correlacional; el cual tuvo una muestra de 70 trabajadores de distritos y ciudades de Buenos Aires en 2017, quienes fueron evaluados mediante cuestionarios. Los resultados muestran, una relación directa y positiva alta entre la satisfacción laboral y la productividad, con un valor de P (sig. (bilateral)) menor a 0.05 (0.000) y coeficiente de Pearson $r = 0.944$, lo cual indica un 89% de influencia entre la variable satisfacción laboral y la productividad.

Aguirre (2016), estudió la cultura organizacional y la motivación laboral del personal del departamento de gestión educativa local; con el propósito de describir la relación entre las variables de estudio. El método de investigación corresponde a una investigación cualitativa, enfoque cuantitativo, correlacional de diseño no experimental- transversal; aplicando la formula estadística de una población de 150 trabajadores, se obtuvo la muestra final de 108 trabajadores. Basado en una herramienta de medición de cuestionarios, se obtuvo información a través de un cuestionario en escala tipo Likert. Los resultados muestran una relación positiva y significativa entre las dos variables, nivel de significancia de $0.00 < 0.01$.

La cultura hace referencia a los valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de generación a generación (Chiavenato, 2009, p. 120). Para Ouchi (1982) la cultura organizacional, comprende la tradición, condiciones y valores, los cuales guían las actividades, opiniones y acciones (Murillo, Calderón & Torres, 2003, p.114). Gibson, et al (2011), define a la cultura organizacional como la percepción que tienen los trabajadores para establecer creencias, valores y expectativas (p.30).

Harrison 1972 citado por Chumpitaz (2014), a partir de sus investigaciones creo 4 tipologías culturales: cultura orientada al poder, cultura orientada a roles, cultura orientada a tareas y Cultura orientada a la misión. Considerar primero a las personas determinará: la compatibilidad de los intereses de la organización con sus miembros, y la capacidad de la organización para gestionar su entorno externo. La cultura organizacional nos explica cómo hacer las cosas. (p. 5)

Chiavenato muestra que la cultura organizacional es algo intangible y que únicamente se puede observar desde sus efectos y efecto. De esta forma, relacionó su composición con un iceberg, donde en el área se presentan los puntos formales y visibles de las empresas, asociados con las operaciones y labores cotidianas; mientras tanto que en la parte inferior se hallan los puntos informales y ocultos, como los comportamientos afectivos y emocionales orientados a puntos sociales y psicológicos (González y Flores, 2020).

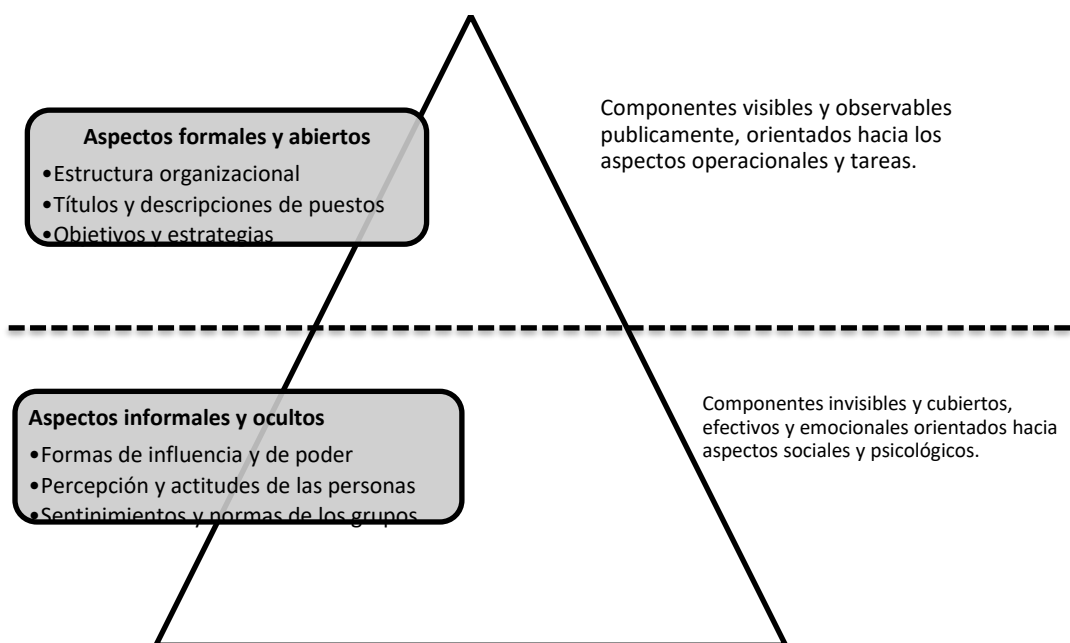


Figura 1 El iceberg de la cultura organizacional de Chiavenato extraído del artículo de González y Flores (2020).

La cultura organizacional muestra 4 recursos: poder, papel, labores e individuos. La cultura basada en el poder se caracteriza por ser dirigida y controlada por personas claves de la organización, la cultura basada en el rol se identifica con la burocracia y representa las responsabilidades de cada puesto en la organización, la cultura por labores se fundamenta en trabajo por proyectos y se orienta en la obtención de resultados en un periodo definido, al final, la cultura centrada en los individuos se concentra en los miembros que incorporan la organización (Luna y Pezo, 2005, p.58).

Diversos autores han intentado mediante modelos explicar los componentes de la cultura y como estos interactúan en la organización. Schein (1984) considera tres niveles de la cultura, el primer nivel se refiere a los elementos visibles de la organización como infraestructura, áreas de trabajo, normas escritas, etc.; el segundo nivel contempla los valores que guían la conducta de los colaboradores y la razón de los elementos del primer nivel; y en el tercer nivel están las creencias básicas, que permiten entender el pensamiento y comportamiento de los colaboradores, así como los valores inconscientes que tipifican a la organización. Asimismo, Hofstede (2010) explica cuatro elementos de la cultura organizacional como las capas de una cebolla; en la primera capa están los símbolos, en el segundo los héroes (personas consideradas referentes dentro de la organización), en el tercer nivel los ritos (actividades periódicas propias de la organización) y en el cuarto valores (Sheen, 2018).

La cultura orientada al poder, busca la competitividad empresarial, los valores se centran en el posicionamiento en el mercado, conformando una dependencia de la gerencia para tomar decisiones estratégicas en la empresa (Harvard Business Review, 2018). La cultura orientada al rol permite mantener un orden, sin embargo, produce el estancamiento de los objetivos a alcanzar, lo cual se refleja en una baja productividad, altos costos económicos y sociales por la rutina monótona de trabajo de los colaboradores (Chumpitaz, 2014). La cultura orientada a la tarea busca reducir costos y lograr los objetivos organizaciones en el menor tiempo y con mayor eficacia, se promueve el trabajo en equipo, los colaboradores tienen libertad para ejercer sus

funciones, lo cual les permite innovar, aunque puede aumentar los riesgos de malas decisiones. Por último, la cultura orientada a la persona se preocupa por la realización personal de sus colaboradores, mediante el desarrollo de su formación, lo cual se convierte en un factor importante para la organización, en donde los colaboradores comparten valores y trabajan para alcanzar los objetivos de la misma.

El compromiso organizacional representa uno de los activos más importantes que aportan los trabajadores a su organización. Constituye una forma proactiva de adaptación al entorno laboral (Littlewood & Uribe, 2018, p. 201). El compromiso organizacional, mide cuanto el colaborador se identifica con la organización y quiere continuar desempeñándose activamente en esta (Newstrom, 2011, p.221).

El compromiso organizacional forma una especie de apego que tienen los trabajadores hacia la organización en la que han trabajado durante muchos años. Por lo tanto, tienden a quedarse en su organización porque tienen miedo de comenzar de nuevo en otra organización, no obstante, otros se sienten obligados porque tienen nuevas oportunidades de cambio gracias a la organización (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso organizacional, se relaciona con el apego a la organización, de este se desprenden tres componentes: identificación, membresía y lealtad. La primera se refiere a la aceptación de metas, propósitos, ideas y objetivos organizacionales; la membresía tiene que ver con sentirse parte de la organización; y la lealtad, es el cumplimiento y respeto hacia la organización la cual defiende (Claire y Bört, 2004).

De acuerdo con Meyer y Allen (1997) el compromiso se divide en tres, organizacionales, personales y del entorno. El organizacional relacionado con la naturaleza del trabajo, políticas, comunicación, etc.; los personales se refieren a características demográficas, valores, motivación; y el entorno lo componen las oportunidades laborales (Ruiz, 2013).

El compromiso afectivo se produce cuando los colaboradores se comprometen con la organización porque crean lazos afectivos con sus compañeros de trabajo, se genera un apego emocional tanto con las personas con las que laboran, como con su trabajo, al percibir que satisface sus necesidades y obtiene los beneficios esperados (Peña, Díaz, Chávez & Sánchez, 2016).

El compromiso de continuidad indica que el colaborador que siente que ha recibido muchos beneficios, se compromete a continuar laborando en la organización por decisión propia, por los años de servicios prestados, la experiencia obtenida y el reconocimiento que tienen de su labor (Rivera, 2010). Mientras que, el compromiso normativo hace referencia a compromiso que siente el colaborador con la empresa, puesto que se siente obligado o agradecido por el apoyo recibido y la mejora laboral percibida, además, considerando que es difícil mantenerse en una organización por la alta competitividad que existe, prefieren permanecer en la misma organización (Barraza & Acosta, 2008).

La satisfacción laboral hace referencia al nivel de agrado que sienten los colaboradores por su labor, esto incluye procesos emocionales y cognitivos (Pujol & Dabos, 2018, p. 4). La satisfacción laboral es la actitud que tiene el colaborador al ejercer sus funciones y que va forjándose en la medida que la organización cumpla con satisfacer sus necesidades laborales, perciba las recompensas de su labor y la organización cumpla con sus expectativas (Salessi & Omar, 2017). La administración del talento se convirtió en un aspecto determinante, pues si el triunfo de las instituciones y empresas es dependiente en gran medida de lo cual realizan los individuos y cómo lo realizan, entonces invertir en los individuos producirá monumentales beneficios (Castillo, 2010, p. 01).

La insatisfacción laboral presenta tres formas: salida, expresión, lealtad y negligencia. La salida, es el abandono del trabajo; la expresión se manifiesta con una participación activa buscando cambios en las condiciones de trabajo; la lealtad que se manifiesta de forma pasiva esperando a que las cosas mejoren; y la negligencia se manifiesta aceptado que las condiciones empeoren. Las variables salida y negligencia, están relacionadas con la productividad, rotación y ausentismo (Amorós, 2007, p.76).

El reto del trabajo, según Robbins (2005) se refiere a la capacidad que tiene este para solucionar problemas y realizar actividades, utilizando diversas habilidades. Por otro lado, respecto a las remuneraciones justas, los colaboradores buscan recompensas por el esfuerzo dedicado a cada actividad laboral en la empresa, una organización que ofrece recompensas hace que el colaborador perciba su reconocimiento y se sienta satisfecho. Asimismo, mientras mejoren las condiciones

laborales y el clima organización, el colaborador estará más satisfecho. Los colaboradores están en la búsqueda constante de un trabajo estable, que les permita crecer y desarrollarse con libertad de ideas y aporte de conocimientos.

En la relación de trabajo-empleado, los lazos que existen entre la organización y el colaborador deben mantenerse, pues para que exista se tiene que dar una buena relación, ya que gracias a ello se logra de manera conjunta los objetivos y metas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo descriptivo- correlacional; puesto que mide el grado de relación existente entre las dos o más variables estudiadas (Hernández Fernández y Baptista, 2014).

El diseño de investigación es no experimental-transversal, estudiando las variables en su estado natural, sin manipularlas. Se obtiene la información de las variables en un solo momento y luego se somete a un análisis descriptivo e inferencial (Hernández Fernández y Baptista, 2014). El Enfoque de la investigación es Cuantitativo.

3.2. Variables y operacionalización:

Cultura Organizacional

Gibson, et al (2011), define a la cultura organizacional como la percepción que tienen los trabajadores para establecer creencias, valores y expectativas (p.30).

Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional, mide cuanto el colaborador se identifica con la organización y quiere continuar desempeñándose activamente en esta (Newstrom, 2011, p.221).

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral hace referencia al nivel de agrado que sienten los colaboradores por su labor, esto incluye procesos emocionales y cognitivos (Pujol & Dabos, 2018, p. 4).

La operacionalización de las variables se puede visualizar en anexos.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población está conformada por 200 colaboradores de Universidades privadas del Distrito de Los Olivos.

Muestra: Aplicando la fórmula estadística para poblaciones finitas, obtenemos una muestra conformada por 132 colaboradores.

Muestreo: es el no probabilístico por conveniencia, esto refiere que se seleccione a todas las personas a las que se tiene acceso, que acepten ser parte del análisis y cumplen los criterios de selección, hasta completar el número de participantes (Supo, 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: encuesta, una técnica que busca recoger información por medio de la aplicación a una muestra de sujetos, respecto a una variable de análisis (Fidias, 2012)

Instrumento

3 cuestionarios en Escala Likert (ver anexos).

Cuestionario de cultura organizacional

Este instrumento consta de 30 ítems, agrupados en 4 dimensiones: cultura orientada al poder, cultura orientada al rol, cultura orientada a la tarea y cultura orientada a la persona. Este cuestionario ha sido validado mediante juicio de expertos (ver anexos) para medir los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Asimismo, la confiabilidad fue probada mediante una prueba piloto y aplicando el análisis de fiabilidad, el cual presenta un coeficiente de alfa de Cronbach bueno de 0,821.

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Este instrumento consta de 18 ítems, agrupados en 3 dimensiones: afectivo, continuidad y normativo. Este cuestionario se validó por juicio de expertos (ver anexos) para medir los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Asimismo, la confiabilidad fue probada mediante una prueba piloto y aplicando el análisis de fiabilidad, el cual presenta un coeficiente de alfa de Cronbach aceptable de 0,761.

Cuestionario de satisfacción laboral

Este instrumento consta de 18 items, agrupados en 4 dimensiones: reto del trabajador, remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación trabajo-empleado.

Este cuestionario ha sido validado mediante juicio de expertos (ver anexos) para medir los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Asimismo, la confiabilidad fue probada mediante una prueba piloto y aplicando el análisis de fiabilidad, el cual presenta un coeficiente de alfa de Cronbach aceptable de 0,771.

3.5. Procedimientos:

Se procederá a solicitar el permiso respectivo con una carta de presentación emitida por UCV. Luego, a partir de la información recabada, se organizarán los datos en Excel, teniendo en consideración todos los datos y procedimientos. Posteriormente se analizarán los datos en un software estadístico utilizado por las ciencias sociales (IBM SPSS Statistics) en su versión 25 en español.

3.6. Método de análisis de datos:

- Se realizará análisis estadísticos descriptivo e inferencial, de acuerdo a los objetivos de estudio.
- Para el caso del análisis descriptivo, los datos se agruparán en frecuencias numéricas y porcentuales por cada una de las variables y sus dimensiones, por lo tanto, la frecuencia nos permitirá conocer los niveles de sus variables en forma absoluta y porcentual. Así mismo, los datos obtenidos permitirán determinar los niveles de confiabilidad de los instrumentos mediante una prueba piloto, el estadístico a utilizar será Alfa de Cronbach.
- Respecto al análisis inferencial, se procederá a comprobar las hipótesis de forma estadística, con el fin de determinar la existencia o no de correlación y su nivel de significancia, para ello en primer lugar se procederá a realizar una prueba de normalidad o bondad de ajuste a fin de poder determinar si el comportamiento de los datos tiene o no normalidad y con ello seleccionar estadísticamente una prueba paramétrica o no paramétrica.

3.7. Aspectos éticos:

El presente estudio se desarrollará de acuerdo a los lineamientos éticos propuestos por la Universidad, además de ello se cumplirán los principios éticos necesarios entre los cuales tenemos el respeto a las personas a partir de la firma de un consentimiento informado, en el cual el entrevistado afirma haber sido informado sobre los propósitos de la investigación, además que se respetará el anonimato de los datos del entrevistado, y los datos recabados serán de uso exclusivo para la investigación. Por otro lado, se respetará el principio de beneficencia, según el cual se busca el bienestar de cada uno de los investigados.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Variable 1: Cultura Organizacional

Tabla 1: *Cultura Organizacional por dimensiones*

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Cultura orientada al poder	Alto	100	100,0%
Cultura orientada al rol	Alto	100	100,0%
Cultura orientada a la tarea	Alto	100	100,0%
Cultura orientada a la persona	Alto	100	100,0%

Se observa en la tabla 1 que el 100% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe una cultura organizacional de nivel alto. En todas las dimensiones de la cultura organizacional orientada al poder, al rol, a la tarea y a la persona, perciben los colaboradores un nivel alto a un 100%.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Tabla 2: *Compromiso Organizacional por dimensiones*

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Afectivo	Medio	61	61,0%
	Alto	39	39,0%
Continuidad	Medio	100	100,0%
Normativo	Medio	100	100,0%

Se observa en la tabla 2 que el 87% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe un compromiso organizacional de nivel medio. En la dimensión

afectivo el 39% considera que existe un nivel alto y 61% un nivel medio, mientras que, en las dimensiones continuidad y normativo el 100% considera un nivel medio.

Variable 3: Satisfacción Laboral

Tabla 3: *Satisfacción Laboral por dimensiones*

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Reto del trabajo	Alto	100	100,0%
	Medio	69	69,0%
Remuneraciones justas	Alto	31	31,0%
Condiciones de trabajo	Alto	100	100,0%
Relación trabajo - empleado	Alto	100	100,0%

Se observa en la tabla 3 que el 82.75% de los colaboradores encuestados manifiestan que existe una satisfacción laboral de nivel medio. En la dimensión remuneraciones justas el 31% considera que existe un nivel alto y 69% un nivel medio, mientras que, en las dimensiones reto del trabajo, condiciones de trabajo y relación trabajo-empleo, el 100% considera un nivel alto.

4.2. Resultados inferenciales.

Contraste de hipótesis general.

Hipótesis general

H0: La cultura organizacional no influye en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.

H1: La cultura organizacional influye en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.

Tabla 4: *Correlación de Spearman entre la cultura organizacional con el compromiso organizacional y la satisfacción laboral*

		Cultur			
		a	Satisfacción	Compromiso	
Rho de Spearman	Cultura	Coeficiente de correlación	1,000	,911**	,004
		Sig. (bilateral)	.	,000	,971
		N	100	100	100
Satisfacción	Compromiso	Coeficiente de correlación	,911**	1,000	,026
		Sig. (bilateral)	,000	.	,797
		N	100	100	100
Compromiso	Cultura	Coeficiente de correlación	,004	,026	1,000
		Sig. (bilateral)	,971	,797	.
		N	100	100	100

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

Se observa en la tabla 4 que la cultura organizacional y la satisfacción laboral obtienen un coeficiente Rho de Spearman = 0,911, con un grado de significancia $p = 0,000$, se rechaza la premisa nula y se acepta la premisa alterna; la cultura organizacional influye positiva y de manera significativa en la satisfacción laboral de los colaboradores de una Universidad Privada del distrito de los Olivos. Por otro lado, al correlacionar las cambiantes cultura organizacional y el compromiso organizacional se recibe un coeficiente Rho de Spearman = 0,004, con un grado de significancia $p = 0,971 > 0,05$, entonces se rechaza la premisa alterna y se acepta la premisa nula; la

cultura organizacional no influye en el compromiso organizacional de los colaboradores de una Universidad Privada del distrito de los Olivos. Al final, se establece que la cultura organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral, sin embargo, no influye en el compromiso laboral de los colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.

Hipótesis específica 1

HE0: La cultura organizacional no influye en el compromiso afectivo y la relación de trabajo – empleado en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.

HE1: La cultura organizacional influye en el compromiso afectivo y la relación de trabajo – empleado en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.

Tabla 5: *Correlación entre la cultura organizacional con el compromiso afectivo y la relación de trabajo-empleado*

			Cultura	Afectivo	Relación trabajo- empleado
Rho de Spearman	Cultura	Coeficiente de correlación	1,000	,012	-,490**
		Sig. (bilateral)	.	,907	,000
		N	100	100	100
	Afectivo	Coeficiente de correlación	,012	1,000	-,021
		Sig. (bilateral)	,907	.	,832
		N	100	100	100
	Relación trabajo- empleado	Coeficiente de correlación	-,490**	-,021	1,000

	Sig. (bilateral)	,000	,832	.
	N	100	100	100

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

Se observa en la tabla 5 que la cultura organizacional y el compromiso afectivo obtienen un coeficiente Rho de Spearman = 0,012, con un grado de significancia $p = 0,907 > 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; la cultura organizacional no influye en el compromiso afectivo de los ayudantes de una Universidad Privada del distrito de los Olivos. Asimismo, al correlacionar las cambiantes cultura organizacional y la interacción de trabajo-empleado se recibe un coeficiente Rho de Spearman = -0,490, con un grado de significancia $p = 0,000$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; la cultura organizacional influye negativa y de manera significativa en la interacción de trabajo-empleado de los colaboradores de una Universidad Privada del distrito de los Olivos. Al final, se establece que la cultura organizacional influye significativa y de manera negativa en la interacción de trabajo-empleado, pero no influye en el compromiso afectivo de los colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.

Hipótesis específica 2

HE0: La cultura organizacional no influye en el compromiso continuidad y remuneraciones justas en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.

HE1: La cultura organizacional influye en el compromiso continuidad y remuneraciones justas en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.

Tabla 6: *Correlación entre la cultura organizacional con el compromiso continuidad y remuneraciones justas*

			Cultura	Continuidad	Remuneraciones justas
Rho de Spearman	Cultura	Coeficiente de correlación	1,000	-,026	,122
		Sig. (bilateral)	.	,800	,227
		N	100	100	100
Continuidad		Coeficiente de correlación	-,026	1,000	,144
		Sig. (bilateral)	,800	.	,153
		N	100	100	100
Remuneraciones justas		Coeficiente de correlación	,122	,144	1,000
		Sig. (bilateral)	,227	,153	.
		N	100	100	100

Se observa en la tabla 6 que la cultura organizacional y el compromiso continuidad obtienen un coeficiente Rho de Spearman = -0,026, con un nivel de significancia $p = 0,800 > 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; la cultura organizacional no influye en el compromiso continuidad de

los colaboradores de una Universidad Privada del distrito de los Olivos. Asimismo, al correlacionar las variables cultura organizacional y remuneraciones justas se obtiene un coeficiente Rho de Spearman = 0,122, con un nivel de significancia $p = 0,227 > 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; la cultura organizacional no influye en las remuneraciones justas de los colaboradores de una Universidad Privada del distrito de los Olivos. Finalmente, se determina que la cultura organizacional no influye en el compromiso continuidad y remuneraciones justas en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.

Hipótesis específica 3

HE0: La cultura organizacional no influye en el compromiso normativo y las condiciones de trabajo en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.

HE1: La cultura organizacional influye en el compromiso normativo y las condiciones de trabajo en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.

Tabla 7: *Correlación entre la cultura organizacional con el compromiso normativo y las condiciones de trabajo*

			Cultura	Normativo	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Cultura	Coeficiente de correlación	1,000	-,067	,838**
		Sig. (bilateral)	.	,509	,000
		N	100	100	100
	Normativo	Coeficiente de correlación	-,067	1,000	-,131
		Sig. (bilateral)	,509	.	,194

	N	100	100	100
Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	,838**	-,131	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,194	.
	N	100	100	100

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

Se observa en la tabla 7 que la cultura organizacional y el compromiso normativo obtienen un coeficiente Rho de Spearman = -0,067, con un nivel de significancia $p = 0,509 > 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; la cultura organizacional no influye en el compromiso normativo de los colaboradores de una Universidad Privada del distrito de los Olivos. Por el contrario, al correlacionar las variables cultura organizacional y condiciones de trabajo se obtiene un coeficiente Rho de Spearman = 0,838, con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,01$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; la cultura organizacional influye positiva y significativamente en las condiciones de trabajo de los colaboradores de una Universidad Privada del distrito de los Olivos. Finalmente, se determina que la cultura organizacional influye significativamente en las condiciones de trabajo, pero no influye en el compromiso normativo en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos. Los resultados muestran una influencia directa y significativa de la cultura organizacional en la satisfacción laboral, pero no se evidencia relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional; según Cuenca y López (2020) la cultura organizacional influye de forma moderada pero significativa en el compromiso de los colaboradores de una institución, sin embargo, consideran que para que esta relación sea más fuerte, se requiere de estrategias que eleven el apego de los colaboradores con la organización. El apego genera actitud de compromiso, un compromiso continuo mejora la relación y el desempeño de los colaboradores con la organización (Bayona, et al., 2015; Fuentes, 2018),

El compromiso organizacional está asociado a factores como la comunicación interna, los intereses de gestión, la formación y el equilibrio trabajo-familia (Ruiz, 2013); estos factores sobre todo en el ámbito educativo, motivan a los colaboradores a identificarse con su institución y a trabajar de manera conjunta para lograr los objetivos organizacionales (Hernández et al., 2018). En la institución estudiada, los colaboradores presentan un nivel de mediano a alto en todas las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, continuidad y normativo), que no han sido producto de la excelente cultura organizacional percibida por los miembros encuestados; aunque la cultura se relaciona fuertemente con la motivación laboral (Aguirre, 2016), el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral podrían impactar de forma más significativa en el compromiso organizacional (Guerrero, 2016).

La cultura organizacional se presentó en un nivel alto en todos los colaboradores encuestados y en cada una de las dimensiones estudiadas (cultura organizacional orientada al poder, al rol, a la tarea y a la persona), lo cual no significó una ventaja para mejorar el compromiso (afectivo, de continuidad y normativo), ni en las remuneraciones justas que perciben los colaboradores; contradiciendo lo manifestado por Lupano & Castro (2019), que consideran que las virtudes organizacionales, entre ellos la cultura, tienen un impacto directo en los niveles de satisfacción laboral y de compromiso organizacional. No obstante, Wills et al., (2017) afirman que, el sentido

de pertenencia de los empleados con la organización es más fuerte si los empleados están satisfechos con la comunicación interna, y por ende desarrollan un mayor compromiso laboral.

La cultura organizacional promueve mejores condiciones laborales y una saludable relación trabajo – empleado. Las condiciones de trabajo, la relación trabajo-empleado y el reto de trabajo, se muestran en un nivel alto en todos los colaboradores en estudio, mientras que, se observa un nivel medio de satisfacción laboral y de percepción de remuneraciones justas; todos estos factores en conjunto contribuyen a una mejor satisfacción en el trabajo, satisfacción que al igual que el compromiso organizacional mejoran el desempeño laboral e influyen en el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Vargas y Flores, 2019; Guerrero, 2016; Pedraja et al., 2020).

Los hallazgos presentados y los antecedentes revisados nos muestran que existe una fuerte asociación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, sin embargo, no existe mucha literatura que demuestre una elevada relación entre la cultura y el compromiso, pero si entre el liderazgo y el compromiso organizacional, así como entre la satisfacción y el compromiso con el desempeño laboral (Fuentes, 2018; Lomas, 2017; Salvador y Sánchez, 2018; Pedraza, 2020). Asimismo, la motivación laboral es esencial para elevar el compromiso de los colaboradores con su labor (Puma, 2020).

VI CONCLUSIONES

Primero:

La cultura organizacional influye directa y significativamente en la satisfacción laboral ($p < 0,05$; $r = 0,911$), pero no influye en el compromiso organizacional ($p > 0,05$; $r = 0,004$) en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos.

Segundo:

La cultura organizacional influye de manera moderada e inversa en la relación de trabajo – empleado ($p < 0,05$; $r = -0,490$), pero no influye en el compromiso afectivo ($p > 0,05$; $r = 0,012$) en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos.

Tercero:

La cultura organizacional no influye en el compromiso de continuidad ($p > 0,05$; $r = -0,026$), ni en las remuneraciones justas ($p > 0,05$; $r = 0,122$) en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos.

Cuarto:

La cultura organizacional influye de manera directa y significativa en las condiciones de trabajo ($p < 0,05$; $r = -0,838$), pero no influye en el compromiso normativo ($p > 0,05$; $r = -0,067$) en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a los directivos de la institución universitaria:

Primero

Diseñar e implementar estrategias efectivas de administración de recursos humanos que fortalezcan la cultura organizacional y generen en sus colaboradores un sentimiento de pertenencia que eleve su compromiso y satisfacción en el trabajo.

Segundo

Desarrollar un plan de identificación institucional y reconocimiento que permita fortalecer el compromiso de los colaboradores con la institución educativa.

Tercero

Se recomienda en posteriores investigaciones estudiar factores que inciden en el compromiso laboral, así como de la cultura organizacional y la satisfacción, para tener un análisis más profundo de la problemática abordada.

Cuarto

Mantener un liderazgo activo, mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores y establecer estrategias que permitan fortalecer la comunicación interna y la relación trabajo-familia en la institución.

VIII PROPUESTA

Programa para incrementar el compromiso organizacional

1. Fundamentación

El compromiso organizacional es de acuerdo con Allen y Meyer un “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización” (Maldonado et al., 2014). Sin embargo, con la pandemia, los colaboradores han tenido que adaptarse a una nueva modalidad donde las exigencias para cumplir con los objetivos organizacionales han sido mayores.

El compromiso organizacional es esencial en el ámbito académico universitario, al ser determinante en los resultados organizacionales (Hurtado et al., 2021). En un nuevo contexto, enfocarse en mejorar la cultura organizacional, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores universitarios, es absolutamente necesario, tanto para innovar como para que la institución universitaria sea más competitiva.

2. Objetivos:

General:

Fortalecer el compromiso organizacional de los colaboradores de una universidad privada.

Específicos:

Potenciar los valores y cultura de la institución

Reforzar la importancia del trabajo en equipo

Incentivar la motivación de los colaboradores en la institución

3. Justificación

Se observa que el compromiso organizacional en la universidad en estudio, se encuentra en nivel medio y requiere mejorar para lograr una ventaja competitiva que brinde resultados positivos para la institución. En ese sentido, es importante intervenir directamente en la actitud, participación e identificación del colaborador con la institución, con la finalidad de fortalecer el compromiso organizacional, y en

consecuencia elevar el rendimiento y la productividad de los colaboradores de manera constante.

4. Actividades

Con la finalidad de fortalecer el compromiso organizacional de los colaboradores de la universidad privada estudiada, se desarrollará un taller con siete sesiones.

- Sesión 1: potenciar el compromiso organizacional
- Sesión 2: Reforzar el trabajo en equipo y relaciones interpersonales
- Sesión 3: Fortalecer la motivación interna de los colaboradores
- Sesión 4: Fortalecer la comunicación asertiva
- Sesión 5: Reconocimiento de logros personales
- Sesión 6: Reforzar clima organizacional en la institución
- Sesión 7: Fortalecer la identificación con la misión y visión de la institución

5. Estrategias

- Exposiciones dinámicas
- Evaluación objetiva
- Ejercicios lúdicos
- Dinámicas

6. Cronograma

Actividad	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem4	Sem 6	Sem 7	Sem 8
Coordinación con la institución para implementación del taller							
Sensibilización sobre la importancia del taller							

Ejecución del taller							
Evaluación del taller							
Elaboración del informe de resultados del taller							
Presentación del informe							

7. Materiales e instrumentos

- Recursos humanos: facilitador, colaboradores
- Recursos materiales: hojas bond, lapiceros, plumones, hojas de colores.
- Recursos tecnológicos: laptop, PPT, internet, zoom.

Referencias:

- Aguirre, P. (2017). *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – 2016*. Lima, Perú. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (2015). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 1-25.
- Castillo, F. (2010). Importancia de la gestión del talento humano. Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cernas, D., Mercado, P., & León, F. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos*. Scielo.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). Mexico, D.F.: McGraw-Hill.
- Chumpitaz, J. (2014). *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP*. 2010. Lima, Perú: (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina, Unidad de Postgrado.
- Fuentes, K (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018*. Lima- Perú. (Tesis para optar el título de maestría). Universidad Cesar Vallejo.

- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones: comportamiento, estructura y procesos* (13a edición ed.). Nueva York: McGraw-Hill.
- Guerrero, M. (2016). *La relación entre los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional*. Uid, 134-144. doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v1.10.2016.106>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*. Ride. doi:: 10.23913/ride.v8i16.370
- Littlewood, H., & Uribe, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Ciudad de Mexico : Manual Moderno.
- Lomas, R. (2017) *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – 2016*. Lima -Peru. (Tesis para optar el título de maestra). Universidad Cesar Vallejo.
- Lupano, M., & Castro, A. (2019). *Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas*. Redalyc, 171-188.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1, 61- 89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Murillo, S., Calderón, G., & Torres, K. (2003). *Cultura organizacional y bienestar laboral*. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (Decimotercera ed.). México, D. F.: McGraw-Hill.
- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. Scielo, 3-18.
- Ruiz, J. (2013). *EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UN VALOR PERSONAL Y EMPRESARIAL EN EL MARKETING INTERNO*. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época, 67-86.
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). *Tríada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural*. Scielo, 2-12.
- Aquino, R. (Octubre de 2018). Compromiso Organizacional en la Universidad Privada de Huancayo. Huancayo, Perú. Obtenido de http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/718/T037_40683928_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. Redalyc, 239-247. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Carro, J., Sarmiento, S., & Rosano, G. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. Scielo, 352–365.
- Chiang, M., Heredia, S., & Santamaría, E. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. Scielo, 73-86. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>

- Cifuentes, L., & Londoño, M. (2017). Rasgos Identificativos que promueven la Cultura de la Innovación en las. *Revista Interamericana de psicología ocupacional*, 33-48. doi:10.21772/ripo.v36n1a03
- Concha , A. (Noviembre de 2016). RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LA COMUNICACIÓN INTERNA. Guayaquil. Obtenido de <http://200.31.31.137:8080/bitstream/ucasagrande/1049/1/Tesis1222CONr.pdf>
- Esan. (22 de Mayo de 2015). La importancia del capital humano para el éxito en los negocios. Obtenido de conexionesan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/05/importancia-capital-humano-para-exito-negocios/>
- expok. (14 de Julio de 2015). expoknews. Obtenido de expok comunicación de sustentabilidad y RSE: <https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>
- Fonseca, J., & Cruz, C. (2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores en su compromiso hacia la organización. *CES Psicología*, 126-140. doi:<http://dx.doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>
- ituser. (15 de Octubre de 2019). workplacetransformation. Obtenido de <https://workplacetransformation-tecnologiaparatuempresa.ituser.es/noticias-y-actualidad/2019/10/la-employee-experience-un-cambio-paradigma-laboral>
- Michaelpage. (2019). PageGroup. Obtenido de PageGroup: https://www.michaelpage.es/sites/michaelpage.es/files/estudio_remuneracion_estudio_completo.pdf

- Peña , M., Díaz, G., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 95-105.
- Picoagua, J. (2018). *Clima Organizacional y Satisfacción laboral según Docentes de una Universidad Privada*. Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2543/TESIS%20Picoagua%20Jos%c3%a9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, N. (2017). Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región Puno. *Revista Científica "Investigación Andina"*, 14-20. Obtenido de <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/352/294>
- Rojas, W., & Távara, U. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad Marcelino Champagnat*. Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/113/1/35.%20Tesis%20%28Rojas%20V%c3%a1squez%20y%20T%c3%a1vara%20Zegarra%29.pdf>
- Tinoco, O., Quispe, C., & Beltrán, V. (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 56-66.
- Vladimir, A. (2017). El contrato psicológico, el desempeño y la satisfacción en empleados de organizaciones públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 61-78. doi:<https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13352>

Zelada, E. (2018). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17305/Zelada_FEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

**Matriz de consistência
(Anexo 01)**

Título: Cultura organizacional, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de los Olivos en el año 2021
 Autor: .

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿De qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020? Problemas Específicos: 1.-¿De qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso afectivo y la relación de trabajo – empleado en colaboradores de una Universidad Privada del distrito	Objetivo general: Determinar como la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020. Objetivos específicos: 1.- Determinar como la cultura organizacional influye en el compromiso afectivo y la relación de trabajo – empleado en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.	Hipótesis general: La cultura organizacional influye en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020. Hipótesis específicas: 1.- La cultura organizacional influye en el compromiso afectivo y la relación de trabajo – empleado en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.	Variable 1: Cultura Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			1.Cultura orientada al poder	<ul style="list-style-type: none"> • Competitividad • Toma de decisiones • Lealtad en el trabajo • Cumplimiento de instrucciones 	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.	D1 Bajo:8-18 Medio:19-29 Alto:30-40 D2 Baja:7-16 Media:17-26 Alta: 27-35 D3 Baja:8-18 Media: 19-29 Alta: 30-40 D4 Baja:7-16 Media:17-26 Alta :27-35
			2.Cultura orientada al rol	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de normas • División de responsabilidad • Acatamiento de las definiciones de perfiles de puestos • Ejecución ordenada de las funciones 	9,10,11,12,13,14,15		
3.Cultura orientada a la tarea.	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Trabajo en equipo 	16,17,18,19,20,21,22,23					

<p>de Los Olivos en el año 2020?</p> <p>2.-¿De qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso y remuneraciones justas en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020?</p> <p>3.-¿De qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso normativo y las condiciones de trabajo en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020?</p>	<p>2.- Determinar como la cultura organizacional influye en el compromiso y remuneraciones justas en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.</p> <p>3.- Determinar como la cultura organizacional influye en el compromiso normativo y las condiciones de trabajo en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.</p>	<p>2.- La cultura organizacional influye en el compromiso y remuneraciones justas en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.</p> <p>3.- La cultura organizacional influye en el compromiso normativo y las condiciones de trabajo en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de Los Olivos en el año 2020.</p>	<p>4.Cultura orientada a la persona</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos • Normas de comportamiento • Participación en la toma de decisiones • Interés por el bienestar • Incorpora Valores de Motivación e Incentivación 	<p>24,25,26,27,28,29,30</p>		
Variable 2: Compromiso Organizacional							
Dimensiones		Indicadores		Ítems		Escala de medición	Niveles y rangos
Afectivo		<ul style="list-style-type: none"> • Identificación • felicidad 		<p>1,2,3,4,5,6,7</p> <p>8,9,10,11,12</p>		Ordinal	<p>Niveles y rangos</p> <p>D1</p> <p>Bajo 7-16</p> <p>Medio 17-26</p> <p>Alto 27-35</p>
Continuidad		<ul style="list-style-type: none"> • Motivación en el sueldo • Seguridad de estabilidad 		<p>13,14,15,16,17,18</p>		<p>Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni en desacuerdo, ni en acuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.</p>	<p>D2</p> <p>Bajo 5-12</p> <p>Medio 13-19</p> <p>Alto 20-25</p>
Normativo		<ul style="list-style-type: none"> • Obligación moral • Lealtad 					<p>D3</p> <p>Bajo 6-14</p> <p>Medio 15-22</p> <p>Alto 23-30</p>

			Variable 3: Satisfacción Laboral	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
			Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad de la tarea • Significación de la tarea • Autonomía • Retroalimentación del puesto mismo. 	1,2,3,4,5,6,7,8	Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni en desacuerdo, ni en acuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.	D1 Bajo 8-18 Medio 19-29 Alto 30-40	
			Reto del trabajo					
			Remuneraciones justas	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con los sueldos y salario. 	9,10			D2 Bajo 2-4 Medio 5-7 Alto 8-10
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad y Desarrollo de la Organización • Características del Trabajo • Supervisión 	11,12,13,14,15,16			D3 Bajo 6-13 Medio 14-21 Alto 22-30
			Relación trabajo - empleado	<ul style="list-style-type: none"> • Compatibilidad entre la personalidad y el puesto 	17,18		D4 Bajo 2-4 Medio 5-7 Alto 8-10	

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel:</p> <p>Diseño: Diseño no experimental, de corte transversal</p> <p>Método:</p> <p>No probabilístico</p>	<p>Población:</p> <p>La población está conformada por 200 colaboradores de Universidades privadas del Distrito de Los Olivos.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>No probabilístico</p>	<p>Variable 1: Cultura Organizacional</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de cultura organizacional</p> <hr/> <p>Variable 2: Compromiso Organizacional</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Compromiso Organizacional.</p>	<p>Correlación de Spearman</p>

	<p>Tamaño de muestra:</p> <p>132 colaboradores de Universidades privadas del Distrito de Los Olivos.</p>	<p>Variable 3: Satisfacción Laboral</p> <p>Técnicas:</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de satisfacción laboral</p>	
--	---	---	--

Matriz de operacionalización de la variable Cultura organizacional

(Anexo 2)

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
La cultura hace referencia a los valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de generación a generación (Chiavenato, 2009, p. 120).	Harrison 1972 citado por Chumpitaz (2014), a partir de sus investigaciones creo 4 tipologías culturales: cultura orientada al poder, cultura orientada a roles, cultura orientada a tareas y Cultura orientada a la misión.	Cultura orientada al poder	<ul style="list-style-type: none"> •Competitividad •Toma de decisiones •Lealtad en el trabajo •Cumplimiento de instrucciones. 	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal	D1 Bajo:8-18 Medio:19-29 Alto:30-40
		Cultura orientada al rol	<ul style="list-style-type: none"> •Cumplimiento de normas •División de responsabilidad 	9,10,11,12,13,14,15	Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni en desacuerdo, ni en acuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.	D2 Baja:7-16 Media:17-26 Alta: 27-35 D3 Baja:8-18 Media: 19-29 Alta: 30-40
		Cultura orientada a la tarea	<ul style="list-style-type: none"> •Acatamiento de las definiciones de perfiles de puestos •Ejecución ordenada de las funciones 	16,17,18,19,20,21,22,23	D4 Baja:7-16 Media:17-26 Alta :27-35	
		Cultura orientada a la tarea	Eficiencia	16,17,18,19,20,21,22,23		

	Trabajo en equipo	
	Logro de objetivos	
	•Normas de comportamiento	
	•Participación en la toma de decisiones	
Cultura orientada a las personas	•Interés por el bienestar	24,25,26,27,28,29,30
	•Incorpora Valores de Motivación e Incentivación	

Matriz de operacionalización de la variable Compromiso Organizacional (Anexo 2)

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
El compromiso organizacional representa uno de los activos más importantes que aportan los trabajadores a su organización. Constituye una forma proactiva de	La variable compromiso laboral, esta compuesta por tres dimensiones: afectivo, continuidad y normativo.	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Identificación felicidad 	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal	D1 Bajo 7-16 Medio 17-26 Alto 27-35
		Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> Motivación en el sueldo 	8,9,10,11,12	Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni en desacuerdo, ni en acuerdo, De acuerdo,	D2 Bajo 5-12 Medio 13-19

adaptación al entorno laboral (Littlewood & Uribe, 2018, p. 201).

	• Seguridad de estabilidad	Totalmente de acuerdo.	Alto 20-25
			D3
			Bajo 6-14
			Medio 15-22
Normativo	• Obligación moral • Lealtad	13,14,15,16,17,18	Alto 23-30

Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción Laboral (Anexo 2)

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGO
La satisfacción laboral hace referencia al nivel de agrado que sienten los colaboradores por su labor, esto incluye procesos emocionales y cognitivos (Pujol & Dabos, 2018, p. 4).	La variable satisfacción laboral se ha descompuesto en cuatro dimensiones: reto del trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación trabajo-empleado.	Reto del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Identidad de la tarea Significación de la tarea Autonomía Retroalimentación del puesto mismo. 	1,2,3,4,5,6,7,8	Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni en desacuerdo, ni en acuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.	D1 Bajo 8-18 Medio 19-29 Alto 30-40
		Remuneraciones justas	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción con los sueldos y salario. 	9,10	Siempre	D2 Bajo 2-4 Medio 5-7 Alto 8-10 D3

	• Oportunidad y Desarrollo de la Organización		(5)	Bajo 6-13
	• Características del Trabajo	11,12,13,14,15,16		Medio 14-21
Condiciones de trabajo	• Supervisión			Alto 22-30
				D4
				Bajo 2-4
Relación trabajo- empleado	• Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	17,18		Medio 5-7
				Alto 8-10

Anexo 03: Certificados de Validez: Cultura Organizacional



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : RIVERA SALAZAR MARIA ODOLINDA
 INSTITUCIÓN DONDE LABORAL : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : CULTURA ORGANIZACIONAL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				x
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																				x
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				x
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																				x
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																				x
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el instrumento.																				x
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																				x
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																				x
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				x
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable.																				x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

1000

FECHA: 05/01/21.....

FIRMA DEL EXPERTO: _____

C. Ps. P. 15148

DNI: 09631012
 Teléf.: 943884924

Anexo 04: Certificados de Validez: Compromiso Organizacional



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : RIVERA SALAZAR MARÍA ODOLINDA
 INSTITUCIÓN DONDE LABORAL : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : COMPROMISO ORGANIZACIONAL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				x
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																				x
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				x
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																				x
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																				x
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el instrumento.																				x
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																				x
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																				x
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				x
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable.																				x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

1000

FECHA: 05/01/21.....

FIRMA DEL EXPERTO: _____

C. P. P. 15148

DNI: 09631012
 Teléf.: 943884924

Anexo 05: Certificados de Validez: Satisfacción Laboral



INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO : RIVERA SALAZAR MARÍA ODOLINDA
 INSTITUCIÓN DONDE LABORAL : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 INSTRUMENTO MOTIVO DE EVALUACIÓN : SATISFACCIÓN LABORAL

I+ ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

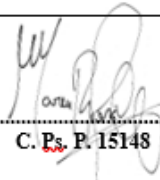
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					X
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					X
4. ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica.																					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos.																					X
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el instrumento.																					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos.																					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.																					X
9. METODOLOGÍA.	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					X
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable.																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

1000

FECHA: 05/01/21.....

FIRMA DEL EXPERTO: 

C. P. P. 15148

DNI: 09631012
Teléf.: 943884924

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Variable 1: Cultura Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	30

Interpretación: El cuestionario Cultura Organizacional fue sometido a una prueba piloto de 30 docentes para medir su confiabilidad, este proceso fue mediante el alfa de Cronbach, donde se obtuvo una confiabilidad de 0.82.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La Institución dispone de un equipo empresarial capaz, creativo y con espíritu emprendedor.	112,27	38,409	,398	,814
La Institución tiene estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el mercado educativo	111,87	41,775	,111	,824
La organización busca su participación en reuniones para hablar o discutir asuntos importantes	112,47	39,844	,306	,817
En su organización los niveles gerenciales se esfuerzan en transmitir una visión que sea compartida entre todos los miembros	112,27	35,789	,700	,797
En su trabajo hay libertad para expresar y discutir las propias ideas	111,87	39,016	,558	,808
Existe confianza entre cada uno de los integrantes.	114,47	40,395	,236	,821
Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en su organización, se desarrollan en forma concreta y organizada	111,87	39,430	,489	,811
Existe un procedimiento de urgencia para reportar incumplimientos críticos.	112,87	41,775	,111	,824
Las políticas establecidas, se cumplen a cabalidad por parte de todo el personal	111,87	38,878	,582	,808
En su organización usted asume las consecuencias de las acciones que realiza	111,87	42,326	,026	,826
Se induce a los equipos a experimentar las consecuencias de sus pensamientos y acciones a través de ejercicios, talleres y reuniones.	111,67	41,195	,264	,818
Usted tiene claro el nivel de interdependencia de sus funciones con la de las otras áreas.	112,07	40,478	,318	,817
Cree usted que los perfiles de puestos están bien definidos en las instituciones	112,47	34,189	,726	,794
Los responsables de esta área tienen claras sus funciones.	112,20	36,166	,631	,801
Cree usted que las funciones que deben desarrollar las áreas y unidades están determinadas con integridad en el Manual de Organización y Funciones	112,87	39,016	,558	,808
Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que le asignan	113,87	42,189	,047	,826

Los conocimientos que usted adquiere dentro o fuera de la organización, los refleja en los resultados concretos.	112,27	39,099	,322	,818
Al momento de identificar problemas y buscar soluciones, la organización promueve en formar grupos de trabajo.	112,07	40,478	,318	,817
En su área, el trabajo se coordina eficientemente para cumplir con los objetivos.	111,87	39,016	,558	,808
Aunque existan diferencias de opinión, en su organización se trabaja en equipo.	112,07	39,926	,407	,814
Siente interés por contribuir con el logro de objetivos de su organización.	111,67	40,644	,372	,815
Existe el compromiso voluntario para el logro de objetivos.	111,67	41,057	,291	,818
En las reuniones de trabajo de su organización se usa el moderador para ayudar a la configuración del diálogo y la discusión en equipo.	112,47	45,913	-,411	,847
En su organización usted tiene libertad para expresar sus ideas y preocupaciones sin que haya limitaciones y represalias.	111,67	43,954	-,256	,832
La organización le facilita los medios necesarios para concretar su visión personal.	111,87	38,878	,582	,808
Su organización promueve lo necesario para crear un entorno que ayude a los empleados a realizar aportes significativos de calidad.	111,67	40,644	,372	,815
En las reuniones de trabajo de su organización, se exponen los supuestos y opiniones de las personas que participan a los demás miembros.	114,67	40,644	,372	,815
Su organización asume que el resultado final, es mayor que el aporte específico de cada una de sus unidades funcionales.	111,87	39,016	,558	,808

Variable 2: Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	18

Interpretación: El cuestionario Compromiso Organizacional fue sometido a una prueba piloto de 30 docentes para medir su confiabilidad, este proceso fue mediante el alfa de Cronbach, donde se obtuvo una confiabilidad de 0.76.

	Media de escala si el elemento se suprime	Varianza de escala si el elemento se suprime	Correlación corregida	Alfa de Cronbach total si el elemento se suprime
Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad.	54,13	51,016	,624	,742
Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización	54,53	44,671	,767	,713
Mi organización tiene un gran significado personal para mí.	54,40	46,869	,830	,720
Me siento como parte de una familia en mi organización.	54,40	46,869	,830	,720
Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas.	54,67	43,126	,782	,707
Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.	54,47	46,051	,849	,716
Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo.	55,93	48,340	,303	,757
Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	55,87	52,809	,142	,766
Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.	55,53	52,671	,055	,786
Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.	55,60	57,214	-,179	,783
Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	54,47	54,051	,090	,767
Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.	54,40	54,593	,036	,771

Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	56,80	58,648	-,296	,790
Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.	55,87	55,016	-,007	,775
Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.	56,33	48,782	,470	,740
Ahora mismo no abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.	56,20	51,062	,306	,753
La organización donde trabajo merece mi lealtad.	56,47	50,326	,428	,745
Creo que le debo mucho a mi organización.	55,00	44,828	,609	,724

Variable 3: Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,771	18

Interpretación: El cuestionario Satisfacción Laboral fue sometido a una prueba piloto de 30 docentes para medir su confiabilidad, este proceso fue mediante el alfa de Cronbach, donde se obtuvo una confiabilidad de 0.77.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo	60,33	21,333	,118	,784
Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee	60,53	19,844	,433	,754
El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana	60,40	21,076	,302	,764
Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia	62,13	22,051	,094	,777
Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo	60,33	20,230	,282	,768
La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades	60,53	15,568	,884	,697
Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes	60,13	21,223	,276	,766
La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución	60,13	21,775	,154	,773
El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo	60,93	19,513	,677	,740
El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos	61,33	21,195	,368	,761
La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal	60,13	21,223	,276	,766
La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña	60,13	18,464	,941	,721
Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo	62,93	20,064	,544	,748
Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal	63,20	21,131	,313	,763
Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño	60,53	22,051	,084	,778
La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas	60,27	20,340	,308	,765
Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee	63,13	21,223	,276	,766
Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la Institución	59,93	21,720	,110	,779

Cuestionario para evaluar la Cultura Organizacional

Estimada (o) colaborador (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes la cultura organizacional en el lugar donde trabaja. La presente encuesta es anónima; Por favor responde con sinceridad.

Marcar con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta:

(1): Totalmente en desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): Totalmente de acuerdo.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5	
Cultura orientada al poder	Competitividad	1	La institución dispone de un equipo empresarial capaz, creativo y con espíritu emprendedor.					
		2	La institución tiene estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el mercado educativo.					
	Toma de decisiones	3	La organización busca su participación en reuniones para hablar o discutir asuntos importantes.					
		4	En su organización los niveles gerenciales se esfuerzan en transmitir una visión que sea compartida entre todos los miembros.					
	Lealtad en el trabajo	5	En su trabajo hay libertad para expresar y discutir las propias ideas.					
		6	Existe confianza entre cada uno de los integrantes.					
	Cumplimiento de instrucciones	7	Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en su organización, se desarrollan en forma concreta y organizada.					
		8	Existe un procedimiento de urgencia para reportar incumplimientos críticos.					
Cultura orientada al rol	Cumplimiento de normas	9	Las políticas establecidas, se cumplen a cabalidad por parte de todo el personal.					
	División de responsabilidades	10	En su organización usted asume las consecuencias de las acciones que realiza.					
		11	Se induce a los equipos a experimentar las consecuencias de sus pensamientos y acciones a través de ejercicios, talleres y reuniones.					
	Acatamiento de las definiciones de perfiles de puestos	12	Usted tiene claro el nivel de interdependencia de sus funciones con la de las otras áreas.					
		13	Cree usted que los perfiles de puestos están bien definidos en la institución.					
	Ejecución ordenada de funciones	14	Los responsables de esta área tienen claras sus funciones.					
		15	Cree usted que las funciones que deben desarrollar las áreas y unidades están determinadas con integridad en el Manual de Organización y Funciones.					

Cuestionario para evaluar la Cultura Organizacional

Estimada (o) colaborador (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes la cultura organizacional en el lugar donde trabaja. La presente encuesta es anónima; Por favor responde con sinceridad.

Marcar con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta:

(1): Totalmente en desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): Totalmente de acuerdo.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5	
Cultura orientada al poder	Competitividad	1	La institución dispone de un equipo empresarial capaz, creativo y con espíritu emprendedor.					
		2	La institución tiene estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el mercado educativo.					
	Toma de decisiones	3	La organización busca su participación en reuniones para hablar o discutir asuntos importantes.					
		4	En su organización los niveles gerenciales se esfuerzan en transmitir una visión que sea compartida entre todos los miembros.					
	Lealtad en el trabajo	5	En su trabajo hay libertad para expresar y discutir las propias ideas.					
		6	Existe confianza entre cada uno de los integrantes.					
	Cumplimiento de instrucciones	7	Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en su organización, se desarrollan en forma concreta y organizada.					
		8	Existe un procedimiento de urgencia para reportar incumplimientos críticos.					
Cultura orientada al rol	Cumplimiento de normas	9	Las políticas establecidas, se cumplen a cabalidad por parte de todo el personal.					
	División de responsabilidades	10	En su organización usted asume las consecuencias de las acciones que realiza.					
		11	Se induce a los equipos a experimentar las consecuencias de sus pensamientos y acciones a través de ejercicios, talleres y reuniones.					
	Acatamiento de las definiciones de perfiles de puestos	12	Usted tiene claro el nivel de interdependencia de sus funciones con la de las otras áreas.					
		13	Cree usted que los perfiles de puestos están bien definidos en la institución.					
	Ejecución ordenada de funciones	14	Los responsables de esta área tienen claras sus funciones.					
		15	Cree usted que las funciones que deben desarrollar las áreas y unidades están determinadas con integridad en el Manual de Organización y Funciones.					

Cuestionario para evaluar el Compromiso Organizacional

Estimada (o) colaborador (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el compromiso organizacional en el lugar donde trabaja. La presente encuesta es anónima; Por favor responde con sinceridad.

Marcar con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta:

(1): Totalmente en desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): Totalmente de acuerdo.

DIMENSIONES/ítems		1	2	3	4	5
DIMENSION 1: Afectivo						
1	Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad.					
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización					
3	Mi organización tiene un gran significado personal para mí.					
4	Me siento como parte de una familia en mi organización.					
5	Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas.					
6	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.					
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la organización donde trabajo.					
DIMENSION 2: Continuidad						
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.					

10	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.					
11	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.					
	DIMENSIÓN 3: Normativo					
13	Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.					
16	Ahora mismo no abandonaré mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.					
17	La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
18	Creo que le debo mucho a mi organización.					

Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral

Instrucciones: Marque con una "X" la casilla que explique la frecuencia de la conducta del encargado de acuerdo con lo que se describe en cada pregunta. Marcar "X" una sola vez por línea.

(1): Totalmente en desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): Totalmente de acuerdo.

Satisfacción Laboral						
Reto del trabajo		1	2	3	4	5
Identidad de la tarea						
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee					
Significación de la tarea						
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana					
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia					
Autonomía						
5	Tiene autonomía plena actividades a su modo para desarrollar sus					
6	La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades a su modo.					
Retroalimentación del puesto mismo						
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes					
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución					
Remuneraciones justas						
Satisfacción con los sueldos y salario						
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos					
Condiciones de trabajo						
Oportunidad y Desarrollo de la Organización		1	2	3	4	5

11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal					
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña					
Características del Trabajo						
13	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo					
14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal					
Supervisión						
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño					
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas					
Relación trabajo – empleado						
Compatibilidad entre la personalidad y el puesto						
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud., posee					
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la Institución					