



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Cultura organizacional y compromiso organizacional en el
instituto superior tecnológico público, Comas – 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA:

Oscor Huaman de Espinoza, Maria Mercedes (orcid.org/0000-0001-8383-8260)

ASESOR:

Dr. Zarate Ruiz, Gustavo Ernesto (orcid.org/0000-0002-0565-0577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA– PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis hijos Jesús y Ariadne porque su amor, acompañado de su sonrisa me impulsaron a seguir adelante. A mi esposo por su amor, paciencia y apoyo incondicional en el estudio de mi maestría.

A mis padres, porque siempre estuvieron apoyándome e hicieron que pueda cumplir con mis objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios sobre todo por brindarme fortaleza para no desmayar en este periodo de aprendizaje.

Agradezco a mi equipo de maestría por compromiso y apoyo en el transcurso de este tiempo de estudio.

Agradezco a los profesores de la universidad que nos brindaron conocimientos de calidad.

Agradezco a nuestro asesor de investigación por orientarnos en el desarrollo de esta tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable CO</i>	13
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable Comp. Org.</i>	14
Tabla 3	<i>Estadísticas de fiabilidad-Instrumento CO</i>	16
Tabla 4	<i>Estadísticas de fiabilidad-Instrumento Comp. Org.</i>	16
Tabla 5	<i>Niveles de la variable CO</i>	18
Tabla 6	<i>Distribución de frecuencias de las dimensiones de la CO</i>	19
Tabla 7	<i>Niveles de la variable Comp. Org.</i>	20
Tabla 8	<i>Distribución de frecuencias de las dimensiones del Comp. Org.</i>	21
Tabla 9	<i>Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra</i>	23
Tabla 10	<i>Correlación de Pearson entre la CO y el Comp. Org.</i>	24
Tabla 11	<i>Correlación de Pearson entre las Normas y el Comp. Org.</i>	25
Tabla 12	<i>Correlación de Pearson entre los Valores y el Comp. Org.</i>	26
Tabla 13	<i>Correlación de Pearson entre las Actitudes y el Comp. Org.</i>	27
Tabla 14	<i>Correlación de Pearson entre las Expectativas y el Comp. Org.</i>	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Niveles de la variable CO</i>	18
Figura 2 <i>Niveles de la CO por dimensiones</i>	19
Figura 3 <i>Niveles de percepción de la variable Comp. Org.</i>	20
Figura 4 <i>Niveles del Comp. Org. por dimensiones</i>	22

RESUMEN

La investigación se realizó con el fin de analizar como la cultura organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en un instituto superior tecnológico público, Comas – 2022.

La metodología de la investigación estuvo dada por un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño no experimental siendo de tipo transversal correlacional. La muestra fue de tipo no probabilística y fue conformado por 70 colaboradores de un ISTP; la recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario; el cual se elaboró con 20 ítems por cada variable; los mismos que estuvieron validados por el criterio de jueces y mediante la confiabilidad de una prueba piloto; presentando así mediante el alfa de Cronbach un coeficiente de 0.894 de fiabilidad para la V1 y para la V2 un 0.836; por lo que, ambas, demostraron una alta consistencia de la herramienta.

Finalmente, se concluye mediante la prueba de hipótesis que existe una relación directa entre la cultura y el compromiso organizacional; con un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.685$, con una significancia (bilateral) de $p=0.000$ ($p < .05$) y con un nivel de confianza del 99%.

Palabras clave: cultura organizacional, compromiso organizacional, institución.

ABSTRACT

The research was carried out in order to analyze how organizational culture is related to organizational commitment in a public higher technological institute, Comas - 2022.

The research methodology was given by a quantitative approach, descriptive level and non-experimental design. being of a cross-correlational type. The sample was of the non-probabilistic type and was made up of 70 collaborators of an ISTP; Data collection was carried out through the survey technique and the questionnaire was used as an instrument; which was elaborated with 20 items for each variable; the same ones that were validated by the criteria of judges and through the reliability of a pilot test; thus presenting, through Cronbach's alpha, a reliability coefficient of 0.894 for V1 and 0.836 for V2; therefore, both demonstrated a high consistency of the tool.

Finally, it is concluded by testing the hypothesis that there is a direct relationship between culture and organizational commitment; with a Pearson correlation coefficient of $r=0.685$, with a (bilateral) significance of $p=0.000$ ($p < .05$) and with a confidence level of 99%.

Keywords: organizational culture, organizational commitment, institution.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, según García-Madurga et al. (2021) manifestaron que a consecuencia del aislamiento originado por la COVID 19 todas las organizaciones sufrieron diferentes cambios sociales y económicos. Sin embargo, gracias a una fuerte cultura organizacional (CO en adelante) muchas de las empresas pudieron hacerle frente; por tanto, de acuerdo con la encuesta realizada por PwC Interaméricas; el 80% manifestó que la fortaleza y la ventaja competitiva de las compañías provinieron de una CO bien establecida lo que les permitió tener la facilidad para adaptarse y dar respuesta efectiva a dichas variaciones logrando con ello la satisfacción de los clientes y empleados; además, el 91% de los líderes gerenciales indicaron que la misma solidez logró ser un referente motivacional para formar nuevas destrezas y habilidades; ya que, expusieron el compromiso del personal con el alcance de los objetivos organizacionales (Agencia EFE, 2022).

Por otro lado, según Gonzáles & Pedraza (2019) los recursos limitados en las instituciones públicas han sido una limitante para sobrellevar y adaptarse a diferentes situaciones. Hechos como la pandemia y el incremento de trámites virtuales de 21% a 39% durante la misma; han demostrado esta situación complicada en estos organismos; así pues, quedó evidenciado la falta de adaptación y respuesta rápida de algunos servidores; también, se expuso un bajo compromiso organizacional (Comp. Org. en adelante); causando a su vez demoras en la atención; ya que, muchas de estas entidades no estuvieron preparadas con las nuevas tecnologías; el personal tampoco estuvo preparado o se rehusaban a adecuarse para tales transiciones (Roseth et al., 2021).

A nivel nacional, los CEOs y gestores de RRHH recomiendan que la CO necesita ser compartida por todo el factor humano de la empresa; ya que, según la entrevista realizada a 355 empresarios del país; en su mayoría manifestaron que la cultura de toda organización se fundamenta principalmente en sus valores; lo cual determinaría ser un referente de diferenciación con otras organizaciones (Gestión, 2019).

A nivel local, según fuente de RPP (2022) se acrecentó las exigencias laborales de las diversas empresas del país y principalmente de Lima Metropolitana; ya que, estas se han enfocado en requerir mayormente profesionales técnicos y especialistas, que contribuyan al crecimiento de sus organizaciones. Por lo tanto, los institutos públicos cuentan con la responsabilidad de poder formar en calidad a expertos que respondan las demandas del mercado de trabajo (Montenegro Ordoñez, 2020). En ese sentido, cada año las entidades buscan contar con capital humano competente y que compartan los mismos ideales; así, cumplir con las expectativas de los clientes; además, logren sentirse comprometidos y que ante los diversos cambios y requerimientos del mundo laboral puedan estar preparados (Helens-Hart, 2019).

Por otro lado, tal como lo indicó el especialista Gamero (2021); la CO que se sustenta en confianza e integridad logra trabajadores más involucrados y que desempeñan su labor con desprendimiento. De tal forma, cuando una empresa pública o privada comparte con su capital humano su visión, misión, valores y objetivos establece elementos esenciales que identifican a su organización (Hayat & Shateri, 2020). Por lo tanto, es de suma importancia que en el instituto superior tecnológico público (ISTP en adelante) del distrito de Comas exista el conocimiento de estos principios por todos los colaboradores a razón de involucrarlos con las metas institucionales y de fortalecer su Comp. Org.; al mismo tiempo alcanzar un buen prestigio institucional; ya que, muchas veces el desconocimiento de la CO conlleva a la falta de compromiso con su lugar de trabajo, adicionalmente a ello, se genera también una lucha de intereses personales.

En consecuencia, de acuerdo con referido en líneas anteriores, se determinó como la problemática general de la investigación: ¿De qué manera la CO se relaciona con el Comp. Org. en un ISTP, Comas - 2022?; así mismo, se planteó los siguientes problemas específicos: (PE 1) ¿De qué manera las normas se relacionan con el Comp. Org. en un ISTP, Comas - 2022?; (PE 2) ¿De qué manera los valores se relacionan con el Comp. Org. en un ISTP, Comas - 2022?; (PE 3) ¿De qué manera las actitudes se relacionan con el

Comp. Org. en un instituto tecnológico público, Comas - 2022?; y (PE 4) ¿De qué manera las expectativas se relacionan con el Comp. Org. en un ISTP, Comas - 2022?

Por otro lado, la presente investigación se justifica teóricamente; puesto que, brindará información sobre la CO y su relación con el Comp. Org.; ya que, con los resultados obtenidos se podrá proponer mejoras en dichas variables en el capital humano de la organización estudiada. En cuanto a la justificación práctica, la indagación se realizó porque es preciso que el ISTP conozca la importancia de definir y explicar claramente su CO; ya que, ello les forjara un mejor compromiso a sus trabajadores. Finalmente, mediante la justificación metodológica; se busca desarrollar este estudio con el propósito de analizar la correspondencia de la CO y el Comp. Org. de una entidad estatal; y a su vez plantear propuestas para mejorar la actuación de ambas variables en la institución.

En ese sentido, la indagación tiene como objetivo general: Analizar como la CO se relaciona con el Comp. Org. en un ISTP, Comas - 2022; y como objetivos específicos: (OE 1) Analizar como las normas se relacionan con el Comp. Org. en un ISTP, Comas – 2022; (OE 2) Analizar como los valores se relacionan con el Comp. Org. en un ISTP, Comas - 2022; (OE 3); Analizar como las actitudes se relacionan con el Comp. Org. en un ISTP, Comas - 2022; y (OE 4) Analizar como las expectativas se relacionan con el Comp. Org. en un ISTP, Comas - 2022.

Finalmente, de acuerdo con la investigación realizada se planteó como hipótesis general: La CO se relaciona de manera directa y significativa con el Comp. Org. en un ISTP, Comas - 2022; y como hipótesis específicas: (HE 1) Las normas se relacionan de manera directa y significativa con el Comp. Org. en un ISTP, Comas - 2022; (HE 2) Los valores se relacionan de manera directa y significativa con el Comp. Org. en un ISTP, Comas - 2022; HE 3) Las actitudes se relacionan de manera directa y significativa con el Comp. Org. en un ISTP, Comas - 2022; y (HE 4) Las expectativas se relacionan de manera directa y significativa con el Comp. Org. en un ISTP, Comas- 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para empezar con la revisión de los trabajos preliminares de las variables a inquirir; se revisó para el ámbito nacional, lo explicado por Portocarrero (2020) quien en su indagación precisó el determinar la correspondencia entre la CO y desempeño laboral. Para ello, trabajó con una muestra de 70 trabajadores de una universidad de Chimbote; siendo la investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, así mismo, la información fue recabada mediante la encuesta; arrojando como resultado que un 92% manifestó que existe una cultura empresarial poco propicia y un rendimiento profesional acostumbrado. Por lo que recomienda gestionar capacitaciones para optimizar capacidades y arraigar el compromiso del factor humano.

Por su parte, Vílchez (2020) planteó determinar la correlación que existe entre la comunicación interna y la CO del personal; para esto, utilizó una muestra de 90 personas, siendo los trabajadores el área en materia de análisis. La metodología manejada fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. Obteniendo los resultados de la indagación; que si existió una conexión directa de las variables estudiadas con un nivel correspondencia significativa ($p=.002$). Así pues, mediante la información obtenida de la investigación conllevó a proponer nuevas estrategias que ayuden a mejorar el liderazgo y el clima laboral con el fin de lograr fortalecer la CO de la empresa.

En cuanto a, Mosqueira y otros (2021) tuvieron con objetivo determinar la incidencia de la CO en la calidad de servicio. La metodología fue de diseño descriptivo – correlacional; por lo que, trabajó con 210 administrativos como parte de la muestra del estudio; de esta forma, se aplicó dos cuestionarios; donde la primera estuvo dirigida a los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo y la segunda a los estudiantes de la misma institución. En conclusión la investigación permitió establecer que la variable independiente repercute significativamente ($p < 0,05$) en la dependiente; por lo que se presentó una propuesta de mejora con el fin de optimizar de la cultura y a su vez generar estándares de atención óptima de los funcionarios.

Por otro lado, Durand (2022) indicó que el fin de su indagación fue determinar la relación que existe entre la CO y el Comp. Org. en el personal administrativo. Para ello, se utilizó la metodología de tipo cuantitativa nivel descriptivo y de diseño no experimental. Por lo que, se requirió de una muestra de 83 funcionarios; donde se obtuvo resultados de un rango medio del 63.9% para la primera variable y el 74.7% para la segunda. Por lo tanto, concluyó que, si existió una correlación significativa de las dos variables y propuso que en el establecimiento deben de darle mayor énfasis en conocer la importancia cultura y el compromiso institucional a fin de mejorar sus servicios al estado.

De la misma forma, Marañón y Rivera (2022) propusieron como objetivo demostrar la relación entre CO y el Comp. Org. de los colaboradores; para ello, el estudio fue cuantitativo, correlacional y no experimental. De esta manera, se trabajó con una muestra específica de 377 trabajadores de las cuatro principales empresas de la sección bancaria con mejores ganancias durante el primer trimestre del 2021 en Lima Metropolitana. De este modo, las derivaciones obtenidas ($p < 0,05$) indicaron que concurre una correlación positiva a través de las variables. Por consiguiente, con la información analizada se realizaron recomendaciones para fortalecer la cultura empresarial en el área estudiada.

Así también, Pérez (2022) estableció como fin de su investigación el determinar la correspondencia entre la CO y la satisfacción laboral. La metodología corresponde a un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional; de este modo, para el objeto de su indagación requirió de la participación del total de los 40 trabajadores que ejercen el cargo de agentes de seguridad y vigilancia en la empresa de servicios. De esta manera, con los resultados derivados (Sig.) de 0.056; se concluyó que no se ejecuta de forma directa la reciprocidad de las dos variables revisadas. Por consiguiente, se propuso mejorar el nivel de conocimiento de los valores organizacionales, creencias y clima organizacional con el fin de que se incremente la cultura empresarial.

Dentro de los antecedentes revisados a nivel internacional, respecto a la CO; se analizó lo explicado por Furtasan (2019) quien planteó el objetivo de su investigación analizar la influencia de los fundamentos organizacionales de la CO en el Comp. Org. para la satisfacción laboral y la confianza. El procedimiento fue cuantitativo; por lo que, se consideró una muestra a 222 los docentes permanentes de la fundación en las Universidades Privadas en Serang – Indonesia. Obteniéndose como resultado que la primera variable tiene un efecto positivo en las otras variables de estudio. Por lo tanto, esta condición puede ocurrir debido a la existencia de una CO favorable, que alentará a los miembros de la organización a actualizar valores positivos, los cuales serían la integridad, la competencia y la lealtad en la institución.

En cuanto a, Batugal (2019) se enfocó en su indagación el explorar el nivel de satisfacción laboral, Comp. Org. y la CO de la colectividad docente. Para ello, se manejó el diseño de investigación descriptivo y correlacional; donde se aplicó la técnica de muestreo aleatorio estratificado; por lo que, hubo 129 participantes de las diferentes escuelas. De este modo, los resultados del estudio realizado indicaron que si existe una relación positiva significativa entre la variable independiente y la cultura empresarial; siendo esta última la predicción sobre resultado del compromiso ocupacional. Por lo tanto, la información recabada contribuirá a que las academias de St. Paul University (SPUS) establezcan acciones para mejorar la identificación y bienestar de su cuerpo profesional.

Por otra parte, Agila (2020) planteo como propósito el determinar la diferencia entre la CO actual y deseada, mediante el modelo de Cameron y Quinn. Por lo que, la pesquisa fue de enfoque cuantitativo; diseño no experimental y transversal; con una muestra de 80 empleados correspondientes a las diferentes áreas de la institución Así pues, con el resultado obtenido, concluyó que si existen diferencias en medio de la cultura ansiada y la existente; es decir, se desea contar con una de tipo clan; pero la vigente es la de mercado, de este modo; propuso que los colaboradores participen en los diversos cambios que sugiere la empresa a razón de que sea más rápido y aceptado por todos.

En cuanto a, Ficarra et al. (2020) en su investigación definieron como objetivo el determinar el efecto de la CO en la felicidad de los empleados; para ello, realizaron un estudio de enfoque cuantitativo; donde se encuestó a 59 altos líderes, gerentes y trabajadores de instituciones de educación superior. En consecuencia, mediante la aplicación de un análisis factorial se determinó que la confiabilidad de la variable independiente fue de un 92.8% en relación con la dependiente (feliz e infeliz). De esta manera, se demostró que la cultura empresarial es estadísticamente significativa en el bienestar de los colaboradores. En tal sentido, se pudo concluir que las personas felices tenían mejor probabilidad de ser más consistentes en su empleo a comparación de los que son infelices; además contar con recursos humanos contentos ayuda al crecimiento de todo negocio.

Con respecto a, Bermúdez (2021) planteo como objetivo general el identificar los elementos del clima laboral que afectan a la CO; para ello, se consideró trabajar con el total de la población el cual asciende a 1077 empleados. La indagación fue de tipo no experimental; además es de diseño correlacional causal. De esta manera, se obtiene de la investigación que la variable independiente es en promedio uniforme (5.5.), así mismo, en la empresa los aspectos que demandan mayor relevancia en el resultado obtenido son el reconocimiento al desempeño, el liderazgo gerencial, la motivación y la cooperación; por lo que, el análisis realizado le permitirá a la compañía plantear estrategias de mejora continua.

Así también, Sharma & Aparicio (2022) definieron como propósito comprender el impacto de las dimensiones de la CO y la cultura del equipo. Por lo que, realizó el análisis en referencia a las 341 respuestas de las encuestas aplicadas a los trabajadores de tecnología e información. De esta forma, se determinó que las variables de estudio afectan las actitudes de los empleados en un entorno virtual; de manera similar, la motivación y las amenazas en cuanto al cumplimiento de políticas determinan sustancialmente las conductas de los colaboradores; por consiguiente; los hallazgos obtenidos permitieron que se concluyera sobre la relevancia de desarrollar la protección de los datos funcionales de la organización y sus subgrupos sostenidos en su CO.

Con relación a las teorías que fundamentaron las categorías y subcategorías; se tuvo en primer lugar a la CO; para ello, se ha fichado varios autores notables tales son Chiavenato (2020) y Griffin, et al. (2020); quienes conceptualizan a la variable independiente como la agrupación de los hábitos y creencias que se comparten entre los miembros de una empresa considerando aspectos relevantes conforme son las políticas, los valores, las cualidades y las expectativas; siendo estos elementos importantes para el cumplimiento de metas organizacionales. Se debe agregar también lo mencionado por los literatos Robbins & Judge, (2017); los cuales definieron que la CO es la esencia de cada compañía lo cual permite ser un referente de diferenciación. Por consiguiente, es muy frecuente escuchar que la CO es la personalidad de una organización; a razón de que en esta se basan todos los principios que orientan el comportamiento de los trabajadores de toda institución.

En cierto modo, cada empresa opera de diferente manera para ejecutar sus movimientos económicos y estos son influenciados por la cultura que tiene toda organización; es así como Chiavenato (2017) mencionó seis características trascendentales de la CO los cuales son: (i) Frecuencia de conductas; siendo el lenguaje o términos de uso común y rituales. (ii) Normas; guías de actuación o dirección sobre la forma en que se realizan las cosas. (iii) Valores dominantes; principios en los que se sustentan las sociedades en el mercado (iv) Filosofía; creencias que determinan la atención que obtendrán los colaboradores y clientes. (v) Reglas; patrones de gestión que los miembros de la asociación conocen y que todo nuevo colaborador reconoce. (vi) Clima organizacional; es el ambiente laboral que se comparte e impulsa a que los trabajadores logren los objetivos trazados. Por lo tanto, las particularidades mencionadas distinguen a una institución de otra.

Así también, según lo señalado por Arbaiza, (2019) la CO va relacionada con las historias o tradiciones que se comparten en una compañía; muchas veces pasa de ser imperceptible y se convierte en aspectos simbólicos; además, es de carácter más emocional que metódico. Por consiguiente, la CO no aparece de la nada esta necesita de varios factores o situaciones para que surjan y cuando ocurre ello es muy difícil que desaparezca (Gonzales, 2019).

Por consiguiente, la CO se establece por medio de las normas, los valores, las actitudes y las expectativas que comparte el factor humano de una empresa y los cuales contribuyen a los hábitos y creencias que se tienen en toda compañía. Así pues, en referencia con la definición conceptual de Chiavenato (2020); se ha considerado los siguientes factores o dimensiones que inciden en la CO de una organización.

Por lo tanto, según Chiavenato (2017) se definieron las dimensiones de estudio del siguiente modo (i) normas: parámetros de conducta determinadas en una institución; por lo que guían y orientan el comportamiento de los trabajadores. (ii) valores: se determinan mediante la herencia genética y su relación con el medio que los rodea; (iii) actitudes; tendencia de respuesta de manera positiva o negativamente hacia diferentes situaciones. Por último (iv) expectativas: es el anhelo sobre ciertas metas establecidas de forma personal o empresarial.

Por otro lado; según (Rubio, 2016). la CO de una empresa se crea; se mantiene y se fortalece en el tiempo por el factor humano que lo conforma. Por lo tanto, compartir y recordar frecuentemente a sus miembros su filosofía organizacional; así también, realizar capacitaciones, talleres entre otros, con el fin de explicar y dejar claro cuál es la visión, misión y valores que tienen para lograr cumplir con sus objetivos planteados; logrará tener como resultado un fortalecimiento de su cultura. De esta manera; se puede señalar que toda organización aplica diferentes métodos o estrategias para que su CO se fortalezca y se comparta en todos los niveles.

En definitiva, la cultura de toda institución es transcendental porque transmite identidad, ayuda a generar fidelización y fortalecer el compromiso de los empleados de una compañía; también sirve como referente a los miembros nuevos de una empresa; para la comprensión de sus actividades laborales; así mismo demuestra el Comp. Org y el trabajo en equipo que hay en la organización; por lo que, aumenta la estabilidad de esta. (Schein & Schein, 2017).

Con relación a las teorías del Comp. Org. según los autores Robbins & Judge (2017) y Griffin et al. (2020) explicaron sobre la variable como el nivel en que un trabajador se siente identificado con su organización lo cual lo lleva a anhelar tener permanencia en esta y se logra cuando la empresa involucra a su personal compartiendo las metas organizacionales. Asimismo, genera que consideren la importancia de su participación en el cumplimiento y logro de tales objetivos planeados. Por lo tanto, el compromiso va más allá de la actuación de los empleados en una compañía; además, conlleva las actitudes del capital humano en cuanto a la posición que ambiciona alcanzar; el rendimiento o desempeño en su puesto de trabajo y el respeto por las normas y códigos de éticas (Jáuregui & Louffat, 2019).

En relación con lo conceptualizado por los autores líneas arriba, los factores que inciden en el Comp. Org., son: (i) Compromiso afectivo: Cuando el personal se siente identificado con la institución y sus metas. (ii) Compromiso normativo: El trabajador por principios éticos decide seguir en la organización que le brinda apoyo. (iii) Compromiso continuo: El factor humano tiene temor a perder todo lo logrado en la empresa de su permanencia. Cabe recalcar que, las tres formas pueden actuar a su vez y variar en el grado de la intensidad.

Por lo tanto, el compromiso laboral es sustancial porque contribuye a la eficiencia organizacional; y esto sucede cuando, el colaborador se involucra con la filosofía de la institución por sus propias decisiones relacionadas con su moral y ciertos aspectos motivacionales. De este modo, si los trabajadores no sienten satisfacción en su centro de trabajo no se involucrarán con el cumplimiento de las metas organizacionales (Arias, 2016).

En correspondencia con la problemática expuesta, se detalla las teorías respecto a la correlación de las variables CO y Comp. Org., donde los autores Kausar et al. (2020) en su estudio destacaron que un ambiente amigable, cooperativo y motivado puede facilitar el crecimiento del compromiso y de la cultura; por lo que, concluyeron que si existe gran relación entre ambas. Así pues, cuando en las empresas se tiene claro cuál es la CO y se comparte los trabajadores podrán tener un mayor empeño con su institución.

De acuerdo con lo explicado por Ferrell et al., (2017) las empresas son más que una simple estructura en la que se ejecutan actividades económicas; la participación de las personas contribuye ciertas características humanas las cuales son esenciales para su crecimiento organizacional. Así pues, los autores Wehrich et al. (2017) mencionan que en el campo empresarial se consideran a las compañías efectivas cuando en esta se desarrolla y se sostiene una cultura aceptable; por lo que, realizan diferentes acciones o estrategias para verse ante sus miembros como una entidad valorada donde se puede alcanzar una buena capacidad de desarrollo personal.

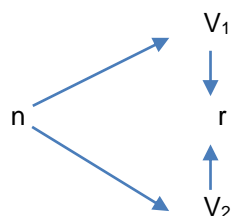
Finalmente, la CO se mantiene o se sustenta mediante principios éticos y normativos derivados de las políticas internas de una empresa lo que conlleva a trabajar en un ambiente ordenado. Por lo que, siempre que se instituyan y se promuevan las normas y los valores, consecuentemente impulsará el deseo de mejorar y ejecutar de mejor forma cada proceso, a su vez fortalecerá el compromiso de los miembros que la conforman.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación presente es de tipo básica; debido a que se enfoca en la comprensión y obtención de un conocimiento más completo sobre la relación que existe entre la CO; que son los valores, normas y expectativas con el Comp. Org., que son de nivel afectivo, normativo y continuo; donde a través de un análisis justo se compartirá los resultados obtenidos (CONCYTEC, 2018).

Por otro lado, el enfoque utilizado en esta investigación es de tipo cuantitativo; por lo que se trabajó con datos estadísticos para comprobar la hipótesis planteada; así también el diseño es no experimental (Baena Paz, 2017). Debido a que, no habrá manipulación de las variables de estudio; y tendrá una incisión transversal correlacional; puesto que, la información que obtuvo fue de un tiempo determinado; y servirá de utilidad para buscar la correspondencia entre la CO y Comp. Org. de los trabajadores del ISTP (Hernández & Mendoza, 2018). La relación indicada se representa esquemáticamente de la siguiente forma:



Donde:

n: muestra del estudio

r: Coeficiente de correlación

V₁: Cultura organizacional

V₂: Compromiso organizacional

3.2. Variables y operacionalización

Para la ejecución de esta indagación se ha determinado como variable independiente a la CO y para la dependiente el Comp. Org., por lo que; se compartirá la definición conceptual y operacional de las mismas (Espinoza Freire, 2019).

En primer lugar, de acuerdo con la definición conceptual, Chiavenato (2020) indicó que “La cultura organizacional es un conjunto de hábitos y creencias establecidas a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización. La cultura refleja la mentalidad que predomina en una organización” (p. 157).

Por lo tanto, para la definición operacional de la variable independiente se ha tomado como referencia los factores que inciden en la CO que son las normas, valores, actitudes y expectativas; por ende, cada una de estos están compuestos de 2 a 3 ítems; en ese sentido, para el desarrollo del cuestionario se expondrá los efectos mediante la escala de Likert, con la siguiente valoración: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Neutral, (4) De acuerdo, y (5) Totalmente de acuerdo. Así pues, estas se evalúan en escala ordinal; donde a mayor puntaje, mayor dimensión de la cultura.

Tabla 1

Operacionalización de la variable CO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
	Órdenes directas	1,2		
Normas	Uniformizar acciones	3		
	Patrón aceptable	4,5	Escala ordinal o de Likert: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Neutral (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Bajo
Valores	Creencias básicas	6,7,8		Regular
	Guías conductuales	9,10		Bueno
Actitudes	Predisposición	11,12		
	Relaciones interpersonales	13,14,15		
	Metas	16,17		
Expectativas	Planes de crecimiento	18,19		
	Reconocimientos	20		

En segundo lugar, la definición conceptual de la variable dependiente Comp. Org., los autores Griffin, et al. (2020) explicaron que “El compromiso organizacional se refiere al grado en que un empleado se identifica con la organización y sus metas, y desea permanecer en ella. Existen tres formas en las que nos podemos sentir comprometidos con una empresa o un empleador: compromiso afectivo, normativo y continuo” (p. 129).

Por consiguiente, para la definición operacional de la variable dependiente se ha tomado como referencia los factores que inciden en el Comp. Org. que son afectivo, normativo y continuo.; por lo tanto, cada uno de estos están compuestos de 2 a 3 ítems; en ese sentido, para el desarrollo del cuestionario se expondrá los efectos mediante la escala de Likert, con la siguiente valoración: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Neutral, (4) De acuerdo, y (5) Totalmente de acuerdo. Así pues, estas se evalúan en escala ordinal; donde a mayor puntaje, mayor dimensión del compromiso organizacional.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Comp. Org.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Afectivo	Apego emocional	1,2,3	Escala ordinal o de Likert: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Neutral (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Bajo Regular Bueno
	Identificación con las metas y valores	4,5,6		
Normativo	Obligación ética	7,8		
	Reciprocidad	9,10		
	Lealtad	11,12,13		
Continuo	Costo o Inversión económica	14,15,16		
	Necesidad	17,18		
	Conveniencia	19,20		

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población para la actual investigación es representada por 150 trabajadores de un ISTP de Comas; los cuales lo conforman varones y mujeres con un rango de edad de 18 a 69 años. Además; son colaboradores administrativos y docentes de los turnos diurno y nocturno (Mucha y otros, 2021).

Con respecto a la muestra para la presente investigación será de 70 trabajadores; entre administrativos y docentes de ambos turnos (diurno y nocturno) de un instituto superior tecnológico público de Comas (Acar, 2019).

Por consiguiente, la técnica de muestreo que se utilizará es no probabilística por conveniencia; donde la unidad de análisis será el personal administrativo y docente de ambos turnos (diurno y nocturno) de un ISTP de Comas (Hernández & Carpio, 2019); (Ñaupas y otros, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se manejó para recoger los datos es la encuesta y está dirigida a los colaboradores de un ISTP de Comas; además se elaboró y aplico mediante el Google forms; ya que, ha demostrado ser eficaz en diversos campos de las investigaciones; por lo que, brinda la información clara y precisa para el objeto de análisis (Reynosa Navarro y otros, 2019). Por consiguiente, para la presente investigación, se estructurará 20 ítems por cada variable de estudio; donde se analizará las dimensiones de cada una de ellas; de este modo, se aplicará como instrumento de recolección de datos el cuestionario con escala e Likert (Ver Anexo 3).

Por otro lado, para la fiabilidad del instrumento se efectuó pruebas estadísticas del alfa de Cronbach (Schrepp, 2020). La validez del contenido fue por el juicio de expertos (Brownstein et al., 2019); el cual fue evaluado por asesores metodológicos y temáticos (Ver Anexo 4). Así también se realizó una prueba piloto para la fiabilidad del instrumento encuestando a 16 trabajadores de un ISTP (Malmqvist et al., 2019); donde el coeficiente obtenido por el alfa de Cronbach para la variable CO de 0.894 siendo este muy bueno y para el Comp. Org. de 0.836 (Ver Anexo 7).

Tabla 3*Estadísticas de fiabilidad-Instrumento CO*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.894	20

Tabla 4*Estadísticas de fiabilidad-Instrumento Comp. Org.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.836	20

3.5. Procedimientos

En relación con el procedimiento que se empleó para la obtención de los datos de los colaboradores se efectuó de la siguiente forma: Primero, se determinó mediante el método no probalístico de conveniencia al factor humano que participarán en la encuesta. Segundo, se elaboró los instrumentos para la recolección de los datos 20 ítems por cada una de las variables de la indagación; donde cada ítem contó con escala ordinal de Likert y valoración de (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Neutral, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo; consecutivamente se registró lo señalado en el formulario de Google. Tercero, se requirió la validación de los expertos para luego realizar una prueba piloto y determinar la confiabilidad del instrumento. Cuarto se solicitó el consentimiento y autorización a la entidad y trabajadores donde se aplicó la pesquisa. Quinto, se envió el enlace de la encuesta al grupo de wasap institucional acompañado de un pequeño mensaje con las indicaciones del llenado de esta. Sexto, se recopiló y analizó la información obtenida usando el programa SPSS25. Como último paso, se efectuó la transcripción del documento final en el cual se incluyen las conclusiones y recomendaciones de la averiguación ejecutada.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto al proceso de recopilación de información se manejará por medio del formulario de Google; para ello se envió el enlace de la encuesta a todos los trabajadores mediante el wasap institucional (Ramawela & Chukwuere, 2020). En consecuencia, para la interpretación de los datos se utilizó el método estadístico SPSS de versión 25; donde las variables de estudio son evaluadas en forma sistemática y ordenada (Rodríguez & Reguant, 2020).

3.7. Aspectos éticos

La búsqueda se ejecutó respetando los principios éticos sobre la protección de la información de los participantes; ya que, se valúa la importancia de los aportes de cada uno de ellos en relación con la comprensión del problema de la indagación; por lo tanto, se solicitó el consentimiento y autorización de la entidad; y trabajadores donde se realizó el estudio. Además, la presente pesquisa se redacta basándose en la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado de la UCV, a esto se añade la atención a las normas APA actuales, así también se toma en cuenta la Resolución del Vicerrectorado de investigación No 011, el cual está regulado en referencia al código de ética de la Escuela de Posgrado de la UCV; a esta disposición se acrecienta la medición de los porcentajes de similitud que se ejecuta mediante el software Turnitin.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Después de procesar los datos recolectados se han obtenidos las siguientes frecuencias y porcentajes válidos.

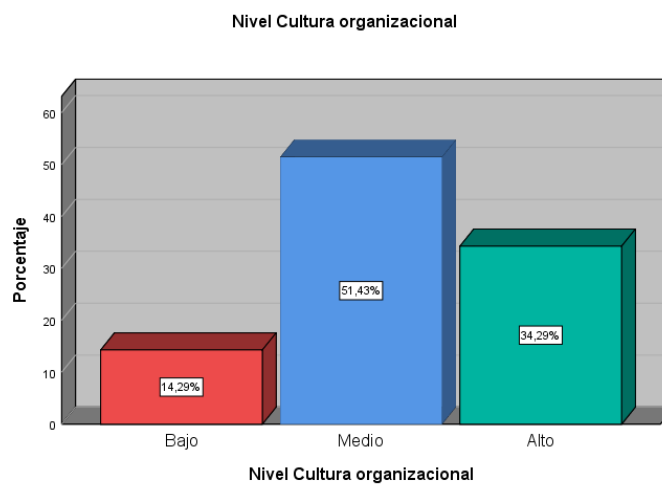
Tabla 5

Niveles de la variable CO

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	14,3	14,3	14,3
	Medio	36	51,4	51,4	65,7
	Alto	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 1

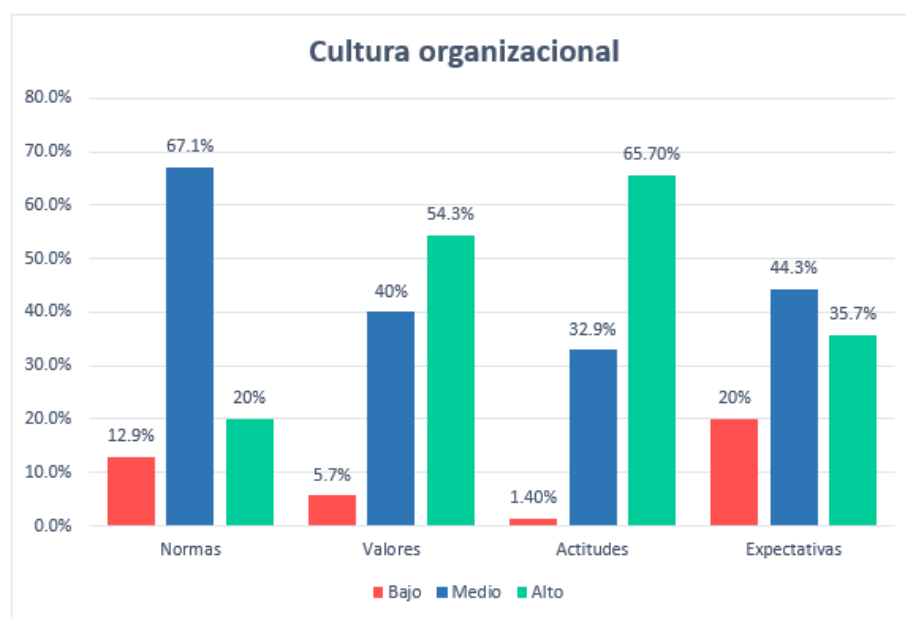
Niveles de la variable CO



De acuerdo con la tabla 5 y figura 1 se puede observar que del total de trabajadores encuestados; el 14.29% manifestó un nivel bajo de CO, continuado por un 51.43% de nivel medio y un 34.29% de nivel alto. En ese sentido, se puede indicar que si bien es cierto más de la mitad de la muestra encuestada conoce la cultura organizacional esta podría ser óptima si se fortalece a fin de lograr un mayor resultado en la institución.

Tabla 6*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la CO*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
		(fi)	%
Normas	Bajo	9	12,9
	Medio	47	67,1
	Alto	14	20,0
Valores	Bajo	4	5,7
	Medio	28	40,0
	Alto	38	54,3
Actitudes	Bajo	1	1,4
	Medio	23	32,9
	Alto	46	65,7
Expectativas	Bajo	14	20,0
	Medio	31	44,3
	Alto	25	35,7

Figura 2*Niveles de la CO por dimensiones*

De acuerdo con la tabla 6 y figura 2 se puede observar que del total de trabajadores encuestados; en relación con las dimensiones de la CO; se acentúa un mayor porcentaje de 67.1% siendo el nivel medio de acuerdo con las Normas; por otro lado, destacan con un nivel alto los valores con un 54.3% y de igual manera las actitudes con un 65.7%; por último, se distingue 44.3% siendo de nivel medio en relación con las expectativas de los trabajadores En ese sentido, se puede resaltar que los valores y actitudes son los que tienen un nivel alto en comparación con las normas y expectativas que tienen los trabajadores en la institución.

Tabla 7

Niveles de la variable Comp. Org.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	24,3	24,3	24,3
	Medio	33	47,1	47,1	71,4
	Alto	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Figura 3

Niveles de percepción de la variable Comp. Org.



De acuerdo con la tabla 7 y figura 3 se puede observar que del total de trabajadores encuestados; el 24.29% manifestó un nivel bajo del Comp. O; continuado por un 47.14% de nivel medio y un 28.57% de nivel alto. En ese sentido, se puede indicar por debajo de la mitad de la masa encuestada tiene un Comp. Org. aceptable; es decir, esta podría ser la óptima si se fortalece a fin de lograr un mayor resultado en la institución.

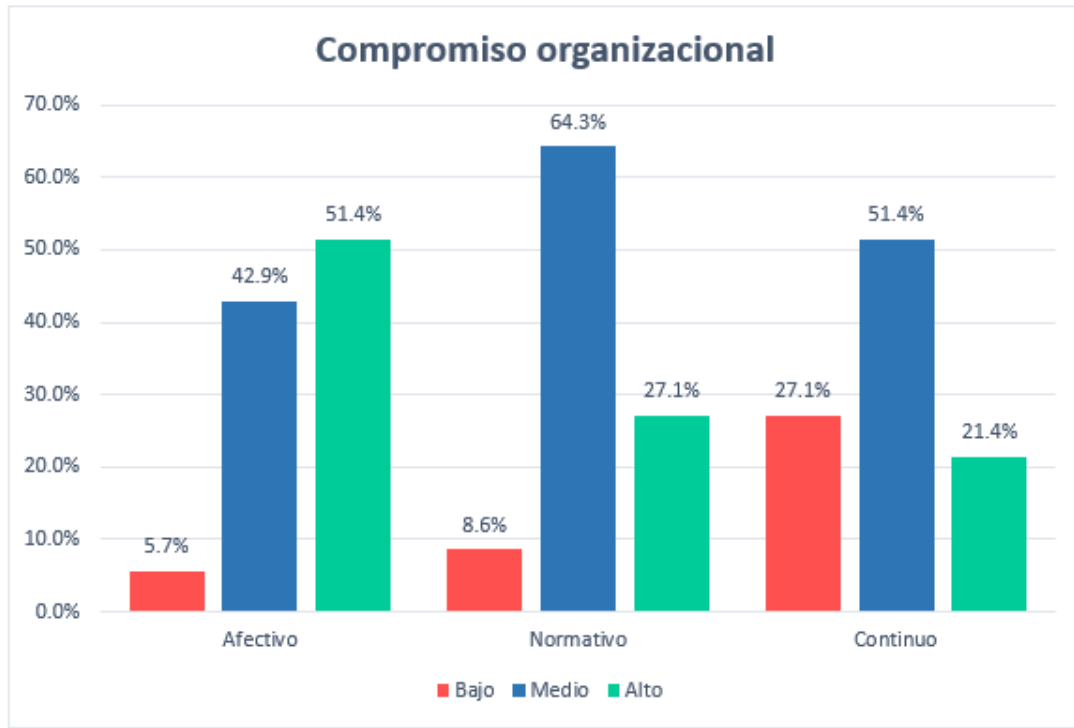
Tabla 8

Distribución de frecuencias de las dimensiones del Comp. Org.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido %
Afectivo	Bajo	4	5,7
	Medio	30	42,9
	Alto	36	51,4
Normativo	Bajo	6	8,6
	Medio	45	64,3
	Alto	19	27,1
Continuo	Bajo	19	27,1
	Medio	36	51,4
	Alto	15	21,4

Figura 4

Niveles del Comp. Org. por dimensiones



De acuerdo con la tabla 8 y figura 4 se puede observar que del total de trabajadores encuestados; en relación con las dimensiones de la CO; se acentúa un mayor porcentaje de 67.1% siendo el nivel medio de acuerdo con las Normas; por otro lado, destacan con un nivel alto los valores con un 54.3% y de igual manera las actitudes con un 65.7%; por último, se distingue 44.3% siendo de nivel medio en relación con las expectativas de los trabajadores; en ese sentido, se puede resaltar que los valores y actitudes son los que tienen un nivel alto en comparación con las normas y expectativas que tienen los trabajadores en la institución.

Resultados inferenciales

Pruebas de Normalidad

Se realizó una prueba estadística de Kolmogorov Smirnov, para comprobar la normalidad de las variables, por lo que consecuentemente, se planteó las siguientes hipótesis para exponer la regla:

H₀: Los datos de la V₁ y V₂ descienden de una distribución uniforme.

H₁: Los datos de las V₁ y V₂ no descienden de una distribución uniforme.

Por consiguiente, para tomar la determinación sobre qué tipo de distribución tienen los datos se contrasta con el valor conseguido de su significancia estadística (valor).

$p < 0.05$, se desestima la H₀.

$p > 0.05$, no se desestima la H₀.

Tabla 9

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		V.I. Cultura organizacional	V. D. Compromiso organizacional
N		70	70
Parámetros normales ^{a,b}	Media	81,13	76,64
	Desviación	8,492	8,384
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,098	,064
	Positivo	,077	,053
	Negativo	-,098	-,064
Estadístico de prueba		,098	,064
Sig. asintótica(bilateral)		,093 ^c	,200 ^{c,d}

Nota. ^a La distribución de prueba es normal. ^b Se calcula a partir de datos.

^c Corrección de significación de Lilliefors. ^d Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Por lo tanto, con probatura estadística se asevera que la variable CO y Comp. Org. tienen una distribución uniforme, ya que; según el nivel de significancia de 0.093 y 0.200 indica que $p > 0.05$, de este modo, se desestima la H_i y se acepta la H_o , por consiguiente, los datos proceden de una distribución estándar; de este modo para el análisis de las suposiciones se trabajará mediante el factor de Pearson.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_o : La CO no influye significativamente en el Comp. Org.

H_i : La CO influye significativamente en el Comp. Org.

Tabla 10

Correlación de Pearson entre la CO y el Comp. Org.

		V.I. Cultura organizacional	V. D. Compromiso organizacional
V.I. Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,685**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
V. D. Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,685**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

En la tabla 10, se visualizó un factor de correlación de $r=0.685$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), de tal modo se admite la suposición alterna y se contradice la nula. Por lo tanto, se corrobora que existe una correlación positiva entre la CO en el Comp. Org.

Hipótesis específica 1

H₀: Las normas no influyen significativamente en el Comp. Org.

H_i: Las normas influyen significativamente en el Comp. Org.

Tabla 11

Correlación de Pearson entre las Normas y el Comp. Org.

		Normas	V. D. Compromiso organizacional
Normas	Correlación de Pearson	1	,454**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
V. D. Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,454**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

En la tabla 11, se visualizó un factor de correlación de $r=0.454$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), de tal modo se admite la suposición alterna y se contradice la nula. Por lo tanto, se corrobora que existe una correlación moderada de las Normas en el Comp. Org.

Hipótesis específica 2

H₀: Los valores no influyen significativamente en el Comp. Org.

H_i: Los valores influyen significativamente en el Comp. Org.

Tabla 12

Correlación de Pearson entre los Valores y el Comp. Org.

		Valores	V. D. Compromiso organizacional
Valores	Correlación de Pearson	1	,657**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
V. D. Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,657**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

En la tabla 12, se visualizó un factor de correlación de $r=0,657$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), de tal modo se admite la suposición alterna y se contradice la nula. Por lo tanto, se corrobora que existe una correlación moderada de los Valores en el Comp. Org.

Hipótesis específica 3

H₀. La Actitudes no influyen en el Comp. Org.

H_i. La Actitudes influyen en el Comp. Org.

Tabla 13

Correlación de Pearson entre las Actitudes y el Comp. Org.

		Actitudes	V. D. Compromiso organizacional
Actitudes	Correlación de Pearson	1	,531**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
V. D. Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,531**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

En la tabla 13, se visualizó un factor de correlación de $r=0.531$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), de tal modo se admite la suposición alterna y se contradice la nula. Por lo tanto, se corrobora que existe una correlación moderada de Actitudes en el Comp. Org.

Hipótesis específica 4

Ho. La Expectativas no influyen en el Comp. Org.

Hi. La Expectativas influyen en el Comp. Org.

Tabla 14

Correlación de Pearson entre las Expectativas y el Comp. Org.

		Expectativas	V. D. Compromiso organizacional
Expectativas	Correlación de Pearson	1	,585**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
V. D. Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,585**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

En la tabla 14, se visualizó un factor de correlación de $r=0.585$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), de tal modo se admite la suposición alterna y se contradice la nula. Por lo tanto, se corrobora que existe una correlación moderada de Dimensión Expectativas en el Comp. Org.

V. DISCUSIÓN

El presente documento de investigación tiene el fin de analizar como la CO se relaciona con el Comp. Org. en un ISTP, Comas – 2022; por consiguiente, para el cumplimiento de lo antes mencionado se expusieron los resultados alcanzados Así pues; mediante una confiabilidad del 99% de las pruebas estadísticas aplicadas; se obtuvo un factor de correlación de Pearson de $r=0.685$; con una significancia (bilateral) de $p=0.000$ ($p < 0.05$); por lo que, se demuestra una correspondencia directa de los elementos analizados. Además se evidencia un entendimiento de nivel medio de las variables en la institución a razón de 51.43% de la CO y un 47.14% de Comp. Org. En consecuencia, se efectuará un contraste de los hallazgos obtenidos con relación a las hipótesis establecidas, con las contribuciones de los antecedentes y bases teóricas; siendo Chiavenato y Griffin, et al. los autores base de la indagación realizada.

Por consiguiente; para indicar la viabilidad de la hipótesis general planteada sobre la relación de forma directa y también significativa entre las variables CO y Comp. Org. se expone mediante el factor de correlación de Pearson de $r=0.685$, resultando $p=0.000$ ($p < 0.05$), de tal modo se acepta la suposición alterna y se contradice la nula; en consecuencia, los hallazgos encontrados demuestran que si existe una correspondencia continua de los elementos de estudio.

En consideración de los aportes teóricos Chiavenato (2020) mencionó que la CO es la agrupación de los hábitos y creencias que se comparten entre los miembros de una empresa considerando aspectos relevantes como son las políticas, los valores, las cualidades y las expectativas; por lo que esta debe de ser participada por todos los que conforman la organización a esto se suma lo expuesto por Griffin, et al. (2020) quienes consideraron que la cultura viene a darse mediante: la práctica de valores; acogimiento a normas y perspectivas compartidas; los cuales rigen las actitudes y también las conductas de los colaboradores. Asimismo, Robbins & Judge, (2017) compartió lo señalado por los autores anteriores y añade que la CO es un referente de diferenciación de toda compañía.

En ese sentido, los resultados obtenidos la CO y el Comp. Org. tienen una fuerte correspondencia tal como lo indicaron Marañón y Rivera (2022) quienes según su análisis pudieron demostrar que si existe una reciprocidad positiva de las variables; en vista de lo antes mencionado los autores realizaron recomendaciones para fortificar la cultura empresarial a fin de generar un mejor impacto dentro de la misma.

A esto se suma Durand (2022) que también de acuerdo con su indagación pudo señalar igual relación de las variables de estudio; por lo que, en sus recomendaciones realizó el aporte de que mayor incremento de cultura forjara un acrecentamiento del compromiso del capital humano en la institución. Del mismo modo, según su investigación Batugal (2019) señaló que concurre una correlación significativa entre la V1 y la V2; siendo esta última el pronóstico del resultado de la primera; lo cual le conllevó a plantear acciones y estrategias para la incrementar la afinidad y bienestar de los trabajadores a fin de que se incremente el Comp. Org en dependencia de su CO.

Así también, según Arbaiza (2019) la CO va relacionado con las tradiciones que se comparten entre los miembros de una compañía; muchas veces no logran verse a simple vista; por lo que, se convierten en circunstancias más simbólicas; además, es de carácter crecidamente emocional que sistemático. Por consiguiente, la CO no aparece de la nada esta necesita de varios factores o situaciones para que surjan y cuando ocurre ello es muy difícil que desaparezca de la organización (Gonzales, 2019).

Por lo tanto, el compromiso laboral es transcendental debido a que contribuye a la eficiencia organizacional; y esto sucede porque el colaborador se involucra por sus propias decisiones, las cuales están mayormente ligadas a su moral y a los aspectos motivacionales relacionados con la visión, misión y valores de la institución. De esta forma, si los trabajadores no sienten satisfacción en su centro de trabajo y no comparten la cultura que tiene la empresa, no se involucrarán con el cumplimiento de las metas organizacionales (Arias, 2016).

Por otro lado; para indicar la viabilidad de la HE 1 sobre la relación directa y significativa de las normas y el Comp. Org. se expone mediante el factor de correlación de Pearson de $r=0.454$, resultando $p=0.000$ ($p < 0.05$), con el cual se acepta la suposición alterna y se contradice la nula; en ese sentido, los hallazgos encontrados demuestran que existe una moderada correspondencia entre la primera dimensión y la variable dependiente.

Respecto a lo señalado en el párrafo preliminar; se considera el aporte teórico de Chiavenato (2017) el cual mencionó que las normas son guías de conducta de cómo llevar a cabo las actividades laborales en toda organización y estas se instauran para limitar dónde se está permitido llegar a actuar e incluso hasta donde no se puede. En relación con lo anterior, el mismo autor señala que las reglas son modelos para gestionar a los miembros; por lo que, se conocen y se comparten; y esto incluye a los integrantes nuevos. Además de lo mencionado los autores Jáuregui & Louffat (2019) señalan que el Comp. Org. involucra la disposición del trabajador de la forma en que realiza su trabajo; así también, las perspectivas que tiene sobre su puesto y ante todo el respeto por las normas éticas; los cuales son derivados de las políticas internas de la empresa y las que se establecen según ley; por lo que conduce a trabajar en un ambiente ordenado.

En relación al aporte teórico y a los resultados de la correlación de la primera dimensión con la segunda variable se expone los hallazgos encontrados en la investigación de Sharma & Aparicio (2022) lo cuales indican que las políticas son imprescindibles para determinar los comportamientos de los trabajadores en un entorno; por lo que, los investigadores hacen énfasis en que las normas son necesarias para salvaguardar la información de una institución; así pues, no se caiga en amenazas o castigos. Además, los autores recomiendan que toda organización debe de establecer los parámetros conductuales para lograr el correcto orden del cumplimiento de tareas y actividades.

Por otra parte; para indicar la viabilidad de la HE 2 sobre la relación directa y significativa de los valores y el Comp. Org. se expone mediante el coeficiente de correlación de Pearson de 0,657, resultando $p=0.000$ ($p < 0.05$), con el cual se acepta la suposición alterna y se contradice la nula; en ese sentido, los hallazgos encontrados demuestran que existe una moderada correspondencia entre la segunda dimensión y la variable dependiente.

Avanzando en el tema; se consideró el aporte teórico Wehrich et al. (2017) quien señaló que las compañías efectivas son aquellas en las que se desarrolla y se sostiene una cultura aceptable. Por consiguiente, Chiavenato (2017) explicó que los valores forman parte de las características valiosas para la construcción de una CO; por lo que, siempre que se instituyan y se promuevan impulsaran el deseo de mejorar y ejecutar de mejor forma cada proceso y a su vez fortalecerá el Comp. Org. por lo que los miembros de una organización deben de conocerlas y compartirlas. A esto se suma lo escrito por Rubio (2016) el cual declaró que para obtener una C.O. próspera; las organizaciones utilizan diferentes estrategias; así pues, una de las principales tácticas usadas es la capacitación porque esta permite a la empresa reforzar periódicamente los aspectos concernientes a su filosofía organizacional los cuales son misión, visión y valores institucionales.

Siguiendo en este razonamiento; según la indagación hecha por Furtasan (2019) mencionó que si existe una reciprocidad entre los fundamentos organizacionales de la CO en el Comp. Org. para conseguir la satisfacción y confianza laboral; en ese mismo sentido, el autor concluye que cuando concurre una cultura propicia conllevará a los miembros de la organización a reestablecer valores positivos, tales son integridad, competencia y lealtad en la institución. En relación con lo expuesto; no se debe dejar pasar de lado lo mencionado por Kausar et al. (2020) quienes recomiendan establecer un lugar de trabajo amigable y de cooperación para lograr trabajadores motivados; es tanto como impulsar el compromiso y la cultura institucional.

Prosiguiendo con la discusión; para indicar la viabilidad de la HE 3 sobre la relación directa y significativa de las actitudes y el Comp. Org. se expone mediante el coeficiente de correlación de Pearson de 0,531, resultando $p=0.000$ ($p < 0.05$), con el cual se acepta la suposición alterna y se contradice la nula; en ese sentido, los hallazgos encontrados demuestran que existe una moderada correspondencia entre la tercera dimensión y la variable dependiente.

En referencia a lo señalado el párrafo anterior; los escritores Robbins & Judge (2017) consideraron que el Comp. Org. asegura que un trabajador muestre identificación con la compañía y a su vez aspiren permanecer en ella. En esa misma línea, los autores Griffin, et al. (2020); señalaron que el Comp. Org. se atribuye en relación de las respuestas del factor humano en cuanto al desempeño y a los deseos referentes a su puesto de trabajo; lo cual involucra su desarrollo y crecimiento profesional.

En suma a lo expuesto, Portocarrero (2020) explicó según su investigación que obtuvo con un 92% la correlación de una cultura empresarial poco favorable en dependencia de un desempeño regular; es así como, recomendó realizar tácticas para mejorar las actitudes de del capital humano. Por otro lado, Ficarra et al. (2020) mencionó que la CO es significativa con un 92.8% en relación con la felicidad y bienestar de los colaboradores; por lo que, el autor recomienda que las personas felices tendrán una mejor probabilidad de ser más consistentes en su empleo a comparación de los que son infelices; además contar con recursos humanos contentos ayuda al crecimiento de todo negocio. Por su parte, Mosqueira y otros (2021) en su análisis determinaron la correspondencia demostrativa de la CO en la calidad del servicio de una empresa; por lo que, los autores presentaron una propuesta para perfeccionar la CO y a su vez generar modelos de atención óptima en los trabajadores de la institución estudiada.

Por otro parte; para indicar la viabilidad de la HE 4 sobre la relación directa y significativa de las expectativas y el Comp. Org. de $r=0.585$, resultando $p=0.000$ ($p < 0.05$), con el cual se acepta la suposición alterna y se contradice la nula; en ese sentido, los hallazgos encontrados demuestran que existe una moderada correspondencia entre la cuarta dimensión y la variable dependiente.

Respecto a lo anterior, se considera el aporte de teórico de Ferrell et al., (2017) quienes señalaron que las empresas son más que una simple estructura en la que se ejecutan actividades económicas; el factor humano contribuye a determinar ciertas características humanas esenciales para su crecimiento organizacional. A esto se añade lo referido por los autores Griffin et al. (2020) los cuales indican que el compromiso esta por encima de las expectativas y comportamiento de los trabajadores; y se logra cuando la empresa comunica a su personal las metas, los objetivos y sobre todo el alcance logrado.

Con respecto a lo anterior; Agila (2020) concluyó en su indagación que existen diferencias en relación con la CO actual y la deseada; de modo que planteó que los trabajadores deben de participar e involucrarse en los cambios que la organización determine para obtener el cambio ansiado. En ese marco, Vílchez (2020) indicó que existe una conexión significativa ($p=.002$) entre la comunicación y la CO del personal; así pues, lo conllevó a proponer estrategias que ayuden a corregir el liderazgo y el ambiente de trabajo; con el fin, de lograr fortalecer la CO. Por el contrario, Pérez (2022) determinó que no se ejecuta de forma directa la correspondencia de la cultura y la satisfacción organizacional; por ello, propuso mejorar el nivel de conocimiento de los valores, creencias y clima empresarial a fin de acrecentar la C.O. Finalmente, Bermúdez (2021) menciona aspectos importantes que afectan la CO y el clima laboral; como son: reconocimiento, liderazgo, motivación y labor de equipo; en esa línea las organizaciones plantean tácticas para tener una buena posición en el mercado.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo con la indagación; se determina que la CO tiene reciprocidad significativa con el Comp. Org. en el ISTP, Comas; ya que, al realizar el análisis del factor de correlación de Pearson se logró un $r=0.685$; obteniéndose un $p=0.000$ ($p < .05$), de esta forma queda mostrado que a mayor cultura incrementa el compromiso de los colaboradores de la institución.

Segunda: De acuerdo con la indagación; se determina que las normas tienen una reciprocidad moderada con el Comp. Org. en el ISTP, Comas; ya que, al realizar el análisis del factor de correlación de Pearson se logró un $r=0.454$; obteniéndose un $p=0.000$ ($p < .05$), de esta forma queda expuesto que a mayor refuerzo de la primera dimensión incrementa el compromiso de los colaboradores de la institución.

Tercera: De acuerdo con la indagación; se determina que los valores tienen una reciprocidad moderada con el Comp. Org. en el ISTP, Comas; ya que, al realizar el análisis del factor de correlación de Pearson se logró un $r=0.657$; obteniéndose un $p=0.000$ ($p < .05$), de esta forma queda en manifiesto que a mayor soporte de la segunda dimensión incrementa el compromiso de los colaboradores de la institución.

Cuarta: De acuerdo con la indagación; se determina que las actitudes tienen una reciprocidad moderada con el Comp. Org. en el ISTP, Comas; ya que, al realizar el análisis del factor de correlación de Pearson se logró un $r=0.531$; obteniéndose un $p=0.000$ ($p < .05$), de esta forma queda mostrado que a mayor refuerzo de la tercera dimensión incrementa el compromiso de los colaboradores de la institución.

Quinta: De acuerdo con la indagación; se determina que las expectativas tienen una reciprocidad moderada con el Comp. Org. en el ISTP, Comas; ya que, al realizar el análisis del factor de correlación de Pearson se logró un $r=0.585$; obteniéndose un $p=0.000$ ($p < .05$), de esta forma queda en manifiesto que a mayor refuerzo de la cuarta dimensión incrementa el compromiso de los colaboradores de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En referencia a la correspondencia significativa de la CO y el Comp. Org.; se recomienda a la dirección de la institución compartir con frecuencia la visión, misión, valores a todo su personal; para ello, se sugiere que en las reuniones mensuales se haga la lectura de cada uno de estos; así pues, entre todos los miembros se comparta una misma información; a fin de, generar un mayor involucramiento con la cultura del instituto.

Segunda: En referencia a la correspondencia moderada de las normas y el Comp. Org.; se recomienda a la dirección de la institución poner énfasis en comunicar las políticas que regulan el comportamiento de los colaboradores al inicio de cada periodo académico a fin de generar un buen ambiente de trabajo y no crear desconfianzas entre los miembros.

Tercera: En referencia a la correspondencia moderada de los valores y el Comp. Org.; se recomienda al responsable de personal de la institución establecer estrategias para la internalización de los valores para ello se recomienda realizar reconocimientos de forma semestral a los miembros que lo aplican con frecuencia en cada una de sus actividades laborales; de esta forma, influir en el compromiso de todos los colaboradores.

Cuarta: En referencia a la correspondencia moderada de las actitudes y el Comp. Org.; se recomienda al responsable de personal de la institución realizar actividades de integración para todos los colaboradores sin distinguir ningún tipo de puesto; esto con el fin de lograr mejores actitudes y relaciones laborales entre todos los miembros de la organización.

Quinta: En referencia a la correspondencia moderada de las expectativas y el Comp. Org.; se recomienda a la dirección de la institución compartir los objetivos que se pretenden lograr y estos deben de ser informados al comienzo de cada uno de los periodos académicos con el fin de generar expectativas positivas de los colaboradores de la institución.

REFERENCIAS

- Acar, T. (2019). Determination of Sample Size and Observation Units. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 6(5), 37–43. <https://dx.doi.org/10.21449/ijate.591669>
- Agencia EFE. (2022, Marzo 22). EFE. PWC: La cultura organizacional es fuente de ventaja competitiva en pandemia: <https://bit.ly/3cpbmwL>
- Agila Paladines, E. B. (2020). *Determinación de diferencias entre cultura organizacional actual y deseada, de acuerdo con el modelo de Cameron y Quinn, en el centro de educación continua (CEC) sede Escuela Politécnica Nacional*. Quito, Ecuador: Escuela Politécnica Nacional. <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/21198>
- Arbaiza, L. (2019). *Administración pública y privada*. México D.F.: Pearson HispanoAmerica.
- Arias, L. (2016). *Los Salarios y el Compromiso de Los Trabajadores : (más Dinero = ¿mayor Entrega?)*. México D.F.: Bonilla Artigas editores, S.A. de C.V.
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación: Serie integral por competencias* (3ra. ed.). México: Grupo Editorial Patria. www.editorialpatria.com.mx
- Batugal, M. L. (2019). *Organizational Culture, Commitment and Job Satisfaction of Faculty in Private-Sectarian Higher Education Institutions (HEIs)*. Filipinas: World Journal of Education. <https://bit.ly/3LVij5h>
- Bermúdez Beltrán, V. Y. (2021). *Identificación del clima laboral y su influencia en la cultura organizacional en la Empresa Novacero*. Quito, Ecuador: Escuela Politécnica Nacional. <https://bit.ly/3RbiM5x>
- Brownstein, N. C., Louis, T. A., O'Hagan, A., & Pendergast, J. (2019). The role of expert judgment in statistical inference and evidence-based decision making. *The American Statistician*, 73(1), 56-68. <https://bit.ly/3AO2fz0>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (3ra. ed.). México D.F.: Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. De C. V.

- Chiavenato, I. (2020). *Administración de capital Humano* (17 ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ta. ed.). Bogota: Mc Graw Hill.
- CONCYTEC. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. *Reglamento RENACYT*. Perú. <https://bit.ly/3dTuymF>
- Durand De La O, O. K. (2022). *Cultura y compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Satipo, 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3wAodTP>
- Espinoza Freire, E. E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180. <https://doi.org/http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Ferrell, O., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2017). *Ética en los negocios: casos y toma de decisiones* (11a ed.). México, D.F.: Cengage Learning Editores SA de CV.
- Ficarra, L., Rubino, M., & Morote, E.-S. (2020). *Does Organizational Culture Affect Employee Happiness?* Nueva York: N/A. <https://bit.ly/3ynEqNB>
- Furtasan , A. Y. (2019). *The Effect of Organizational Culture on Lecturers' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia*. Indonesia: Universitas Bina Bangsa,. <https://bit.ly/3Nhu6eD>
- Gamero, J. M. (2021, diciembre 29). *Andina Agencia Peruana de Noticias*. Integridad y confianza: binomio clave de la cultura organizacional: <https://bit.ly/3ck2Vmx>
- García-Madurga, M. Á., Grilló-Méndez, A. J., & Morte-Nadal, T. (2021). La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. *Retos*, 11(21), 55-70. <https://bit.ly/3Ajp8sA>
- Gestión. (2019, 05 19). La cultura organizacional en el Perú. *Gestión*. <https://bit.ly/3Ra3vC3>
- Gonzáles, A. L., & Pedraza, N. A. (2019, Julio 25). Análisis bibliométrico del capital humano, gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional y competitividad educativa. *Espacios*, 1. <https://bit.ly/3Asu0Mk>

- Gonzales, C. A. (2019). *Desarrollo organizacional de la A a la Z*. México, D.F.: PACJ.
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2020). *Comportamiento organizacional: Administración de personas y organizaciones* (13va. ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Hayat, A. A., & Shateri, K. (2020). Investigating the mediating role of organizational trust in the relationship between perceived organizational support and Knowledge sharing. *Knowledge Management & E-Learning*, 12(3), 298–314. <https://bit.ly/3RfhW80>
- Helens-Hart, R. (2019). The Employability SelfAssessment: Identifying and Appraising Career Identity, Personal Adaptability, and Social and Human Capital. *Management Teaching Review* , 4(1), 6 –13. <https://doi.org/10.1177/2379298118775937>
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R. S., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A. De C. V.
- Jáuregui, K., & Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional. Fundamentos e instrumentos*. Lima: Pearson Educación de Perú, S.A. .
- Kausar, S., Mohsin, M. N., & Saadi, A. M. (2020). Willingness to Knowledge Sharing; Intervention of work culture and organizational commitment. *Pakistan Journal of Distance and Online Learning*, 6(1), 279-294. <https://bit.ly/3Ko5nVr>
- Malmqvist, J., Hellberg, K., Mollas, G., Rose, R., & Shevlin, M. (2019). Conducting the Pilot Study: A Neglected Part of the Research Process? Methodological Findings Supporting the Importance of Piloting in Qualitative Research Studies. *International Journal of Qualitative Methods*, 18(1), 1-11. <https://doi.org/10.1177/1609406919878341>
- Marañón Camacho, M., & Rivera Salazar, F. S. (2022). *Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores del sector bancario de Lima Metropolitana en el año 2021*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <https://bit.ly/3CwDFEc>

- Montenegro Ordoñez, J. (2020). La calidad en la docencia universitaria. Una aproximación desde la percepción de los estudiantes. *Educación*, 29(56), 116-145. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.202001.006>
- Mosqueira Rodríguez, G., Castañeda Carranza, J., Gómez Arce, R., Dionicio Rosado, D., & Córdova Alayo, F. (2021). La cultura organizacional y su incidencia en la calidad de servicio del personal administrativo de una universidad pública: 2018. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11610-11633. <https://bit.ly/3CzAwDu>
- Mucha, L. F., Chamorro, R., Oseda, M. E., & Alania, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 44-51. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Ñaupas, H., Valdivia, R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5ta. ed.). Ediciones de la U,.
- Pérez Ticona, E. J. (2022). *Cultura organizacional y la satisfacción laboral en la empresa de Servicios de Seguridad y Vigilancia Privada Sur S.A.C., Moquegua, 2021*. Moquegua: Universidad José Carlos Mariátegui. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1425>
- Portocarrero Gallo, L. L. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote – 2020*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3cooMsR>
- Ramawela , S., & Chukwuere , J. E. (2020, septiembre). Cultural influence on the adoption of social media platforms by employees. *Knowledge Management & E-Learning*, 12(3), 344–358. <https://bit.ly/3APq89q>
- Reynosa Navarro, E., Serrano Polo, E. A., Ortega-Parra, A. J., Navarro Silva, O., Cruz-Montero, J. M., & Salazar Montoya4, E. (2019). Estrategias didácticas para investigación científica: relevancia en la formación de investigadores. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 259-266. <https://bit.ly/3QROo0c>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17va. ed.). México: Pearson Educación S.A. de C.V.

- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *Revista d'Innovació I Recerca En Educació*, 13(2), 1–13. <https://bit.ly/3QU5U42>
- Roseth, B., Reyes, A., & Yee Amézaga, K. (2021, Marzo). Servicios públicos y gobierno digital durante la pandemia: perspectivas de los ciudadanos, los funcionarios y las instituciones públicas. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 102. <http://dx.doi.org/10.18235/0003122>
- RPP. (2022, Abril 09). *Se requieren 300 mil jóvenes con estudios técnicos para cubrir demanda de empresas productivas en Perú*. Grupo RPP: <https://bit.ly/3PQjyUo>
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Ediciones Octaedro. <https://ebSCO.com>
- Schein, E. H., & Schein, P. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (Fifth edition ed.). Hoboken, New Jersey: Wiley. <https://bit.ly/3RchcR0>
- Schrepp, M. (2020, August). On the Usage of Cronbach's Alpha to Measure Reliability of UX Scales. *Journal of Usability Studies*, 15(4), 247–258. <https://bit.ly/3KnTcYG>
- Sharma, S., & Aparicio, E. (2022). Organizational and team culture as antecedents of protection. *Computers & Security*, 120(102774), 102774. <https://bit.ly/3wAioPf>
- Vilchez Pacheco, M. (2020). *Comunicación Interna y su relación con la Cultura Organizacional en el personal del Departamento de Ginecología y Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020*. Andahuaylas: Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3pM1mk7>
- Wehrich , H., Cannice, M. V., & Koontz, H. (2017). *Administración: una perspectiva global, empresarial y de innovación* (Decimoquinta ed.). McGraw-Hill. <https://bit.ly/3AtJz6i>

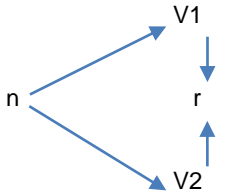
ANEXOS

- Anexo 1 : Matriz de consistencia
- Anexo 2 : Matriz de operacionalización
- Anexo 3 : Instrumentos de recolección de datos
- Anexo 4 : Validación de instrumentos
- Anexo 5 : Carta de presentación de la Universidad César Vallejo
- Anexo 6 : Consentimiento informado de parte de la Institución
- Anexo 7 : Fiabilidad de los instrumentos
- Anexo 8 : Base de datos de la prueba piloto
- Anexo 9 : Base de datos y resultados de la hipótesis

ANEXO 01: Matriz de consistencia

Cultura y compromiso organizacionales en el instituto superior tecnológico público, Comas – 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización de las Variables								
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos			
¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en el instituto superior tecnológico público, Comas - 2022?	Analizar como la cultura organizacional se relaciona con el compromiso organizacional en un instituto superior tecnológico público, Comas - 2022	La cultura organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso organizacional en un instituto superior tecnológico público, Comas - 2022	Variable independiente cultura organizacional	Normas	Órdenes directas	1,2	Escala Ordinal o de Likert	Bajo Medio Alto			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			PE 1: ¿De qué manera las normas se relacionan con el compromiso organizacional en un instituto superior tecnológico público, Comas - 2022?	OE 1: Analizar como las normas se relacionan con el compromiso organizacional en un instituto superior tecnológico público, Comas - 2022			HE 1: Las normas se relacionan de manera directa y significativa con el compromiso organizacional en un instituto superior tecnológico público, Comas - 2022	uniformizar acciones	3
										patrón aceptable	4,5
				Valores						creencias básicas	6,7,8
										guías conductuales	9,10
Actitudes	Predisposición	11,12									
	relaciones interpersonales	13,14,15									
Expectativas	Metas	16,17									
	Planes de crecimiento	18,19									
	Reconocimientos	20									
PE 2: ¿De qué manera los valores se relacionan con el compromiso organizacional en un instituto superior tecnológico público, Comas - 2022?	OE 2: Analizar como los valores se relacionan con el compromiso organizacional en un instituto superior tecnológico público, Comas - 2022	HE 2: Los valores se relacionan de manera directa y significativa con el compromiso organizacional en un instituto superior tecnológico público, Comas - 2022	Variable dependiente compromiso organizacional	Afectivo	Apego emocional	1,2,3	Escala Ordinal o de Likert	Bajo Medio Alto			
PE 3: ¿De qué manera las actitudes se relacionan con el compromiso organizacional en un instituto superior tecnológico público, Comas - 2022?	OE 3: Analizar como las actitudes se relacionan con el compromiso organizacional en un instituto superior tecnológico público, Comas - 2022	HE 3: Las actitudes se relacionan de manera directa y significativa con el compromiso organizacional en un instituto superior tecnológico público, Comas - 2022			Normativo	Identificación con las metas y valores			4,5,6		
				Obligación ética		7,8					
				Reciprocidad		9,10					
PE 4: ¿De qué manera las expectativas se relacionan con el compromiso organizacional en un instituto superior tecnológico público, Comas - 2022?	OE 4: Analizar como las expectativas se relacionan con el compromiso organizacional en un instituto superior tecnológico público, Comas - 2022	HE 4: Las expectativas se relacionan de manera directa y significativa con el compromiso organizacional en un instituto superior tecnológico público, Comas - 2022		Continuo	Lealtad	11,12,13					
					Costo o Inversión económica	14,15,16					
					Necesidad	17,18					
Conveniencia	19,20										

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTO	TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS
<p>Tipo de Investigación: Básica (Concytec, 2022)</p> <p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Nivel: Diseño de Investigación No experimental: corte transversal correlacional o causal</p>  <p>Donde: V 1: Cultura organizacional r: Coeficiente de correlación V 2: Compromiso organizacional</p>	<p>Población: Está conformada por 150 colaboradores de un instituto superior tecnológico público de Comas, los cuales lo componen varones y mujeres que tiene un rango de edad de 18 a 69 años y conforman el personal administrativo y docente de ambos turnos (diurno y nocturno).</p> <p>Muestra: Se trabajo con una muestra no probabilística de 70 colaboradores.</p> <p>Muestreo: El muestreo para la presente investigación es no probabilístico y de conveniencia.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario estructurado</p>	<p>Estadística descriptiva: Análisis de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre la percepción de las dos variables mediante la tabla de frecuencias</p> <p>Estadística inferencial: Para la contrastación de la hipótesis se empleará el estadístico inferencial no paramétrico.</p>

ANEXO 02: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Escala Valorativa
Variable independiente Cultura organizacional	Chiavenato (2020) indicó que: “La cultura organizacional es un conjunto de hábitos y creencias establecidas a través de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de la organización. La cultura refleja la mentalidad que predomina en una organización” (p. 157).	Los factores que inciden en la cultura organizacional que son los valores, normas y expectativas; por lo tanto, cada una de estas está compuesta de 3 a 4 ítems; por consiguiente, para el desarrollo del cuestionario se desarrollará mediante la escala de Likert, con la siguiente escala valorativa de (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Neutral, (4) De acuerdo, y (5) Totalmente de acuerdo. Así pues, estas se evalúan en escala ordinal; donde a mayor puntaje, mayor dimensión de la cultura.	Normas	Órdenes directas	1,2	Escala Ordinal o de Likert	Bajo Regular Bueno
				uniformizar acciones	3		
				patrón aceptable	4,5		
			Valores	creencias básicas	6,7,8		
				guías conductuales	9,10		
			Actitudes	Predisposición	11,12		
				relaciones interpersonales	13,14, 15		
			Expectativas	Metas	16,17		
				Planes de crecimiento	18,19		
Reconocimientos	20						
Variable dependiente Compromiso organizacional	Griffin, et al. (2020) explicaron que “El compromiso organizacional se refiere al grado en que un empleado se identifica con la organización y sus metas, y desea permanecer en ella. Existen tres formas en las que nos podemos sentir comprometidos con una empresa o un empleador: compromiso afectivo, normativo y continuo” (p. 129).	Los factores que inciden en el compromiso organizacional son afectivo, normativo y continuo.; por lo tanto, cada uno de estos está compuesto de 3 a 4 ítems; por consiguiente, para el desarrollo del cuestionario se desarrollará mediante la escala de Likert, con la siguiente escala valorativa de (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Neutral, (4) De acuerdo, y (5) Totalmente de acuerdo. Así pues, estas se evalúan en escala ordinal; donde a mayor puntaje, mayor dimensión del compromiso organizacional.	Afectivo	Apego emocional	1,2,3	Escala Ordinal o de Likert	Bajo Regular Bueno
				Identificación con las metas y valores	4,5,6		
			Normativo	Obligación ética	7,8		
				Reciprocidad	9,10		
				Lealtad	11,12, 13		
			Continuo	Costo o Inversión económica	14,15, 16		
				Necesidad	17,18		
Conveniencia	19,20						

ANEXO 03: Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO N.º 01

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN:

Estimados colaboradores, se les invita a participar del cuestionario que tiene por objetivo recolectar información acerca de la cultura organizacional del ISTP.

ASPECTOS GENERALES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Tiempo en la institución	1 año	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10 años a más
Labor que desempeña en la institución	Administrativa ()										
	Docencia ()										

Para marcar la alternativa que consideras que cumple con la situación, deberás marcar con un aspa (X), según lo señala el recuadro.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

CULTURA ORGANIZACIONAL						
Nº	ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Normas						
1	Mis obligaciones están diseñadas en base a las normas institucionales					
2	Tengo autonomía para realizar mis funciones					
3	Las normas son esenciales para el cumplimiento de los objetivos organizacionales					
4	Las demoras en los procesos son ocasionadas por factores externos al trabajador					
5	Las evaluaciones de desempeño son realizadas de forma adecuada.					
DIMENSIÓN 2: Valores						
6	Me identifico con la misión, visión y valores de la institución					
7	Considero que la toma de decisiones es en base a los valores de la institución					

8	Se realizan actividades para celebrar las fechas especiales y cívicas					
9	Me integre a la organización gracias a sus valores					
10	Comprendo el significado e importancia de los símbolos institucionales					
DIMENSIÓN 3: Actitudes						
11	Mis actividades las realizo con mucho compromiso					
12	Las dificultades las tomo con mucha responsabilidad y busco una solución					
13	El trabajo en equipo es fomentado dentro de la institución					
14	Los conflictos en la institución se solucionan con el dialogo					
15	Existe una buena comunicación entre las áreas y unidades de la institución					
DIMENSIÓN 4: Expectativas						
16	Las metas son importantes para el logro de los objetivos de la institución					
17	Las metas responden a mis objetivos personales					
18	Tengo posibilidades de crecimiento profesional en la institución					
19	Se realizan evaluaciones de desempeño y cumplen con los estándares de calidad					
20	Se realizan reconocimientos por la labor y tiempo de servicio del personal					

Agradezco de antemano su participación.

INSTRUMENTO N.º 02

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIÓN:

Estimados colaboradores, se les invita a participar del cuestionario que tiene por objetivo recolectar información acerca del compromiso organizacional del ISTEP.

ASPECTOS GENERALES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Tiempo en la institución	1 año	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10 años a más
Labor que desempeña en la institución	Administrativa ()										
	Docencia ()										

Para marcar la alternativa que consideras que cumple con la situación, deberás marcar con un aspa (X), según lo señala el recuadro.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo						
1	Me considero más que un trabajador un miembro afiliado a la institución					
2	Mi permanencia se debe más a mi afecto por la institución que un tema remunerativo					
3	Me siento muy contento trabajando en la institución					
4	Me identifico con la misión, visión y valores de la institución					
5	Mis planes de crecimiento profesional se alinean con los de la institución					
6	Considero las metas de la institución como propias					
DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo						
7	Considero que no es ético el cambiar de trabajo constantemente					
8	Mi labor en la institución fortalece mis principios éticos profesionales					
9	Comparto los mismos principios e ideales de la institución					
10	Mis funciones responden a los objetivos institucionales					
11	Me siento comprometido con mi equipo de trabajo y con la institución					

12	La institución merece de mi lealtad y respeto					
13	Sentiría culpabilidad por dejar a la institución en estos momentos					
DIMENSIÓN 3: Compromiso continuo						
14	Mi permanencia se debe porque he invertido mucho en la institución					
15	Perdería los beneficios que tengo si cambiara de trabajo					
16	La institución ha contribuido en mi crecimiento profesional y laboral					
17	Encontraría pocas alternativas de crecimiento en otras instituciones					
18	Pertenecer a la institución me brinda seguridad y estabilidad laboral					
19	Es más conveniente para mí permanecer en la institución					
20	Mi permanencia se debe estrictamente por temas personales					

Agradezco de antemano su participación.

ANEXO 04: Validación de instrumentos

Validez de los instrumentos Experto	Opinión de la Aplicabilidad (V1)	Opinión de la Aplicabilidad (V2)
Dr. Zarate Ruiz Gustavo	Aplicable	Aplicable
Mgtr. Agreda Duffaut Romina Cecilia	Aplicable	Aplicable
Mg. Edwin Walter, Gonzales Vera	Aplicable	Aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Normas							
1	Mis obligaciones están diseñadas en base a las normas institucionales	X		X		X		
2	Tengo autonomía para realizar mis funciones	X		X		X		
3	Las normas son esenciales para el cumplimiento de los objetivos organizacionales	X		X		X		
4	Las demoras en los procesos son ocasionadas por factores externos al trabajador	X		X		X		
5	Las evaluaciones de desempeño son realizadas de forma adecuada.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Valores							
6	Me identifico con la misión, visión y valores de la institución	X		X		X		
7	Considero que la toma de decisiones es en base a los valores de la institución	X		X		X		
8	Se realizan actividades para celebrar las fechas especiales y cívicas	X		X		X		
9	Me integro a la organización gracias a sus valores	X		X		X		
10	Comprendo el significado e importancia de los símbolos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Actitudes							
11	Mis actividades las realizo con mucho compromiso	X		X		X		
12	Las dificultades las tomo con mucha responsabilidad y busco una solución	X		X		X		
13	El trabajo en equipo es fomentado dentro de la institución	X		X		X		
14	Los conflictos en la institución se solucionan con el dialogo	X		X		X		
15	Existe una buena comunicación entre las áreas y unidades de la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Expectativas							
16	Las metas son importantes para el logro de los objetivos de la institución	X		X		X		

17	Las metas responden a mis objetivos personales	X		X		X	
18	Tengo posibilidades de crecimiento profesional en la institución	X		X		X	
19	Se realizan evaluaciones de desempeño y cumplen con los estándares de calidad	X		X		X	
20	Se realizan reconocimientos por la labor y tiempo de servicio del personal	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

24 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador
RENACYT: PO159220
CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Me considero más que un trabajador un miembro afiliado a la institución	X		X		X		
2	Mi permanencia se debe más a mi afecto por la institución que un tema remunerativo	X		X		X		
3	Me siento muy contento trabajando en la institución	X		X		X		
4	Me identifico con la misión, visión y valores de la institución	X		X		X		
5	Mis planes de crecimiento profesional se alinean con los de la institución	X		X		X		
6	Considero las metas de la institución como propias	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo							
7	Considero que no es ético el cambiar de trabajo constantemente	X		X		X		
8	Mi labor en la institución fortalece mis principios éticos profesionales	X		X		X		
9	Comparto los mismos principios e ideales de la institución	X		X		X		
10	Mis funciones responden a los objetivos institucionales	X		X		X		
11	Me siento comprometido con mi equipo de trabajo y con la institución	X		X		X		
12	La institución merece de mi lealtad y respeto	X		X		X		
13	Sentiría culpabilidad por dejar a la institución en estos momentos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso continuo							
14	Mi permanencia se debe porque he invertido mucho en la institución	X		X		X		
15	Perdería los beneficios que tengo si cambiara de trabajo	X		X		X		
16	La institución ha contribuido en mi crecimiento profesional y laboral	X		X		X		
17	Encontraría pocas alternativas de crecimiento en otras instituciones	X		X		X		
18	Pertenecer a la institución me brinda seguridad y estabilidad laboral	X		X		X		
19	Es más conveniente para mí permanecer en la institución	X		X		X		
20	Mi permanencia se debe estrictamente por temas personales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

24 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Administrador
RENACYT: PO159220
CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Normas							
1	Mis obligaciones están diseñadas en base a las normas institucionales	x		x		x		
2	Tengo autonomía para realizar mis funciones	x		x		x		
3	Las normas son esenciales para el cumplimiento de los objetivos organizacionales	x			x		x	Me parece que esta pregunta es más de criterio de cada uno
4	Las demoras en los procesos son ocasionadas por factores externos al trabajador		x	x		x		Está claro pero no le encuentro mucha relación con la dimensión de normas
5	Las evaluaciones de desempeño son realizadas de forma adecuada.		x	x		x		Encuentro que tiene más relación con la dimensión 4
	DIMENSIÓN 2: Valores							
6	Me identifico con la misión, visión y valores de la institución	x		x		x		
7	Considero que la toma de decisiones es en base a los valores de la institución	x		x		x		
8	Se realizan actividades para celebrar las fechas especiales y cívicas	x		x		x		
9	Me integre a la organización gracias a sus valores	x		x			x	Es bastante relativo
10	Comprendo el significado e importancia de los símbolos institucionales	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Actitudes							
11	Mis actividades las realizo con mucho compromiso	x		x		x		
12	Las dificultades las tomo con mucha responsabilidad y busco una solución	x		x		x		
13	El trabajo en equipo es fomentado dentro de la institución	x		x		x		
14	Los conflictos en la institución se solucionan con el dialogo	x		x		x		
15	Existe una buena comunicación entre las áreas y unidades de la institución	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Expectativas							
16	Las metas son importantes para el logro de los objetivos de la institución	x		x		x		
17	Las metas responden a mis objetivos personales	x		x		x		

18	Tengo posibilidades de crecimiento profesional en la institución	x		x		x	
19	Se realizan evaluaciones de desempeño y cumplen con los estándares de calidad	x		x		x	
20	Se realizan reconocimientos por la labor y tiempo de servicio del personal	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. AGREDA DUFFAUT ROMINA CECILIA

DNI: 42912667

Especialidad del validador: Mg. en Administración y Dirección de Empresas; Ing. Industrial

08 de agosto del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad – Gestión de talento Humano

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9184-0827>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Me considero más que un trabajador un miembro afiliado a la institución	X		X		X		
2	Mi permanencia se debe más a mi afecto por la institución que un tema remunerativo	X		X		X		
3	Me siento muy contento trabajando en la institución	X		X		X		
4	Me identifico con la misión, visión y valores de la institución	X		X		X		
5	Mis planes de crecimiento profesional se alinean con los de la institución	X		X		X		
6	Considero las metas de la institución como propias	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo							
7	Considero que no es ético el cambiar de trabajo constantemente	X		X		X		
8	Mi labor en la institución fortalece mis principios éticos profesionales	X		X		X		
9	Comparto los mismos principios e ideales de la institución	X		X		X		
10	Mis funciones responden a los objetivos institucionales	X		X		X		
11	Me siento comprometido con mi equipo de trabajo y con la institución	X		X		X		
12	La institución merece de mi lealtad y respeto	X		X		X		
13	Sentiría culpabilidad por dejar a la institución en estos momentos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso continuo							
14	Mi permanencia se debe porque he invertido mucho en la institución	X		X		X		
15	Perdería los beneficios que tengo si cambiara de trabajo	X		X		X		
16	La institución ha contribuido en mi crecimiento profesional y laboral	X		X		X		
17	Encontraría pocas alternativas de crecimiento en otras instituciones	X		X		X		
18	Pertenecer a la institución me brinda seguridad y estabilidad laboral	X		X		X		
19	Es más conveniente para mí permanecer en la institución	X		X		X		
20	Mi permanencia se debe estrictamente por temas personales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. AGREDA DUFFAUT ROMINA CECILIA

DNI: 42912667

Especialidad del validador: Mg. en Administración y Dirección de Empresas; Ing. Industrial

08 de agosto del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad – Gestión de talento Humano

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9184-0827>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Normas							
1	Mis obligaciones están diseñadas en base a las normas institucionales	X		X		X		
2	Tengo autonomía para realizar mis funciones	X		X		X		
3	Las normas son esenciales para el cumplimiento de los objetivos organizacionales	X		X		X		
4	Las demoras en los procesos son ocasionadas por factores externos al trabajador	X		X		X		
5	Las evaluaciones de desempeño son realizadas de forma adecuada.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Valores							
6	Me identifico con la misión, visión y valores de la institución	X		X		X		
7	Considero que la toma de decisiones es en base a los valores de la institución	X		X		X		
8	Se realizan actividades para celebrar las fechas especiales y cívicas	X		X		X		
9	Me integre a la organización gracias a sus valores	X		X		X		
10	Comprendo el significado e importancia de los símbolos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Actitudes							
11	Mis actividades las realizo con mucho compromiso	X		X		X		
12	Las dificultades las tomo con mucha responsabilidad y busco una solución	X		X		X		
13	El trabajo en equipo es fomentado dentro de la institución	X		X		X		
14	Los conflictos en la institución se solucionan con el dialogo	X		X		X		
15	Existe una buena comunicación entre las áreas y unidades de la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Expectativas							
16	Las metas son importantes para el logro de los objetivos de la institución	X		X		X		
17	Las metas responden a mis objetivos personales	X		X		X		

18	Tengo posibilidades de crecimiento profesional en la institución	X		X		X	
19	Se realizan evaluaciones de desempeño y cumplen con los estándares de calidad	X		X		X	
20	Se realizan reconocimientos por la labor y tiempo de servicio del personal	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Edwin Walter, Gonzales Vera

DNI: 47548123

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública, Administrador

05 de agosto del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad – Administrador

Colegiatura: 029569

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5389-4050>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Me considero más que un trabajador un miembro afiliado a la institución	X		X		X		
2	Mi permanencia se debe más a mi afecto por la institución que un tema remunerativo	X		X		X		
3	Me siento muy contento trabajando en la institución	X		X		X		
4	Me identifico con la misión, visión y valores de la institución	X		X		X		
5	Mis planes de crecimiento profesional se alinean con los de la institución	X		X		X		
6	Considero las metas de la institución como propias	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considero que no es ético el cambiar de trabajo constantemente	X		X		X		
8	Mi labor en la institución fortalece mis principios éticos profesionales	X		X		X		
9	Comparto los mismos principios e ideales de la institución	X		X		X		
10	Mis funciones responden a los objetivos institucionales	X		X		X		
11	Me siento comprometido con mi equipo de trabajo y con la institución	X		X		X		
12	La institución merece de mi lealtad y respeto	X		X		X		
13	Sentiría culpabilidad por dejar a la institución en estos momentos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso continuo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Mi permanencia se debe porque he invertido mucho en la institución	X		X		X		
15	Perdería los beneficios que tengo si cambiara de trabajo	X		X		X		
16	La institución ha contribuido en mi crecimiento profesional y laboral	X		X		X		
17	Encontraría pocas alternativas de crecimiento en otras instituciones	X		X		X		
18	Pertenecer a la institución me brinda seguridad y estabilidad laboral	X		X		X		
19	Es más conveniente para mí permanecer en la institución	X		X		X		
20	Mi permanencia se debe estrictamente por temas personales	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

✓ **Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Edwin Walter, Gonzales Vera

DNI: 47548123

Especialidad del validador: Mg. en Gestión Pública, Administrador

05 de agosto del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad – Administrador

Colegiatura: 029569

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5389-4050>

ANEXO 05: Carta de presentación de la Universidad César Vallejo



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 30 de junio de 2022
Carta P. 0603-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Mag.
LIS MERLENE RICAPA NAUPAY
DIRECTORA
IESTP CARLOS CUETO FERNANDINI

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a OSCO HUAMAN DE ESPINOZA, MARIA MERCEDES; identificada con DNI N° 44825222 y con código de matrícula N° 7002663691; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Cultura y compromiso organizacional en el instituto superior tecnológico público, Comas – 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador OSCO HUAMAN DE ESPINOZA, MARIA MERCEDES asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Dra. Citreya A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

ANEXO 06: Consentimiento informado de parte de la Institución

Autorización de la entidad para la recolección de datos



MEMORANDUM Nº 118 -DG- IESTP- CCF- 2022

DE : MAG. LIS RICAPA NAUPAY
(DIRECTORA GENERAL) DEL IESTP CCF

A : Lic. MARIA OSCO HUAMAN
Docente del Programa de Estudios de Adm. de Empresas

ASUNTO: AUTORIZA LA RECOLECCIÓN DE DATOS EN EL IESTP CCF PARA SU TRABAJO DE INVESTIGACION

REF : Carta P. 0603-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

FECHA : Comas, 15 de Julio del 2022

Por medio del presente es grato dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mi despacho autoriza el desarrollo de su trabajo de investigación, de recolección de datos del IESTP CCF, mediante una encuesta virtual a todo el personal de nuestra institución.

Atentamente,





Mg. LIS MERCEDE RICAPA NAUPAY
DIRECTORA GENERAL
IESTP - "CCF"

Autorización de la entidad para publicar su entidad en los resultados



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS
RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20302609536
INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO "CARLOS CUETO FERNANDINI"	
Nombre del Titular o Representante legal: DIRECTOR GENERAL	
Nombres y Apellidos LORETA SHARDIN FLORES DE ESPINO	DNI: 06883581

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (¹), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO, COMAS – 2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Autor: Nombres y Apellidos MARIA MERCEDES OSCO HUAMAN DE ESPINOZA	DNI: 44825222

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Comas, 12 de agosto 2022


Dña. LORETA SHARDIN FLORES
Directora General (e) del IESTP "CCF"

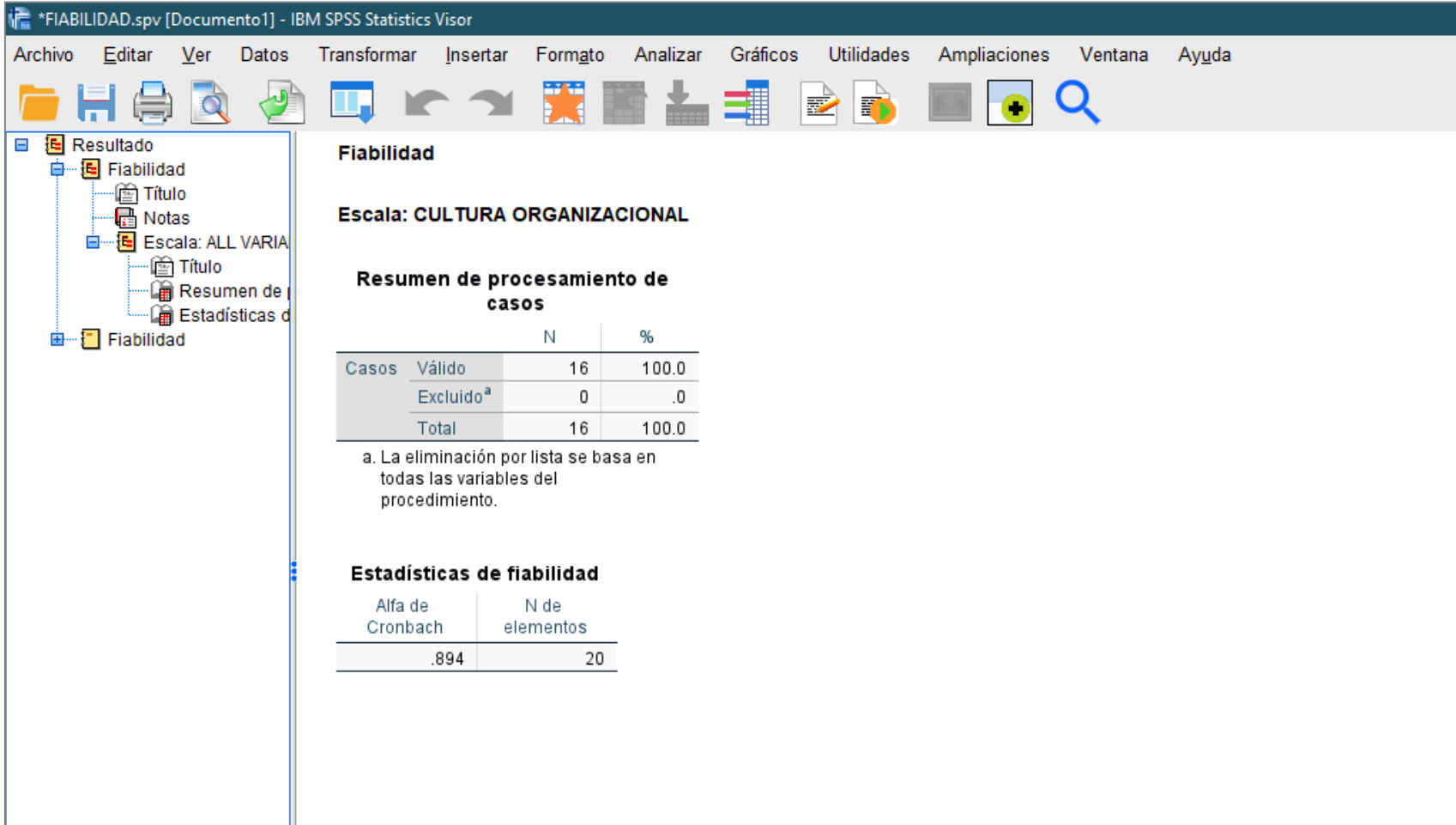
Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(¹) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 07: FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Fiabilidad mediante el SPSS de la V₁: Cultura organizacional



The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays the following information:

Fiabilidad

Escala: CULTURA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

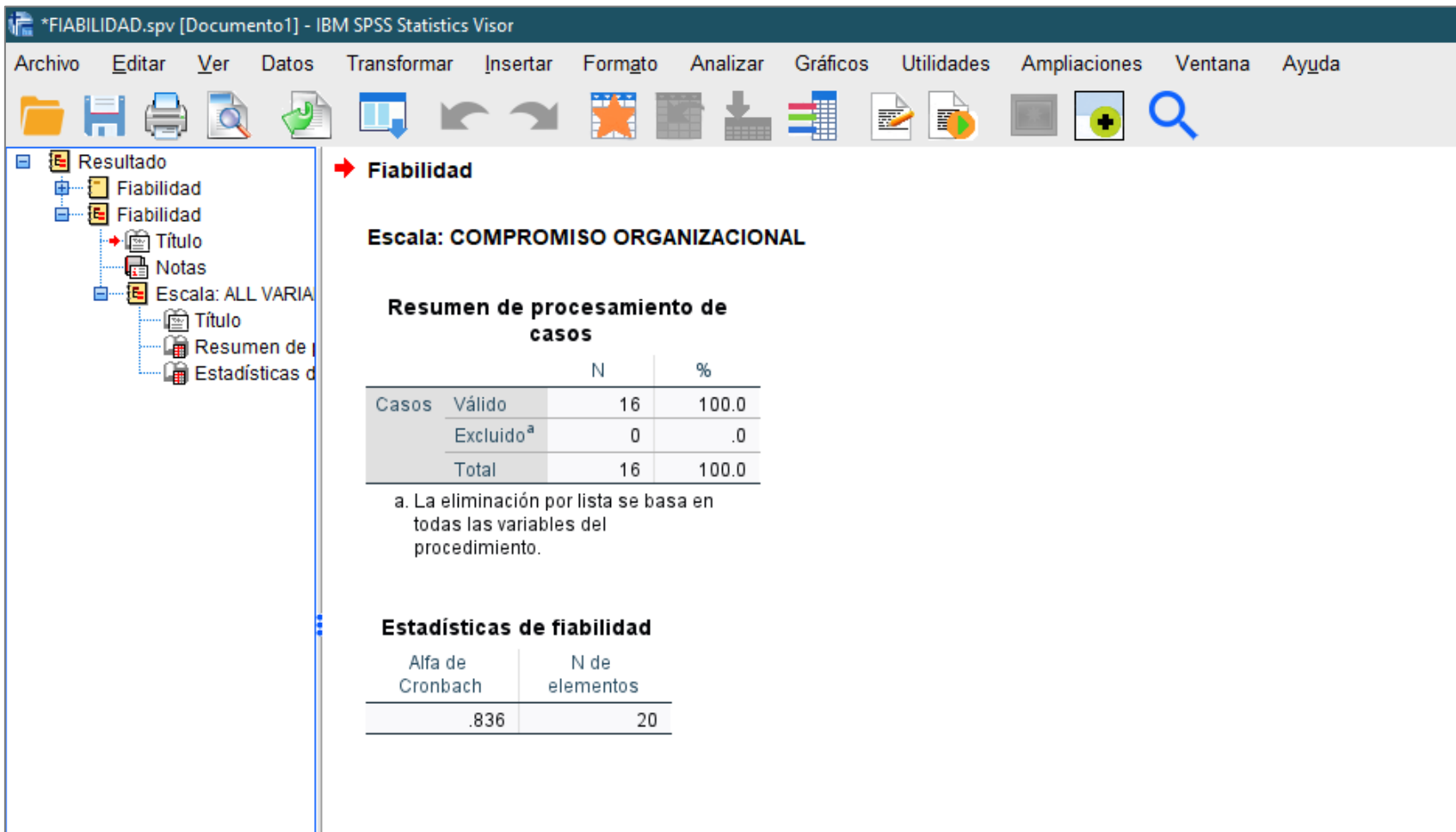
		N	%
Casos	Válido	16	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	16	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.894	20

Fiabilidad mediante el SPSS de la V₂: Compromiso organizacional



The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays the following information:

Fiabilidad

Escala: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	16	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.836	20

ANEXO 08: Base de datos de la prueba piloto

Base de datos V1: Cultura organizacional

NRO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	
2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
6	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	3	2	3	2	
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	
8	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	1	4	2	
9	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
10	5	5	5	1	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	1	3	3	3	
11	4	2	4	2	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	2	
14	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	4	
15	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	
16	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	

ANEXO 09: Base de datos y resultados de la hipótesis

Base de datos V₁ Cultura Organizacional

Nro.	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20
1	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
2	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2
3	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
6	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4
7	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
8	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	1	3	3	3
9	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4
10	4	2	5	4	1	4	2	4	3	4	5	4	4	3	3	5	1	3	2	4
11	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	5
12	4	4	1	4	2	1	4	2	4	1	1	1	4	1	4	5	5	4	2	4
13	4	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3
14	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	2	3
15	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
16	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
17	4	2	4	5	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2
18	4	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4
19	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
20	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	5	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	2	4	4	2	3	3	4
23	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4
24	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
25	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	3	3	4	2	2	3	3
26	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3

59	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	3	2	3	2
60	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4
61	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	1	4	2
62	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
63	5	5	5	1	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	1	3	3	3
64	4	2	4	2	2	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	2
67	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	4
68	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4
69	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
70	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5

Base de datos V₂ Compromiso Organizacional

Nro.	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20
1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	3	4	3	5
2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2
3	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	3	2	3	5	3	4	5	3
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	3	3	4	3	3
6	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	2	2	5	2	4	4	2
7	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	1	4	4	2	4	3	2
8	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	4
9	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
10	4	5	4	4	4	2	1	5	4	4	4	5	4	1	3	4	3	4	4	2
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3
12	4	2	1	5	5	4	2	5	4	5	4	5	2	2	4	4	2	4	4	2
13	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5
14	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	3	1	3	1	3	3	4
15	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
16	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	2
17	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	3	3	2	4	4	3
18	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	2
19	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2
20	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	1	1	5	3	2	4	5
21	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	1
22	3	2	3	3	1	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	2	5
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2
24	4	2	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	1	3	1	1
26	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	3	3	3	4	4	4
27	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3	2
28	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	2	2	3	2	4	2	2

29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3
32	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	3	3
33	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3
34	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	5	4	4	4	2
35	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	3	3	2
36	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5
37	3	1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1	5	1	3	4	3	3	3
38	3	2	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	1	1	4	3	3	3	1
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2
41	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3
42	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4
45	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	4	3	3	3
46	5	5	5	3	4	4	1	4	4	4	4	4	5	1	1	5	3	3	3	5
47	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2
48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3
49	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4
50	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5
51	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5
52	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
53	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	3	4	4
54	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	2
55	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3
56	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3
57	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3
58	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4
59	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	4	2	1	3	3
60	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3



ESCUELA DE POSTGRADO

61	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	2	4	3	2	3	2
62	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	2
63	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	3	1	3
64	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	2	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	1	2	2	2	4	4	4
67	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	2
68	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	4	4	3
69	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
70	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4

Pruebas de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

IBM SPSS Statistics Visor

Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Pruebas NPar

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		V. I. Cultura organizaciona I	V. D. Compromiso organizaciona I
N		70	70
Parámetros normales ^{a, b}	Media	81.13	76.64
	Desv. Desviación	8.492	8.384
Máximas diferencias extremas	Absoluto	.098	.064
	Positivo	.077	.053
	Negativo	-.098	-.064
Estadístico de prueba		.098	.064
Sig. asintótica(bilateral)		.093 ^c	.200 ^{c, d}

a. La distribución de prueba es normal.
 b. Se calcula a partir de datos.
 c. Corrección de significación de Lilliefors.
 d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Correlación de Pearson entre la Cultura y el Compromiso Organizacional

IBM SPSS Statistics Visor

Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones

		V. I. Cultura organizaciona I	V. D. Compromiso organizaciona I
V. I. Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	.685**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	70	70
V. D. Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	.685**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

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

Correlación de Pearson entre las Normas y el Compromiso Organizacional

IBM SPSS Statistics Visor

Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones

		Normas	V. D. Compromiso organizacional
Normas	Correlación de Pearson	1	.454**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	70	70
V. D. Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	.454**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

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

Correlación de Pearson entre los Valores y el Compromiso Organizacional

IBM SPSS Statistics Visor

Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones

		Valores	V. D. Compromiso organizacional
Valores	Correlación de Pearson	1	.657**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	70	70
V. D. Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	.657**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

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

Correlación de Pearson entre las actitudes y el Compromiso Organizacional

IBM SPSS Statistics Visor

Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones

		Actitudes	V. D. Compromiso organizacional
Actitudes	Correlación de Pearson	1	.531**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	70	70
V. D. Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	.531**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

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

Correlación de Pearson entre las Expectativas y el Compromiso Organizacional

IBM SPSS Statistics Visor

Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones

		Expectativas	V. D. Compromiso organizacional
Expectativas	Correlación de Pearson	1	.585**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	70	70
V. D. Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	.585**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y compromiso organizacional en el instituto superior tecnológico público, Comas – 2022", cuyo autor es OSCO HUAMAN DE ESPINOZA MARIA MERCEDES, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO DNI: 09870134 ORCID 0000-0002-0565-0577	Firmado digitalmente por: GEZARATERU el 10-08- 2022 10:28:29

Código documento Trilce: TRI - 0402982