



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Cultura organizacional y compromiso laboral en una empresa
retail de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Alvarez Aliaga, Miguel Angel (orcid.org/0000-0001-9295-3682)
Sausa Pizarro, Katherine Ayleen (orcid.org/0000-0002-6860-3815)

ASESORA:

Mg. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (orcid.org/0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mis padres, por su apoyo incondicional y por siempre creer en mi capacidad para alcanzar mis objetivos, mis hijos por ser mi principal motor.

AGRADECIMIENTO

Ante todo, quiero expresar mi gratitud a Dios por permitirnos llegar hasta aquí.

Gracias a la Universidad César Vallejo, por permitirme estudiar y convertirme en profesional.

A mi asesora del curso de Metodología de la Investigación la Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka por todo su trabajo y compromiso, y que me ha permitido completar mi trabajo de investigación.

Quiero expresar mi gratitud a mi familia, que siempre me han animado y empujado en mis esfuerzos académicos, han creído en mi en todo momento y nunca han cuestionado mi capacidad. A quienes debo gran parte de mis conocimientos, gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	41

RESUMEN

El proyecto de investigación tuvo como fin primordial determinar la correlación que existe entre cultura organizacional y compromiso laboral de colaboradores de una empresa retail en Lima, 2022. Se trata de un estudio descriptivo – correlacional, porque describe la realidad del “compromiso laboral de colaboradores de una empresa retail en Lima en el periodo del 2022 con relación a la cultura organizacional”. Las variables utilizadas en este estudio fueron la cultura organizacional y compromiso laboral. La población en el presente estudio es conformada por 80 trabajadores entre funcionarios y personal administrativo; durante el 2022, con una muestra conformado por 67 colaboradores. Se empleó el cuestionario como instrumento y para la recolección de datos como técnica se utilizó la encuesta. Para obtener el grado de consistencia de preguntas y respuestas se mide la confiabilidad del instrumento a través del SPSS 26 como programa estadístico. Se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach indicando para ambas variables una fiabilidad de 0.818 y 0.799 respectivamente. En base a la estadística descriptiva e inferencial se empleará el análisis de datos y el procesamiento. Para indicar el grado de relación positivo que hay entre variables se aplicará el coeficiente Rho Spearman.

Palabras clave: Cultura, cultura organizacional, compromiso, compromiso laboral

ABSTRACT

The main purpose of the research project was to determine the correlation between organizational culture and work commitment of employees of a retail company in Lima, 2022. It is a descriptive - correlational study, because it describes the reality of the "work commitment of employees of a retail company in Lima, 2022". a retail company in Lima in the period of 2022 in relation to the organizational culture". The variables used in this study were organizational culture and work commitment. The population in this study is made up of 80 workers between civil servants and administrative personnel; during 2022, with a sample made up of 67 employees. The questionnaire was used as an instrument and the survey was used as a technique for data collection. To obtain the degree of consistency of questions and answers, the reliability of the instrument is measured through SPSS 26 as a statistical program. Cronbach's Alpha coefficient was applied, indicating a reliability of 0.818 and 0.799, respectively, for both variables. Based on descriptive and inferential statistics, data analysis and processing will be used. To indicate the degree of positive relationship between variables, the Rho Spearman coefficient will be applied.

Keywords: Culture, organizational culture, commitment., work commitment

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones enfrentan distintos desafíos, producto de numerosos cambios que se suscitan en el mundo íntegro a los componentes políticos, económicos, sociales, y tecnológicos (Tejada et al., 2019); y de acuerdo a la globalización con la que se desarrollan las actividades existe mayor exigencia en cuanto a al ingenio humano ya que las organizaciones investigan mayores cualificaciones de los trabajadores (Camarena y Saavedra, 2018); por tanto es el factor humano es considerado como el centro de toda organización como un valor intangible (Geraldo et al., 2020); esto es, un factor de éxito de las empresas, pero si no existe compromiso, esto se quiebra. Por otro lado, Gandino, (2019), señala que muchas organizaciones consideran que la obtención de información externa, no solo beneficia conocer al mercado, sino poder obtener un óptimo nivel de rotación de personal y procedimientos dentro de su desarrollo empresarial. Las organizaciones a nivel mundial tienen un objetivo en común, el cual consiste en obtener mayor productividad en comparación al periodo anterior, para permitir la continua mejora y el aumento de la capacidad productiva se necesita planificar sus procesos productivos, diseñando estrategias y desarrollando actividades.

En toda institución, empresa u organización, el factor humano es considerado como el recurso más importante, debido a que su fuerza laboral, influye en la existencia de las empresas, y es una de las razones por las cuales existen, aparte de que tienen que satisfacer las demandas de una población, por lo que se requiere que toda esta fuerza humana tenga el compromiso suficiente para movilizarse en acción de conseguir ciertos objetivos planteados (Cadena, 2019; Rodríguez, 2020). Toda organización es una entidad llena de vida con diferentes escenarios que conllevan a comprender y examinar una conducta o saber qué las compromete a las personas hacia su empresa; así cuando se hace referencia al compromiso laboral, es un tema de gran importancia ya que a través de ella se puede comprender el vínculo que genera entre la empresa y el trabajador como un factor clave en la cultura organizacional.

En el mundo debido a la pandemia Covid-19, las personas, la sociedad, las organizaciones y toda entidad ha impactado sobre la economía, política, salud, en las formas en las que se realizan las cosas, y a causa de esta pandemia es que el

compromiso laboral se ha visto afectado y ha sido diversificado; y además con alto riesgo de inseguridad laboral (García, 2021).

A nivel mundial el sector minorista, se ha visto sometido a nuevos retos a debido al Covid-19. La comercialización de productos secundarios como electrodomésticos, prendas de vestir, etc. tuvo un descenso (AECOC, 2020). Por otro lado, los artículos de primera necesidad tuvieron una mayor demanda, generando una rentabilidad para este sector. Así mismo, la era digital se ha acelerado de tal forma que el comercio tradicional está siendo remplazado por el negocio electrónico, haciendo que el uso de la tecnología sea indispensable para llegar a los clientes, dentro de esta etapa, se automatizan los procesos ventas, adquisiciones y despacho de mercadería. Gracias a los avances tecnológicos el sector retail puede mantenerse y seguir desarrollándose dentro del mercado.

El Instituto Peruano de Economía, (IPE, 2020), indica que el sector retail en el Perú abarca el 4.3% del Ingreso Bruto Interno (IBI), ello ha creado una evolución en la innovación. En los mercados actuales se muestran distintas variedades de productos que tienen que contar con buenas estrategias y que ello permita mantener una eficiente cultura organizacional; permitiendo de este modo mantener el desempeño laboral. En el Perú, el 87% de las organizaciones consideran que bajos niveles de compromiso laboral en los trabajadores es el mayor reto que enfrentan (GESTIÓN, 2015); este problema ocasiona que el trabajador no se desempeñe adecuadamente en su labor, ni tampoco que mantenga un vínculo fuerte con su empresa.

En la empresa Retail de Lima se ha observado que los trabajadores o empleados, no cuentan con un compromiso laboral dentro de la organización, esto se evidencia en la alta rotación de personal. Además, porque los trabajadores siempre manifiestan que no se sienten valorados por la empresa, y que el ambiente laboral es demasiado exigente sin flexibilidad para descansar apropiadamente. Debido a ello se ha visto que los cargos designados a las distintas áreas son imprecisos y no cuentan con un adecuado manejo de procesos, mostrando indicadores de deficiencia que limitan el desarrollo de la productividad, atención al cliente, coordinaciones entre las áreas y otros. Estas deficiencias generan costos adicionales que afectan la visión y el cumplimiento de los objetivos. Teniendo en cuenta lo mencionado, el enfocarse en estos aspectos organizacionales solo es una

parte de la gestión de desarrollo, ya que, es de necesaria para las organizaciones enfocarse en la administración de RRHH para mantener un desempeño laboral eficiente.

Al respecto se determinó la necesidad que tiene la empresa para su desarrollo. Ante ello se planteó dentro de la investigación ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022? y teniendo como preguntas específicas: - ¿Qué relación existe entre la implicación y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022?

¿Qué relación existe entre la consistencia y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022?; ¿Qué relación existe entre la adaptabilidad y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022? y ¿Qué relación existe entre la misión y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022?

En efecto al descargo de la investigación, la justificación teórica hace hincapié en la idea de proporcionar bases teóricas sobre la cultura organizacional (CO) y el compromiso laboral (CL) con la disposición de fuentes confiables y actualizadas, con el propósito de contribuir a la literatura al definir la relación de ambas variables en la organización objeto de estudio. Por otro lado, esta investigación tiene su justificación, debido a que esta tesis, asistirá como referencia para la aplicación de posibles tácticas, con el propósito de mejorar el compromiso laboral, fortaleciendo de este modo la cultura organizacional, originando un crecimiento económico. Del mismo modo, este trabajo cuenta con viabilidad, puesto que tiene datos e información relevante y confiable sacadas de teorías e investigaciones vigentes. De igual forma siendo un modelo de trabajo para organizaciones, se vincula su aplicación metodológica, es así que posibilitará construir mecanismos actualizados basados en las participaciones teóricas de distintos especialistas en ramas como la CO y el CL nuestra investigación dispone una justificación social, debido a que nos permitirá dar a conocer cuáles son los niveles con los que cuentan las variables de la CO y el CL, para de este modo la organización en estudio pueda tener conocimiento sobre los beneficios y soluciones sobre el desarrollo organizacional de la empresa en estudio, obteniendo el fortalecimiento económico y posicionamiento del mercado.

Así mismo, para el análisis de la presente tesis se buscó el siguiente OG: Determinar la relación entre la cultura organizacional y compromiso laboral en una

empresa retail de Lima, 2022; y de manera específica: determinar la relación entre la implicación y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022; determinar la relación entre la consistencia y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022; determinar la relación entre la adaptabilidad y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022; determinar la relación entre la misión y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022.

Considerando que la información obtenida de las investigaciones anteriores, se propuso como hipótesis general de la investigación que: Existe relación positiva entre la CO y CL en una empresa retail de Lima, 2022. Y de manera específica: existe relación positiva entre la implicación y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022; existe relación positiva entre la consistencia y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022; existe relación positiva entre la adaptabilidad y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022; existe relación positiva entre la misión y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado, se exponen trabajos previos cuyos aportes contribuirán a esta investigación aportando una comprensión metodológica y teórica acerca de los temas de estudio con relación de las variables. En el ámbito internacional también se han realizado diversas investigaciones sobre los temas, así se han considerado los siguientes antecedentes: en el ámbito internacional, Puruncaja (2021) diseñó el estudio en Colombia para determinar la relación entre clima laboral y CO, y para tal fin, este estudio fue diseñado con un enfoque cuantitativo y el método de investigación es no empírico, de corte transversal con una muestra de 70 empleados. y cuyos resultados de inferencia muestran una significancia estimada menor a 0.05 ($\text{Sig} < 0.05$ y $\text{Rho} = 0.772$), concluyendo que “existe una relación significativa entre clima y cultura organizacional”.

Además, De Souza y Rodríguez, (2021) realizaron un estudio titulado “Organizational culture and entrenchment: a study in a supermarket”. En donde busca investigar la influencia entre la CO y el “atrincheramiento organizacional de los empleados”, en un supermercado, del interior de Río de Janeiro. En la investigación participaron 33 empleados. Los datos fueron cotejados por un cuestionario que contenía una hoja sociodemográfica y 40 preguntas en formato likert que evaluaban los fenómenos investigados. El resultado destacó una correlación positiva entre ellos ($r=0,241$) y que la percepción de los empleados sobre la cultura organizacional y el afianzamiento organizacional presentó puntajes medios. Se concluye que las empresas deben tomar importancia a las estrategias de gestión que tienen como objetivo difundir ampliamente su cultura, fomentando el aumento y el fortalecimiento de los vínculos en sus empleados.

Por otro lado, Solarte et al. (2020) en un intento de medir la cultura organizacional en relación con la capacidad de las empresas familiares para innovar en el mercado y su dirección en San Juan de Pasto realizó una investigación utilizando enfoques cuantitativos, experimentales y analíticos; El estudio recopiló datos de una muestra de 234 personas que son gerentes, fundadores y propietarios de empresas familiares con una gran población. Los resultados muestran que la innovación determina el rumbo del mercado en mayor medida que la CO. Una tendencia de mercado es una variable que

representa una relación de “causa y efecto” con un nuevo cambio. Cuando una empresa incorpora cualquier tipo de innovación a su producción, se desarrolla en cierta medida la orientación al mercado, es decir, dos variables están íntimamente relacionadas y mantienen la relación positiva.

Por su parte, Kaveski, IDS y Beuren, IM (2022) en su artículo, tiene como objetivo analizar el efecto de la “motivación intrínseca” y la CO sobre el “compromiso emocional”. La metodología de la investigación tuvo un enfoque cualitativo, descriptivo correlacional; la población estuvo formada por 10 medianas empresas y 116 empleados, el instrumento fue la encuesta. Se utilizó un modelo estructural de ecuaciones, con la finalidad de probar las hipótesis. Los resultados muestran una coherencia entre la automotivación de los empleados y el compromiso emocional se explica mejor al incluir variables de intervención, siendo uno de ellos los controles indirectos de evaluación, que tienen un efecto positivo. El efecto indirecto sobre las relaciones es positivo y significativo y contribuye de manera más efectiva a la estructura y al cociente moral para influir en el conjunto. Además, las relaciones significativas entre las culturas organizacionales se observaron solo cuando la alta dirección utilizó controles formales. El estudio complementa la investigación al proporcionar datos que comprueban que la motivación intrínseca y la CO pueden ser requisitos previos para que los gerentes apliquen controles formales e informales. La promoción de la gestión empresarial familiar enfatiza el papel del control formal sobre la implicación emocional de los empleados.

Así mismo, Schuldt y Gomes (2020) en su artículo analizó el impacto de la CO en entornos de la innovación organizacional y el desempeño organizacional en la industria textil. Estudio descriptivo, transversal y cuantitativo sobre una muestra de 186 personas. Como resultado se determinó que los procesos internos y las relaciones del equipo de innovación existen en un entorno favorable para el crecimiento de la innovación. La cultura organizacional de la empresa corresponde a la menor distancia energética y alto trabajo en equipo. Se adhiere a un modelo teórico de organización textil en el que estudia el impacto de la cultura organizacional en el entorno interno y externo y desarrolla iniciativas para promover el uso de nuevas investigaciones. Teniendo esto en cuenta, se puede concluir que la CO tiene alta repercusión en el entorno para el desarrollo de actividades innovadoras y organizacionales en la organización en cuestión.

A nivel nacional, Martínez (2021) buscó determinar la relación entre la “cultura organizacional” y la “motivación laboral”, y para ello se adecua al estudio cuantitativo de un proyecto similar no experimental y sobre una muestra de 48 colaboradores y de acuerdo a los resultados a nivel descriptivo, el 27,1% de las personas calificó el nivel de motivación laboral como pobre y malo en la cultura organizacional; el 29,2% considera normal la motivación y la cultura regulares; y el 18,8% considera buena la motivación cuando la cultura organizacional es buena; y para el puntaje de inferencia tiene una significancia de 0.000 (Sig < 0.05 y Rho = 0.778), por ende existe relación entre ambas variables.

Además, Castillo (2020) buscó determinar la relación entre la CO y el CL, el cual fue probado metódicamente y cuantitativamente, la cantidad en una muestra no test de 50 colaboradores; y ver los resultados. A nivel descriptivo muestran que el 68% de los colaboradores casi siempre perciben la cultura organizacional y el 70% también son conscientes del compromiso laboral y en base a sus hallazgos los autores logran una significancia es 0,000 y Rho = 0,920, mostrando la relación entre sus variables.

Por otro lado, Huaman (2020) realizó un estudio para conocer cómo se relaciona la cultura organizacional con el work engagement; y en base a este objetivo se desarrolló un estudio cuantitativo de diseño no empírico correlacional sobre una muestra de 75 colaboradores y los resultados descriptivos arrojaron que el 52% de los colaboradores perciben un alto nivel de cultura organizacional la organización es normal, frente al 52% de los colaboradores quienes también muestran diligencia regular; ya partir de los resultados de la inferencia, el autor encontró el nivel de significancia de Pearson en 0.000 y $r = 0.881$, concluyendo que sus variables tienen relación entre sí.

Velasco (2018) estudió la CO y el compromiso laboral, desarrollado utilizando un método de diseño de correlación cuantitativa no empírica y una muestra de 120 empleados; en los cuales el 60% de los colaboradores consideran efectivo el nivel de cultura organizacional frente al 66,7% que indica el nivel de satisfacción laboral; ya partir de los resultados de la hipótesis general, el autor obtuvo el nivel de significancia de 0.000 y Rho = 0.535, concluyendo así que existe relación entre sus variables.

Finalmente, Hermoza (2018) estudió la CO y el compromiso laboral, el desarrollo metodológico fue cuantitativo de diseño correlacional - no experimental, teniendo como muestra a 95 trabajadores y en cuanto a los resultados de nivel descriptivo un 74.7% de trabajadores percibieron como regular el nivel de cultura organizacional, frente a un 68.4% que percibieron como moderado el 68.4% el compromiso laboral; y de los resultados inferenciales obtuvo una significancia igual a 0.001 y $Rho = 0.773$ a través del cual concluyeron que existe relación entre sus variables.

En consideración Ribas (2003), en la cual alude que esta teoría presenta el modelo de organización como un sistema cultural, se focaliza en las relaciones que se dan dentro y fuera de las organizaciones, teniendo énfasis en el conjunto de creencias, experiencias, significados, símbolos entre otros factores que determinan la cultura con la que cuenta una empresa y como se diferencia de los demás, siendo a su vez una ventaja competitiva. De tal manera, la cultura organizacional explora hacer eficiente el trabajo, orientándolo en la consecución de objetivos de manera sistémica, logrando la unidad de las diversas áreas de la corporación.

Por otro lado, se sustenta en la teoría de las relaciones humanas, de Elthon mayo, mencionada por Suárez et al., (2020), quienes afirman que los grupos sociales dentro de las organizaciones, están conformadas por sus propias normas, lo que determinan el comportamiento del individuo, generando un sentido de pertenencia y estabilidad dentro de la organización. Esta teoría se complementa con la Teoría del Comportamiento, donde se visualiza al ser humano como un individuo pensante, y de desarrollarse dentro de un grupo social, con racionalidad limitada, es decir, que el individuo es capaz de tomar decisión en base a fundamentos y conocimientos adquiridos dentro de su entorno; de esto depende factores sociales, biológicos y Psicológicos.

Por otro lado, se tiene a la teoría de Maslow, mencionada en Suárez et al. (2020), afirma que la acción de cada individuo está relacionada a la satisfacción de sus necesidades y por consiguientes determinan el comportamiento del trabajador dentro de la empresa; y a su vez, mantiene un grado de importancia las cuales deben ser satisfechas por la empresa, para retener al personal.

Finalmente, una teoría basada en la gestión del conocimiento; Nonaka y Takeuchi, citado por Suárez et al. (2020), quien argumenta que una organización es vista como una organización generadora de conocimiento que transforma el conocimiento táctico en conocimiento experiencial; mientras que el éxito del “proceso de creación de conocimiento” dependerá de la cultura organizacional y el desarrollo individual de cada integrante.

Teniendo en cuenta la variable la variable del compromiso laboral se sustenta las personas se comprometen por decisión propia o individual, lo que conlleva a que la personan invierta sus esfuerzos por el desarrollo organizacional; trayendo recíprocamente beneficios como seguros, jubilación y otros. De esa forma, si los socios son leales a su empresa, combinarán sus objetivos personales y organizacionales para hacer cosas extraordinarias para la empresa. Se entiende como una conducta permanente, porque la conducta compatible realizada bajo ciertas condiciones afecta su reproducción.

Etimológicamente la palabra cultura tiene sus orígenes en el latín de las palabras “cults” y “ura” cuyos significados son cultivado y acción respectivamente y con el pasar del tiempo la cultura fue adquiriendo nuevos significados y diversas aplicaciones (Hernández, 2017).

González (2019) sugiere que para entender lo que es cultura organizacional, primero se debe entender lo que implica la cultura social, dado que este último hace referencia a toda costumbre, forma de comportarse o actuar, el bagaje de conocimientos y toda practica que las personas desarrollan y que influye en toda acción que llevan a cabo.

Gastélum (2000), menciona que la cultura convierte la organización en un sistema sociocognitivo y socioafectivo, teniendo como prioridad la socialización y la manera de cómo se proporciona a los integrantes de la empresa referencias congruentes para que se adapten a su entorno laboral según las funciones designadas. Así la CO se convierte en factor y hace referencia a un aspecto integral que conjuga valores, practicas, costumbres, hábitos, filosofía, clima laboral y otros aspectos que moldean el comportamiento de los trabajadores García et al. (2022) manifiestan que la cultura organizacional es todo mito, ceremonia o símbolo que expresa los “valores y las creencias” de los trabajadores de una organización. Por ello, las organizaciones necesitan de los

trabajadores conductas que favorezcan el crecimiento personal y organizacional; puesto que fomentan una cultura ética, abarca tener más confianza y mejor comunicación interna dentro de la empresa.

Por otro lado, Mena (2019) argumenta que la cultura organizacional es el tipo de percepción y emoción creada en una organización que incluye diferentes tipos de objetos. Ochoa (2021) menciona que la CO es un medio que puede influir en DL de las personas si se gestiona adecuadamente a través de valores, símbolos, creencias, etc.

La CO es la estructura profunda de las empresas que esta originada desde los valores, creencias y mitos que tienen cada colaborador de la organización y como se gestiona dentro de su comportamiento (Castillo, 2016). En las mismas líneas, Fernández y Sánchez (1997), al utilizar la cultura organizacional como referente de identidad organizacional o calidad interna promueve los “valores y principios de la empresa”, que son la columna vertebral de su desarrollo empresarial. A la cultura organizacional también se le conoce como ambiente organizacional, atmosfera organizacional y hace referencia a como los integrantes de la organización perciben los significados organizacionales (González Cornejo, 2019).

La cultura organizacional es llamada también al “grupo de valores, conductas y perspectivas que hacen única y diferente a una organización” (Gullo y Nardulli, 2015, p. 151); esto es, en las organizaciones se espera que los valores organizacionales sean adoptados por los trabajadores, de igual modo, las organizaciones necesitan de los trabajadores conductas que favorezcan el crecimiento personal y organizacional; aunque existen organizaciones que no desarrollan estrategias de cultura organizacional, si desarrollan hábitos y costumbres que las identifican por lo que la cultura organizacional se demarca como la aspiración de la coporación a involucrar a todos los miembros de la empresa a un solo ideal y de prácticas coherentes y deseables para los desafíos de la propia organización (Gullo y Nardulli, 2015).

Por su parte, González (2019) menciona que la CO es una colección de todas aquellas cosas que son esenciales o importantes para la cultura de la empresa, que son comunes a todos los miembros de la organización, pero que difieren entre los niveles organizacionales.

Valero et al. (2022) menciona que para tener la mejor CO se debe pensar en la satisfacción laboral, considerando que, si el trabajo está motivado, la empresa tendrá la cultura organizacional adecuada. Del mismo modo, Vesga et al. (2020) citaron la cultura organizacional como un factor que requiere del cambio organizacional para aumentar el “crecimiento y desarrollo personal” y profesional de cada socio. Valdés et al. (2020), mencionan que dentro de la cultura organizacional debe existir constantemente el sentido de aprendizaje organizacional; Así la “cultura organizacional” se vuelve un factor clave de la empresa y que hace referencia a un aspecto integral que conjuga valores, prácticas, costumbres, hábitos, filosofía, clima laboral y otros aspectos que moldean el comportamiento de los trabajadores.

Según Robbins (2004) la cultura organizacional tiene diez características identificables tales como: autenticidad de los miembros, fortaleza del equipo, orientación a las personas, integración regional, control, percepción del riesgo, estándares de recompensa, aceptación del conflicto y descripción de metas u objetivos. Medios y sistemas abiertos.

Según, González (2019) son necesarios cuatro niveles de cultura para operativizar la cultura organizacional; y, en primer lugar se encuentran los artefactos que hacen referencia a aspectos tangibles que se comparten como por ejemplo la tecnología, los rituales, las ceremonias, la historia, etcétera; en segundo lugar se encuentran las perspectivas denominadas así como las soluciones que se le da a los problemas internos que surgen en la interacción de los trabajadores que interpretan la situación organizacional y determina un comportamiento adecuado; en tercer lugar se encuentran los valores que son considerados como la base de toda organización ya que refleja el ideal de una organización traducidos en la filosofía, la misión, visión, etcétera; y, las creencias que poseen todas las personas y como trabajador dentro de una organización y que es el soporte de los niveles anteriores. En la misma dirección; la CO es un conjunto de actitudes hábitos, valores y creencias, que existen en una organización; incluye a todos los asociados y su composición comprometidos; buscando la adaptación la ya mejora continua (Leiva et al., 2021) referente al compromiso organizacional, Chiavenato (2000), menciona que el compromiso organizacional se define como el sentimiento de una persona hacia la organización donde laboral, haciendo que los objetivos y metas empresariales

se consideren personales. Así también, se puede definir como el grado de involucramiento e identificación, dentro del desarrollo de sus funciones para un fin común.

Montahud & Icart (2011) Señala que el compromiso laboral es un factor que está tomando relevancia hoy en día en las organizaciones; esto se da, debido a la importancia de comprender que aspectos permiten retener a los trabajadores de la organización; este factor está relacionado con el clima y el desempeño organizacional. Enríquez, (2000) menciona a Allen y Meyer quienes señalan que el CL es un estado de tranquilidad de los superiores que denota la manera en la que el colaborador se relaciona con la organización, generando un sentido de confianza y pertenencia. Para ello existe un compromiso Afectivo, continuidad y normativo.

Ribas (2003) afirma que el compromiso con la organización se refleja, cuando el personal se siente identificado y busca permanecer más tiempo en la empresa, es probable que el personal que se sienta motivado en un buen clima laboral, permanezca en la organización cumpliendo las funciones respectivas para cumplir con el objetivo organizacional. El concepto de compromiso organizacional esté ligado a la conducta del personal de manera jerárquica, debido a rol de funciones y la actividad de cada área. El concepto del compromiso laboral se identifica como el vínculo de lealtad del colaborador hacia la organización, el deseo de permanecer, debido a ciertos factores como la motivación, importancia de sus funciones y la necesidad de contar con un trabajo estable.

Para Robbins (2004) el compromiso laboral, es la respuesta del trabajador hacia la organización, para lograr los objetivos a través del esfuerzo constante. El mismo, que se puede medir por el compromiso que ejerce el empleado y la voluntad de seguir permaneciendo en la empresa. En las mismas líneas, Montahud y Icart (2011), aluden que es sumamente importante entender que factores o elementos contribuyen dentro del compromiso con la organización y las consecuencias, desde la perspectiva de los trabajadores. Por ello es de vital importancia, conocer cómo desarrollar las distintas formas de mantener el compromiso del colaborador; esto dependerá de las condiciones que la organización le otorga y las implicaciones de su comportamiento.

Senge (2012) sustenta que el compromiso organizacional está ligada a la ejecución del plan estratégico, va relacionado con el tiempo de antigüedad, las funciones y el cargo que desempeñan dentro de la organización. Por otro lado, Fernández (2004) menciona que el concepto de compromiso laboral es fundamental para entender que factores influyen en la retención del colaborador. Para Ramos y Trejo (2022) el CO es el nivel en el que los colaboradores se ponen de acuerdo con la organización, la organización no solo cumple con los objetivos y funciones establecidos internamente, sino que también tiene una actitud positiva hacia la empresa externamente.

Rivero (2015) menciona que, el comportamiento organizacional, este ligado al compromiso normativo, es decir existe un sentimiento ético por parte del colaborador; puesto que, se siente agradecido por la oportunidad de crecimiento profesional y de mejora laboral. En las mismas líneas, se alude que el comportamiento normativo está influenciado por el aspecto económico, ya que en la actualidad las competencias laborales son más difíciles.

Robbins (2004) señala que el compromiso organizacional, está referido a la continuidad del colaborador; este es más reflexivo al analizar la situación de volver a empezar en una nueva organización, el sentirse cómodo en una organización conocer los procesos, y las políticas de la empresa pueden ser factores fundamentales para la retención del talento humano. El compromiso de continuidad es la intención y acción de obtener todos los beneficios que la organización puede otorgar al trabajador; de las cuales se analiza las capacitaciones, nuevos puestos de trabajos, ascensos e incentivos intrínsecos o extrínsecos.

Por otro lado, Enríquez (2000) menciona que el compromiso afectivo se da cuando existe un sentimiento de sensibilidad respecto a valorar el trabajo y por ende la organización, esto permite que el colaborador se sienta identificado, y tenga una satisfacción de pertenecer a la organización. Así mismo, el colaborar se siente identificado con la empresa, por lo que participa de todas las actividades, siendo como prioridad conocer las funciones y los objetivos de la empresa, generando un sentimiento emocional.

Para Ramírez, E.D.R.R., & Burbano, R.F.R. (2014) la obligación de trabajar se define como un contrato psicológico porque es un componente

intrínseco tanto del individuo que realiza el trabajo como de la organización que recibe el trabajo. Asimismo, el nombramiento inicial de un empleado en la entidad está determinado en gran medida por características personales, como el carácter y los valores; Además, la experiencia laboral inicial impacta en las perspectivas. con el paso del tiempo. El compromiso institucional tiende a fortalecerse a medida que las personas forjan relaciones más estrechas y sólidas con la organización y con sus colegas a medida que pasan más tiempo con ellos; El trabajo consistente y gratificante tiende a crear una actitud de trabajo más positiva.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación tendrá un enfoque fundamentalista, se aplicarán los conocimientos adquiridos en diversas teorías y se utilizarán para responder a las preguntas planteadas. Sampieri R., Fernandes K. Baptista L. (2014) afirma que la investigación cuantitativa se basa en investigaciones previas. Cuantitativo ya que se utiliza para reforzar creencias para mostrar patrones de comportamiento en una población; cualitativamente, haciéndose una idea del fenómeno estudiado como un grupo o proceso específico.

Diseño de investigación

El estudio es un curso no experimental y se centrará en distinguir las relaciones que existen entre variables en un mismo espacio y tiempo, ya que las variables en el objeto de estudio no se transformaran. Esto no cambia la naturaleza del problema. En otras palabras, visualizar fenómenos que ocurren en el medio natural para luego analizarlos sin manipulación Sampieri R., Fernandes K. Baptista L. (2018) Variables censales y muestras.

La clasificación es importante porque, según González J. LA, Gallardo, M. RS y Chávez, M.K. (2020) Los intentos de vincular variables de investigación a tareas específicas parten de un objetivo común al desglosar variables y/o parámetros o pueden presentarse en fases. Al formular objetivos específicos, es importante tener en cuenta que la escala de estos objetivos no debe ser igual o superior al objetivo general. (Ver anexo 6)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional.

Definición conceptual

Es un conjunto de hábitos y actitudes que existen en una organización; esto se aplica a todos los empleados y su composición, comprometidos con los objetivos de la organización; compromiso de adaptación y mejora continua (Leiva et al., 2021).

Definición operacional

Es medido por un cuestionario de 13 preguntas con sus respectivos indicadores en escala de Likert ordinal de cinco alternativas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Según Leiva et al., (2021) se encuentran:

Implicación, Integración de la organización con los colaboradores, el grado de compromiso y motivación. teniendo como indicadores a: empoderamiento, se refiere a la capacidad de liderar y otorgar funciones; trabajo en equipo, se refiere al desenvolvimiento grupal del individuo; desarrollo de capacidades, se refiere a la capacidad de “desarrollar las funciones de manera eficiente” y “resolver problemas”.

Consistencia, Capacidad de mantener al personal motivado, brindándole capacitaciones para fortalecer la eficiencia de los procesos; cuyos indicadores son: valores centrales, se refiere a conocer los valores organizacionales; acuerdos, se refiere a conocimiento de pacto entre el individuo y la organización; coordinación e integración, se refiere a la constante comunicación de los colaboradores.

Adaptabilidad, se focalizan en la parte externa de la organización, de la percepción del entorno y su plan estratégico acorto, mediano y largo plazo; cuyos indicadores son orientación al cambio, se refiere al sentido de cambio del trabajador, orientación al cliente, se refiere a la forma de transmitir los valores organizacionales; aprendizaje organizativo, se refiere al proceso de aprendizaje continuo.

Misión, siendo la responsabilidad o el poder que se otorga al trabajador para realizar sus funciones, respecto a los objetivos de la organización; con indicadores como: “propósito estratégico y dirección, metas, visión y objetivos”.

Escala de medición: la variable 1 del presente estudio es medida por la escala ordinal (Ver anexo 7).

Variable 2: Compromiso laboral

Definición conceptual

Es un estado psicológico que describe la actitud de un colaborador con la empresa y cómo esto afecta su permanencia. Tiene el compromiso emocional, permanente y normativo de Enríquez (2000).

Definición operacional

Es medido por un cuestionario de 10 preguntas con sus respectivos indicadores en escala de Likert ordinal de cinco alternativas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre

Enríquez, (2000), mención que el compromiso laboral cuenta con los siguientes elementos:

Compromiso afectivo, Es la responsabilidad que el trabajador demuestra a la organización; cuyos indicadores son: satisfacción laboral, se refiere al sentimiento emocional; espíritu cooperativo, se refiere a forma de desarrollo de funciones; sentimiento de pertenencia, se refiere a el sentimiento de ser parte de la empresa.

Compromiso por continuidad, Es la lealtad que el colaborador tiene hacia la organización; teniendo como indicadores: desempeño al mínimo, se refiere al máximo esfuerzo de la persona, rotación laboral, se refiere al plan de rotación; absentismo, se refiere a la puntualidad y responsabilidad del trabajador.

Compromiso normativo, Medios de permanencia para cumplir con la obligación moral de reciprocidad; cuyos indicadores son: contribución a los objetivos, a desarrollo óptimo de sus funciones; ayuda al desarrollo, se refiere a la aportación de individuo hacia la empresa; prescriptor de la empresa.

Escala de medición: la variable 2 del presente estudio es medida por la escala ordinal (Ver anexo 8).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Es un conjunto de elementos que presentan características comunes que es objeto de subconjunto de una se población seleccionada para el estudio, Lilia, C. F. A. (2015). Para la investigación se tomará como público objetivo a los 80 trabajadores de la empresa retail de Lima, 2022. Así mismo en cuanto al criterio de inclusión y exclusión tenemos.

- **Criterios de inclusión:** Todos los trabajadores con una antigüedad mayor a 6 meses que forman parte del área administrativa y operacional.
- **Criterios de exclusión:** No participaran aquellos colaboradores menores a 6 meses de antigüedad y que forman parte del área gerencial y directivo.

Muestreo

Esta tesis es un muestreo probabilístico, en el cual las variables de estudio son de carácter cualitativo y al conocer la cantidad exacta de los trabajadores de la empresa retail en Lima, se elegirá un muestreo de población finita, con una verosimilitud de ocurrencia de 50%. Asu vez se considera un nivel de confianza del 95% y con un margen de error de 5%.

Muestra: De acuerdo a Lilia, C. F. A. (2015) Es un elemento o subconjunto de una población seleccionada para estudiar esa característica o condición. En este trabajo de investigación se utilizará el muestreo probabilístico.

Formula de la muestra: (Ver anexo 9).

Muestreo:

El muestreo que se empleó es de tipo probabilístico, ya que se usó fórmulas estadísticas para calcular la dimensión de la muestra.

Unidad de análisis:

Se considera a cada trabajador de la entidad ubicado en Lima, que cumple con los criterios de inclusión y exclusión mencionados en el 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para Escobar-Pérez, H. y Cuervo-Martínez, A. (2008) La opinión informada de una persona con experiencia en un campo en particular que es considerado por otros es un experto calificado en ese campo que puede brindar información, prueba,

juicio y calificaciones. Esta técnica le permitirá obtener opiniones e inferir el nivel de demanda y participación en el mercado laboral (Ver anexo 10).

Es una base de preguntas con respecto a las variables a medir, hechos y aspectos que interesan a una investigación, preferencialmente las preguntas de un cuestionario deben ser lo más breves posibles, esto se debe a que las preguntas largas, pueden ser tediosas y pueden distraer a los participantes (Hernández et al.,2014). Se utilizó para las encuestas realizadas a los colaboradores. En la investigación el cuestionario estará estructurada por 25 preguntas.

Validez del instrumento

Para examinar la autenticidad del instrumento se utilizará la opinión de especialistas; para ello, se empleó una rúbrica oficial, que ayudó a la evaluación basándose en los criterios que especifica. Falta los nombres de los expertos (Ver anexo 11).

Confiabilidad

Ventura-León, J. L., Arancibia, M., & Madrid, E. (2017). mostró que puede interpretarse como una propiedad de la precipitación de la masa y en la versión más clásica significa una relación de varianza verdadera ρ y está relacionada con el error de medición. Por lo tanto, cuanto mayor es la confianza, menor es el error de medición, a menudo se usa el alfa de Cronbach, por supuesto, las pruebas descritas en el artículo muestran esta estimación de confianza. A partir de una muestra piloto de 16 colaboradores, se calculó el coeficiente de Alpha de Cronbach. Teniendo como resultado que los instrumentos presentan una consistencia interna buena en ambos instrumentos; tal es el caso que para el

cuestionario para medir el nivel de la CO se obtuvo un valor de 0.918 y para el cuestionario del CL se obtuvo 0.799 (Ver anexo 12 y 13).

3.5. Procedimientos

Como parte del acopio de datos, se gestionó con anterioridad los permisos correspondientes para la recolección de la indagación en la empresa retail. Luego de obtener los permisos pertinentes, para poder aplicar el instrumento y se pasó a analizar los datos obtenidos según la estadística descriptiva e inferencial.

La información recogida para cada variable se describirá mediante tablas de distribución de frecuencias, así como representaciones gráficas. Las inferencias, o la inferencia de propiedades, conclusiones y tendencias a partir de la muestra, se harán utilizando estadísticas inferenciales como tablas de contingencia, medidas simétricas, pruebas de homogeneidad de varianzas, pruebas de normalidad y coeficientes de correlación. Se utilizará la aplicación SPSS como herramienta estadística. Si estudiamos dos variables sobre el mismo grupo de sujetos, además de conocer las estadísticas de cada variable, podemos conocer la distribución acumulada sabiendo cómo se relacionan estos datos entre sí. El tipo de la variable, según su escala, determina la representación estadística y gráfica que se debe utilizar para conocer el tipo y la fuerza de las relaciones entre ellas. Con la finalidad de determinar los promedios pertinentes (fiabilidad, frecuencias, correlaciones) con el fin de examinar los resultados alcanzados, sobresaliendo la presencia o ausencia de relaciones, en concordancia con los objetivos e hipótesis planteados.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó un método de análisis estadístico inferencial y descriptivo; ya que, se especificará los valores alcanzados en cada variable y constatará la evaluación de los parámetros. En otras palabras, se procesará la información obtenida con el fin

de dar respuestas a la pregunta de investigación, la cual nos permitirá aceptar o rechazar las hipótesis planteadas. Se realizará el análisis de información por medio el uso del programa SPSS versión 26, extrayéndose a una hoja de cálculo Excel, con el fin de obtener las tablas de distribución de frecuencia para un análisis descriptivo. Así mismo, se realizará un a prueba piloto de 20 encuestados, con el fin de determinar la confiabilidad de la herramienta mediante el alfa de Cronbach. De manera similar, considere usar la prueba de Spearman o Pearson para las correlaciones entre variables y medidas.

3.7. Aspectos éticos

Para la investigación, se respetarán todos los principios éticos universales de la investigación, como la Justicia, Respeto por las personas, Autonomía, Bienestar, Honestidad, Responsabilidad de los investigadores, Confidencialidad de datos, Política Anti plagio y demás principios establecidos en los códigos internacionales y nacionales como el Código de Integridad Científica de Concytec; así también el estricto respeto a los lineamientos dispuestos en el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo, se muestran las pruebas estadísticas para encontrar las correlaciones que corresponden al objetivo general y los objetivos específicos planteados anteriormente.

4.1. Prueba de Asociación de las variables Implicación y Compromiso en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

Ho: ($r = 0$) No existe correlación entre la variable Implicación y Compromiso Laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

H1: ($r \neq 0$) Existe correlación entre la variable Implicación y Compromiso Laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

Tabla 2

Objetivo específico 1:

Determinar la relación que existe entre la implicancia y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

	Correlaciones	Implicación	Compromiso Laboral
Implicación	Correlación de Pearson	1	,424**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	67	67
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,424**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	67	67

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

Interpretación: Según los resultados de la prueba no paramétrica muestran un coeficiente de Pearson de 0,424, lo cual indica una correlación débil. Por otro lado,

el p valor de 0,000 indica que si existe relación significativa entre la implicación y el compromiso laboral. - Por lo tanto, la hipótesis se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe correlación entre la variable Implicación y Compromiso Laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

4.2. Prueba de Asociación de las variables consistencia y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

Ho: ($r = 0$) No existe correlación entre la variable Consistencia y Compromiso Laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

H1: ($r \neq 0$) Existe correlación entre la variable Consistencia y Compromiso Laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

Tabla 3

Objetivo específico 2:

Determinar la relación que existe entre consistencia y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

	Correlaciones	Consistencia	Compromiso laboral
Consistencia	Correlación de Pearson	1	,012
	Sig. (bilateral)		,000
	N	67	67
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,012	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	67	67

Interpretación: Según los resultados de la prueba no paramétrica muestran un coeficiente de Pearson de 0,012, lo cual indica una correlación muy débil. Por otro lado, el p valor de 0,000 indica que si existe relación muy significativa entre consistencia y el compromiso laboral. Por lo tanto, la hipótesis se descarta la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en donde se acepta que existe correlación entre la variable Consistencia y Compromiso Laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

4.3. Prueba de Asociación de las variables adaptabilidad y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

Ho: ($r = 0$) No existe correlación entre la variable Adaptabilidad y Compromiso Laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

H1: ($r \neq 0$) Existe correlación entre la variable Adaptabilidad y Compromiso Laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

Tabla 4

Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre adaptabilidad y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

	Correlaciones	Adaptabilidad	Compromiso laboral
Adaptabilidad	Correlación de Pearson	1	,185
	Sig. (bilateral)		,000
	N	67	67
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,185	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	67	67

Interpretación: Según los resultados de la prueba no paramétrica muestran un coeficiente de Pearson de 0,185, lo cual indica una correlación muy débil. Por otro lado, el p valor de 0,000 indica que si existe relación muy significativa entre adaptabilidad y el compromiso laboral. Por lo tanto, la hipótesis se descarta la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona que existe correlación entre la variable Adaptabilidad y Compromiso Laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

4.4. Prueba de Asociación de las variables misión y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

Ho: ($r = 0$) No existe correlación entre la variable Misión y Compromiso Laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

H1: ($r \neq 0$) Existe correlación entre la variable Misión y Compromiso Laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

Tabla 5

Objetivo específico 4:

Determinar la relación que existe entre la misión y el compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022.

	Correlaciones	Misión	Compromiso Laboral
Misión	Coefficiente de correlación	1,000	,499**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	,499**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	<u>N</u>	<u>45</u>	<u>45</u>

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

Interpretación: Según los resultados de la prueba no paramétrica muestran un coeficiente de Pearson de 0,499, lo cual indica una correlación moderada. Por otro lado, el p valor de 0,000 indica que si existe relación significativa entre misión y el compromiso laboral. Por lo tanto, la hipótesis se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que menciona que existe correlación entre la variable Misión y Compromiso Laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.

4.5. Prueba de Asociación de las variables la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022

Ho: ($r = 0$) No existe correlación entre las variables la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022

H1: ($r \neq 0$) Existe correlación entre las variables la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022.

Tabla 1

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022

	Correlaciones	Cultura Organizacional	Compromiso Laboral
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,432** ,000
	Sig. (bilateral)		
	N	67	67
Compromiso Laboral	Correlación de Pearson	,432** ,000	1
	Sig. (bilateral)		
	N	<u>67</u>	<u>67</u>

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

Interpretación: Según los resultados de la prueba no paramétrica muestran un coeficiente de Pearson de $r = 0,432$, lo cual indica una correlación débil entre las

variables. Por otro lado, el p valor de 0,000 indica que si existe relación muy significativa entre cultura organizacional y compromiso laboral. Por lo tanto, la hipótesis se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde menciona que existe correlación entre las variables la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022.

V. DISCUSIÓN

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la CO y el CL en una organización del rubro comercial de Lima en el año 2022. Esto se puede obtener por medio del análisis estadístico de correlación, para permitirnos discutir el contexto que abarca este estudio.

“Existe una relación significativa entre las variables CO y CL en la empresa comercial Lima – 2022” ($r = 0.432$), mostrando una correlación significativa en comparación con el estudio de Castillo (2020) sobre la relación positiva entre CO y compromiso de los colaboradores de Albins Constructora S.A.C., La Molina, 2020 ($r = 0,920$). La investigación propuesta por Huamán (2020) ha demostrado una relación significativa entre la CO y el CL de los colaboradores administrativos de IREN Norte, Trujillo - 2020 ($r = 0.881$). Un estudio propuesto por Velazco (2018) mostró una relación significativa entre CO y la participación docente en el CETPRO de La Tinguíña, Ica – 2018 ($r = 0.535$). Finalmente, Hermoza (2018) sobre la relación positiva entre la CO y el compromiso de los colaboradores en el departamento de compras del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Lima, 2017 ($r = 0.773$).

“Existe una relación significativa entre las variables de “implicancia” y CL de los colaboradores de retail en Lima, 2022” ($r = 0.424$), con una correlación significativa en comparación con el estudio de Velazco Campos, C. S. (2018) con una relación significativa entre la participación docente y la participación del CETPRO, Ica – 2018 ($r = 0.535$).

“Existe una relación significativa entre la variable consistencia y el CL de los colaboradores de retail en Lima, 2022” ($r = 0.012$), mostrando una correlación significativa en comparación con el estudio de Castillo (2020) con la relación covariable relación entre la constancia y la ética laboral de los empleados de Albins

Constructora SAC, La Molina, 2020 ($r = 0,770$). Existe una relación significativa entre las variables de adaptabilidad y CL de los empleados del comercio minorista en Lima, 2022 ($r = 0.185$), mostrando una correlación significativa en comparación con el estudio de Schuldt, Klaus Sigmar y Gomez (2020) con una relación positiva entre adaptabilidad y trabajo bajo la participación en la industria textil San Carlos - SP - Brasil, 2020 ($r = 0,281$). Hubo una relación significativa entre las variables misión y el CL de los colaboradores en los comercios minoristas de Lima, 2022 ($r = 0.449$), mostrando una correlación significativa en comparación con el estudio de Velasco (2018) con una asociación significativa entre la tarea y el compromiso de los docentes del CETPRO de La Tinguiña, Ica, 2018 ($r = 0.285$).

VI. CONCLUSIONES

Mediante los resultados obtenidos se concluye de acuerdo con los objetivos propuestos de la presente investigación:

- Existe una relación positiva y alta de la dimensión implicación y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022 ($r = 0,424$) y es significativa con un $p - \text{valor} = 0.000$.
- Existe una relación positiva y alta de la dimensión consistencia y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022. ($r = 0.012$) y es significativa con un $p - \text{valor} = 0.000$.
- Existe una relación positiva y alta de la dimensión adaptabilidad y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022. ($r = 0.185$) y es significativa con un $p - \text{valor} = 0.000$.
- Existe una relación positiva y alta de la dimensión misión y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022. ($r = 0.449$) y es significativa con un $p - \text{valor} = 0.000$.

Concluyendo que para todos los casos existe una relación directa y positiva, es decir hay relación entre todas, están correlacionadas y son significativas.

VII. RECOMENDACIONES

Antes de concluir, nos gustaría hacer algunas recomendaciones basadas en los resultados y conclusiones de este estudio:

- Promover el cumplimiento de los empleados a través de negociaciones que comuniquen los valores centrales de la organización, mejoren el compromiso de los empleados y la coordinación e integración para cerrar las brechas de mejora.
- Alentar a los empleados a adaptarse al cambio mediante la identificación de factores que mejoren la orientación al cambio, el enfoque en el cliente y el aprendizaje organizacional dentro de la empresa.
- Promover y mantener una cultura fuerte para que todos los empleados se sientan identificados con la organización, contribuyendo a lograr la visión de la empresa.
- Fomente la participación de un gerente o supervisor de empleados, ya que esto ayudará a los empleados a realizar mejor sus tareas o actividades diarias.

REFERENCIAS

- Cadena Saá, N. C. (2019). Análisis de los Factores que Influyen sobre la Motivación Laboral en los empleados de la Fundación FASINARM [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/12116>
- Camarena Adame, M. E., & Saavedra García, M. L. (2018). Las prácticas de capital humano en las Pymes de la Ciudad de México. Forum Empresarial, 23(1). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/631/63157547008/html/index.html>
- Castillo Gonzales, L. P. (2020). La cultura organizacional y compromiso laboral de los colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La Molina, 2020 [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55146>
- Castillo, M. A. D. L. (2016). La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño de la gestión en el gobierno regional de Piura. GRIN Verlag. de Souza, L., & Rodrigues, A. L. (2021). Organizacional culture and entrenchment: A study in a supermarket. Caderno de Administração, 29(1), 11-25. Recuperado de: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v29i1.55767>
- Enríquez, E. C. G. (2000). Comportamiento Organizacional. Lulu.com. Fernández, A. R. (2004). Psicología de las organizaciones. Editorial UOC. Fernández, M., & Sánchez, J. C. (1997). Eficacia organizacional: Concepto, desarrollo y evaluación. Ediciones Díaz de Santos.

Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6(1), 27-

García Lirios, C. (2021). Modelamiento del compromiso laboral ante la COVID-19 en un hospital público del centro de México. *Gaceta Médica Boliviana*, 44(1), 34-39. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S101229662021000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es

García-Samper, M., Navarro Manotas, E., Ramírez, J., & Hernández-Burgos, R. (2022). Cultura organizacional verde: Análisis desde las dimensiones de sostenibilidad corporativa: *Información Tecnológica*, 33(2), 99-106. Recuperado de: <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200099>

Gastélum, R. G. (2000). *Comunicación Y Cultura Organizacional en Empresas Chinas Y Japonesas*. Juan Carlos Martínez Coll.

Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., & Tito Huamaní, P. L. (2020). Modelo SEM basado en valores organizacionales y capital intelectual: Un estudio realizado en entidades del sistema financiero peruano. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(19). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5045/504562644001/html/index.html>

Gestión, (2015, noviembre 21). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema | TENDENCIAS. Gestión; NOTICIAS GESTIÓN. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management- empleo/87-empresas-considerafalta-compromiso-laboral-principal- problema-105592-noticia/>

- González Cornejo, A. (2019). Desarrollo organizacional de la A a la Z. PACJ.
- González Vega, B. G., Morales Vargas, A., Marín Jimeno, Y. I., & Barajas Ruiz, M. L. (2021). Prácticas de cultura organizacional a distancia desde una perspectiva de responsabilidad social empresarial. *Revista Innova ITFIP*, 8(1), 12-18. Recuperado de: <https://doi.org/10.54198/innova08.02>
- Gullo, J., & Nardulli, J. P. (2015). *Gestión organizacional* (1.a ed.). Editorial Maipue.
- González, J. L. A., Gallardo, M. R. C., & Chávez, M. C. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237247.
- Hermoza Yañez, M. A. (2018). *Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos—Lima, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22484>
- Hernández Palomino, J. A. (2017). *Desarrollo organizacional: Teoría, prácticas y casos*. Pearson Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 edición). McGraw Hill Interamericana. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.

Huamán Sagástegui, C. M. (2020). La cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo – 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18023>

López Posada, L. M. (2016). Cultura organizacional: Entre el individualismo y el colectivismo. Sello Editorial Universidad del Tolima.

Martinez Lafitte, R. (2021). Cultura organizacional y motivación laboral en el sistema de investigación, desarrollo e innovación del Ejército (SIDIE), 2021 [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6604>

Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46, 11-47. Recuperado de: <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>

Montahud, J. A., & Icart, I. B. (2011). Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica. *PUBLICACIONES UNIVERSITAT ROVIRA i VIRGILI*.

Ochoa Vivas, I. A. (2021). Estrategias para el fortalecimiento de la cultura organizacional de la Agencia Nacional de Hidrocarburos. *SIGNOS*, 13(1), 172-191. Recuperado de: <https://doi.org/10.15332/24631140.6347>

Puruncaja Chisaguano, M. E. (2021). Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional del hospital básico Píllaro. [Tesis de maestría,

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Recuperado de:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16308>

Ramírez, G. M. O., Olvera, M. de los A. S., & Ornelas, C. E. C. (2012). El Compromiso Organizacional Y la Satisfacción Laboral. Editorial Academica Espanola.

Ramos, P. M., & Trejo, O. G. B. (2022). Relaciones internacionales, competitividad y sostenibilidad en América Latina. UNAM | FES-Iztacala | LEED.

Reguant Alvarez, M., Vilà Baños, R., & Torrado Fonseca, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació, 2018, vol. 11, num. 2, p. 45-60.

Ribas, J. M. B. (2003). Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos. Editorial UOC.

Rivero, Y. D. F. (2015). Clima Laboral Y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios: Clima Laboral en las Organizaciones. Editorial Académica Española.

Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. Pearson Educación.

Rodríguez-Sánchez, J.-L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. Información tecnológica, 31(2), 207-220.

Recuperado de: <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>

Salimbeni, S. (2019). Gestión de Procesos de Negocios en el Sector Público.

PÓDIUM, 35, 69-86. Recuperado de:

<https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.5>

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *RH Sampieri, Metodología de la Investigación*, 11-1.

Schuldt, K. S., & Gomes, G. (2020). Influence of organizational culture on the environments of innovation and organizational performance. *Gestao e Producao*, 27(3). Scopus. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/0104530x4571-20>

Senge, P. M. (2012). *La quinta disciplina: Como impulsar el aprendizaje en la organizacion inteligente*. Ediciones Granica S.A.

Simao, I. D., & Beuren, I. M. (2022). Influence of intrinsic motivation and organizational culture on family business affective commitment: Formal and informal controls as mediating elements. *Innovar*, 32(84), 97-110. Scopus. Recuperado de: <https://doi.org/10.15446/innovar.v32n84.99681>

Solarte, C. M., Solarte, M. L., & Barahona, J. F. (2020). Organizational culture and innovation in the market orientation of family companies of Pasto (Colombia): Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de pasto (colombia). *Contaduría y Administración*, 65(1), 1-23. Recuperado de: <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1725>

Suárez, M. S., Álvarez, M. T., & Vásquez, M. del C. (2020). La Cultura Organizacional a través de las teorías organizacionales: Nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, 40, 145-156. Recuperado de: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1387>

- Tejada Estrada, G. C., Cruz Montero, J. M., Uribe Hernandez, Y. C., & Rios Herrera, J. J. (2019). Innovación tecnológica: Reflexiones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85). Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058864011/29058864011.pdf>
- Valdés Alarcón, M. E., Vernaza Jarrín, D., & Polanco, D. (2020). La cultura organizacional y su pertinencia en el contexto actual para la empresa gastronómica. *Gestión Joven*, 21(1), 1-12. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7309174>
- Valero Ancco, V. N., Vilca Mamani, G. E., & Coapaza Mamani, M. Y. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *PURIQ*, 4. Recuperado de: <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Velazco Campos, C. S. (2018). Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Carlos Lunavictoria Quevedo de La Tinguíña, Ica – 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23953>
- Ventura-León, J. L., Arancibia, M., & Madrid, E. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956.
- Vesga Rodríguez, J. J., García Rubiano, M., Forero Aponte, C., Aguilar Bustamante, M. C., Ángel Jaramillo, J., Quiroz González, E., Castaño González, E. J., Andrade Jaramillo, V., & Gómez Vélez, M. A. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional.

Suma Psicológica, 27(1), 52-61. Recuperado de:
<https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

ANEXOS 1:Matriz De Operacionalización De Variables.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Es el conjunto de hábitos, creencias, valores y actitudes que existen dentro de las organizaciones; esto involucra a todos los colaboradores, y la forma como consisten, comprometiéndose con los objetivos organizacionales; buscando la adaptación la ya mejora continua (Leiva et al., 2021).	Se medirá mediante un cuestionario de 12 preguntas de acuerdo con sus indicadores en escala ordinal	Implicancia	Empoderamiento	Ordinal
				Trabajo en equipo	
				Desarrollo de capacidades	
			Consistencia	Valores centrales	
				Acuerdo	
				Coordinación e integración	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	
				Orientación al cliente	
				Aprendizaje organizativo	
			Misión	Dirección y propósitos estratégicos	
Metas y Objetivos					
Visión					
Compromiso laboral	Compromiso es un estado psicológico que caracteriza la organización y como esta influye para la decisión de continuar siendo parte de la organización. Para ello existe un compromiso Afectivo, continuidad y normativo Enríquez, (2020).	Se medirá mediante un cuestionario de 9 preguntas de acuerdo con sus indicadores en escala ordinal	Compromiso afectivo	Satisfacción laboral	Ordinal
				Espíritu cooperativo	
				Sentimiento de pertenencia	
			Compromiso continuo	Desempeño al mínimo	
				Rotación laboral	
				Absentismo	
			Compromiso normativo	Contribución a los objetivos	
				Ayuda al desarrollo	
				Prescriptor de la empresa	

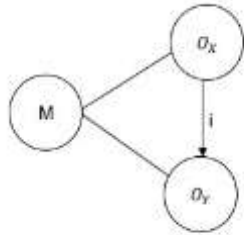
Anexo 2. Matriz de Consistencia.

Título: “Cultura organizacional y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022”

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué relación existe entre la implicación y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022? - ¿Qué relación existe entre la consistencia y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022? - ¿Qué relación existe entre la adaptabilidad y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación que existe entre la implicancia y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022. - Determinar la relación que existe entre consistencia y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022. 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación positiva entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>(1) Existe relación positiva entre la implicancia y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022</p> <p>(2) Existe relación positiva entre consistencia y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022</p> <p>(3) Existe relación entre adaptabilidad y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta: Consiste en la aplicación de un cuestionario a una parte característica del universo que está siendo objeto de estudio.</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario: Se utilizará un cuestionario compuesto por ítems, mediante una escala ordinal para estudiar a la variable cultura organizacional y compromiso laboral.</p>

<p>- ¿Qué relación existe entre la misión y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022?</p>	<p>- Determinar la relación que existe entre adaptabilidad y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre misión y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.</p>	<p>(4) Existe relación entre misión y el compromiso laboral en trabajadores en una empresa retail de Lima, 2022.</p>	
<p>Diseño de Investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>	

Diseño de Investigación No experimental, Descriptivo –



correlacional

Población

La población en el trabajo de investigación ha sido conformada por un total de 80 de una empresa retail en Lima, 2022.

Muestra

Por muestreo probabilístico queda conformado por 67 colaboradores de una

Cultura organizacional	Implicancia
	Consistencia
	Adaptabilidad
Compromiso laboral	Misión
	Compromiso afectivo
	Compromiso continuo
	Compromiso normativo

Donde: M: Muestra <i>OX</i> : Observación de la variable dirección por valores <i>OY</i> : Observación de la variable implementación del proceso de selección de personal i: Incidencia de la dirección por valores en la implementación del proceso de selección de personal	empresa retail en Lima, 2022.		
---	-------------------------------	--	--

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal en una empresa retail de Lima, 2022; se estudiará sobre la cultura organizacional y compromiso laboral, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

1	2	3
Malo	Regular	Bueno

I.CULTURA ORGANIZACIONAL

I.1. IMPLICACIÓN

I.1.1. EMPODERAMIENTO				
N°	Preguntas	1	2	3
1	¿Su puesto de trabajo contribuye con su autorrealización?			

I.1.2. TRABAJO EN EQUIPO				
N°	Preguntas	1	2	3
2	¿Usted, se siente parte de un equipo de trabajo?			

I.1.3. DESARROLLO DE CAPACIDADES				
----------------------------------	--	--	--	--

N°	Preguntas	1	2	3
3	¿La empresa brinda capacitaciones a los colaboradores?			

I.2. CONSISTENCIA

I.2.1. VALORES CENTRALES

N°	Preguntas	1	2	3
4	¿Los valores de la empresa se distinguen de la competencia?			

I.2.2. ACUERDO

N°	Preguntas	1	2	3
5	¿Se siente satisfecho con el tipo de contrato que ha realizado con la empresa?			

I.2.3. COORDINACIÓN E INTEGRACIÓN

N°	Preguntas	1	2	3
6	¿La constante comunicación entre colaboradores se ve reflejada en la resolución de confincitos?			

I.3. ADAPTABILIDAD

I.3.1. ORIENTACIÓN AL CAMBIO

N°	Preguntas	1	2	3
7	¿Se considera una persona que se adapta al cambio?			

I.3.2. ORIENTACION AL CLIENTE

N°	Preguntas	1	2	3
8	¿Las necesidades del cliente son la prioridad en la empresa?			

I.3.3. APRENDIZAJE ORGANIZATIVO				
N°	Preguntas	1	2	3
9	¿La capacidad de la organización y de cada persona han mejorado para hacer cosas que antes no podían hacer laboralmente?			

I.4. MISIÓN

I.4.1. DIRECCIÓN Y PROPOSITOS ESTRATEGICOS				
N°	Preguntas	1	2	3
10	¿En la empresa se han planteado estrategias especificas para el logro de una meta determinada?			

I.4.2. METAS Y OBJETIVOS				
N°	Preguntas	1	2	3
11	¿Las metas y objetivos de la empresa en las que he participado han sido alcanzadas con éxito?			

I.4.3. VISIÓN				
N°	Preguntas	1	2	3
12	¿Considera usted que la empresa tiene una misión acorde a las tendencias actuales del mercado?			

Gracias por su apoyo y colaboración.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO LABORAL

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal en una empresa retail de Lima, 2022; se estudiará sobre la cultura organizacional y compromiso laboral, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

1	2	3
Malo	Regular	Bueno

II. COMPROMISO LABORAL

II.1. COMPROMISO AFECTIVO

II.1.1. SATISFACCIÓN LABORAL				
N°	Preguntas	1	2	3
1	¿Me siento identificado con la empresa en la que laboro y esto me permite trabajar mejor?			

II.1.2. ESPIRITU COOPERATIVO				
N°	Preguntas	1	2	3
2	¿Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad?			

II.1.3. SENTIMIENTO DE PERTENENCIA				
N°	Preguntas	1	2	3
3	Me siento orgulloso de la entidad en la que laboro.			

II.2. COMPROMISO CONTINUO

II.2.1. DESEMPEÑO AL MÍNIMO				
N°	Preguntas	1	2	3
4	Considero que mi desempeño laboral aporta a las metas de la empresa.			

I.2.2. ROTACIÓN LABORAL				
N°	Preguntas	1	2	3
5	Hay alta rotación de personal en la empresa.			

I.2.2. ABSENTISMO				
N°	Preguntas	1	2	3
6	Soy puntual y responsable.			

I.3. COMPROMISO NORMATIVO

I.3.1. CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS				
N°	Preguntas	1	2	3
7	Desarrollo óptimamente mis funciones.			

I.3.2. AYUDA AL DESARROLLO				
N°	Preguntas	1	2	3
8	Soy parte del crecimiento de la empresa.			

I.3.3. PRESCRIPTOR DE LA EMPRESA				
N°	Preguntas	1	2	3

9	Imparto una buena opinión de la empresa con mi círculo cercano.			
---	---	--	--	--

Gracias por su apoyo y colaboración

Anexo 4: Validación de los instrumentos de Juicio de Experto.

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA RETAIL EN LIMA, 2022

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Cultura organizacional y Compromiso laboral de una empresa retail en Lima, 2022**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: El conjunto de hábitos, creencias, valores y actitudes que existen dentro de las organizaciones; esto involucra a todos los colaboradores, y la forma como consisten, comprometiéndose con los objetivos organizacionales; buscando la adaptación la ya mejora continua (Leiva et al., 2021).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Implicación	Empoderamiento	¿Su puesto de trabajo contribuye con su autorrealización?	1	1	1	1	
	Trabajo en Equipo	¿Usted, se siente parte de un equipo de trabajo?	1	1	1	1	
	Desarrollo de capacidades	¿La empresa brinda capacitaciones a los colaboradores?	1	1	1	1	
Consistencia	Valores centrales	¿Los valores de la empresa se distinguen de la competencia?	1	1	1	1	
	Acuerdo	¿Se siente satisfecho con el tipo de contrato que ha realizado con la empresa?	1	1	1	1	
	Coordinación e integración	¿La constante comunicación entre colaboradores se ve reflejada en la resolución de conflictos?	1	1	1	1	
Adaptabilidad	Orientación al cambio	¿Se considera una persona que se adapta al cambio?	1	1	1	1	

	Orientación al cliente	¿Las necesidades del cliente son la prioridad en la empresa?	1	1	1	1	
	Aprendizaje Organizativo	¿La capacidad de la organización y de cada persona han mejorado para hacer cosas que antes no podían hacer laboralmente?	1	1	1	1	
Misión	Dirección y Propósitos estratégicos	¿En la empresa se han planteado estrategias específicas para el logro de una meta determinada?	1	1	1	1	
	Metas y Objetivos	¿Las metas y objetivos de la empresa en las que he participado han sido alcanzadas con éxito?	1	1	1	1	
	Visión	¿Considera usted que la empresa tiene una misión acorde a las tendencias actuales del mercado?	1	1	1	1	


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE EL COMPROMISO LABORAL

Definición de la variable: Es un estado psicológico que caracteriza la organización y como esta influye para la decisión de continuar siendo parte de la organización. Para ello existe un compromiso Afectivo, continuidad y normativo Enríquez, (2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso Afectivo	Satisfacción Laboral	¿Me siento identificado con la empresa en la que laboro y esto me permite trabajar mejor?	1	1	1	1	
	Espíritu Cooperativo	¿Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad?	1	1	1	1	
	Sentimiento de Pertenencia	Me siento orgulloso de la entidad en la que laboro.	1	1	1	1	
Compromiso Continuo	Desempeño al mínimo	Considero que mi desempeño laboral aporta a las metas de la empresa.	1	1	1	1	
	Rotación Laboral	Hay alta rotación de personal en la empresa.	1	1	1	1	

	Absentismo	Soy puntual y responsable.	1	1	1	1	
Compromiso Normativo	Contribución a los objetivos	Desarrollo óptimamente mis funciones.	1	1	1	1	
	Ayuda al Desarrollo	Soy parte del crecimiento de la empresa.	1	1	1	1	
	Prescriptor de la empresa	Imparto una buena opinión de la empresa con mi círculo cercano.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y Compromiso Laboral de los trabajadores de una empresa retail en Lima, 2022.
Nombres y apellidos del experto	KLAUS DELPHOR OJEDA DIAZ
Documento de identidad	18217166
Años de experiencia en el área	5 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN DIRECCION DE OPERACIONES Y CADENA DE ABASTECIMIENTO
Nacionalidad	Peruano
Institución	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C.
Cargo	PROFESOR
Número telefónico	923260829
Firma	
Fecha	26-06-2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DEL COMPROMISO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y Compromiso Laboral de los trabajadores de una empresa retail en Lima, 2022.
Nombres y apellidos del experto	KLAUS DELPHOR OJEDA DIAZ
Documento de identidad	18217166
Años de experiencia en el área	5 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN DIRECCION DE OPERACIONES Y CADENA DE ABASTECIMIENTO
Nacionalidad	Peruano
Institución	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C.
Cargo	PROFESOR
Número telefónico	923260829
Firma	
Fecha	26-06-22

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA RETAIL EN LIMA, 2022

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Cultura organizacional y Compromiso laboral de una empresa retail en Lima, 2022**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: El conjunto de hábitos, creencias, valores y actitudes que existen dentro de las organizaciones; esto involucra a todos los colaboradores, y la forma como consisten, comprometiéndose con los objetivos organizacionales; buscando la adaptación la ya mejora continua (Leiva et al., 2021).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Implicación	Empoderamiento	¿Su puesto de trabajo contribuye con su autorrealización?	1	1	1	1	
	Trabajo en Equipo	¿Usted, se siente parte de un equipo de trabajo?	1	1	1	1	
	Desarrollo de capacidades	¿La empresa brinda capacitaciones a los colaboradores?	1	1	1	1	
Consistencia	Valores centrales	¿Los valores de la empresa se distinguen de la competencia?	1	1	1	1	
	Acuerdo	¿Se siente satisfecho con el tipo de contrato que ha realizado con la empresa?	1	1	1	1	
	Coordinación e integración	¿La constante comunicación entre colaboradores se ve reflejada en la resolución de conflictos?	1	1	1	1	
Adaptabilidad	Orientación al cambio	¿Se considera una persona que se adapta al cambio?	1	1	1	1	

	Orientación al cliente	¿Las necesidades del cliente son la prioridad en la empresa?	1	1	1	1	
	Aprendizaje Organizativo	¿La capacidad de la organización y de cada persona han mejorado para hacer cosas que antes no podían hacer laboralmente?	1	1	1	1	
Misión	Dirección y Propósitos estratégicos	¿En la empresa se han planteado estrategias específicas para el logro de una meta determinada?	1	1	1	1	
	Metas y Objetivos	¿Las metas y objetivos de la empresa en las que he participado han sido alcanzadas con éxito?	1	1	1	1	
	Visión	¿Considera usted que la empresa tiene una misión acorde a las tendencias actuales del mercado?	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE EL COMPROMISO LABORAL

Definición de la variable: Es un estado psicológico que caracteriza la organización y como esta influye para la decisión de continuar siendo parte de la organización. Para ello existe un compromiso Afectivo, continuidad y normativo Enríquez, (2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso Afectivo	Satisfacción Laboral	¿Me siento identificado con la empresa en la que laboro y esto me permite trabajar mejor?	1	1	1	1	
	Espíritu Cooperativo	¿Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad?	1	1	1	1	
	Sentimiento de Pertenencia	Me siento orgulloso de la entidad en la que laboro.	1	1	1	1	
Compromiso Continuo	Desempeño al mínimo	Considero que mi desempeño laboral aporta a las metas de la empresa.	1	1	1	1	
	Rotación Laboral	Hay alta rotación de personal en la empresa.	1	1	1	1	

	Absentismo	Soy puntual y responsable.	1	1	1	1	
Compromiso Normativo	Contribución a los objetivos	Desarrollo óptimamente mis funciones.	1	1	1	1	
	Ayuda al Desarrollo	Soy parte del crecimiento de la empresa.	1	1	1	1	
	Prescriptor de la empresa	Imparto una buena opinión de la empresa con mi círculo cercano.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y Compromiso Laboral de los trabajadores de una empresa retail en Lima, 2022.
Nombres y apellidos del experto	JENNY MARTHA QUISPE LOPEZ
Documento de identidad	32924318
Años de experiencia en el área	8 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.
Cargo	ADMINISTRADORA
Número telefónico	981308343
Firma	
Fecha	28-06-2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DEL COMPROMISO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y Compromiso Laboral de los trabajadores de una empresa retail en Lima, 2022.
Nombres y apellidos del experto	JENNY MARTHA QUISPE LOPEZ
Documento de identidad	32924318
Años de experiencia en el área	8 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.
Cargo	ADMINISTRADORA
Número telefónico	981308343
Firma	
Fecha	28-06-2022

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA RETAIL EN LIMA, 2022

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Cultura organizacional y Compromiso laboral de una empresa retail en Lima, 2022**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: El conjunto de hábitos, creencias, valores y actitudes que existen dentro de las organizaciones; esto involucra a todos los colaboradores, y la forma como consisten, comprometiéndose con los objetivos organizacionales; buscando la adaptación la ya mejora continua (Leiva et al., 2021).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Implicación	Empoderamiento	¿Su puesto de trabajo contribuye con su autorrealización?	1	1	1	1	
	Trabajo en Equipo	¿Usted, se siente parte de un equipo de trabajo?	1	1	1	1	
	Desarrollo de capacidades	¿La empresa brinda capacitaciones a los colaboradores?	1	1	1	1	
Consistencia	Valores centrales	¿Los valores de la empresa se distinguen de la competencia?	1	1	1	1	
	Acuerdo	¿Se siente satisfecho con el tipo de contrato que ha realizado con la empresa?	1	1	1	1	
	Coordinación e integración	¿La constante comunicación entre colaboradores se ve reflejada en la resolución de conflictos?	1	1	1	1	
Adaptabilidad	Orientación al cambio	¿Se considera una persona que se adapta al cambio?	1	1	1	1	

	Orientación al cliente	¿Las necesidades del cliente son la prioridad en la empresa?	1	1	1	1	
	Aprendizaje Organizativo	¿La capacidad de la organización y de cada persona han mejorado para hacer cosas que antes no podían hacer laboralmente?	1	1	1	1	
Misión	Dirección y Propósitos estratégicos	¿En la empresa se han planteado estrategias específicas para el logro de una meta determinada?	1	1	1	1	
	Metas y Objetivos	¿Las metas y objetivos de la empresa en las que he participado han sido alcanzadas con éxito?	1	1	1	1	
	Visión	¿Considera usted que la empresa tiene una misión acorde a las tendencias actuales del mercado?	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE EL COMPROMISO LABORAL

Definición de la variable: Es un estado psicológico que caracteriza la organización y como esta influye para la decisión de continuar siendo parte de la organización. Para ello existe un compromiso Afectivo, continuidad y normativo Enríquez, (2020).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso Afectivo	Satisfacción Laboral	¿Me siento identificado con la empresa en la que laboro y esto me permite trabajar mejor?	1	1	1	1	
	Espíritu Cooperativo	¿Mis compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad?	1	1	1	1	
	Sentimiento de Pertenencia	Me siento orgulloso de la entidad en la que laboro.	1	1	1	1	
Compromiso Continuo	Desempeño al mínimo	Considero que mi desempeño laboral aporta a las metas de la empresa.	1	1	1	1	
	Rotación Laboral	Hay alta rotación de personal en la empresa.	1	1	1	1	

	Absentismo	Soy puntual y responsable.	1	1	1	1	
Compromiso Normativo	Contribución a los objetivos	Desarrollo óptimamente mis funciones.	1	1	1	1	
	Ayuda al Desarrollo	Soy parte del crecimiento de la empresa.	1	1	1	1	
	Prescriptor de la empresa	Imparto una buena opinión de la empresa con mi círculo cercano.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y Compromiso Laboral de los trabajadores de una empresa retail en Lima, 2022.
Nombres y apellidos del experto	ALEXANDRA SHIRLEY RAMOS MARTINEZ
Documento de identidad	10419253
Años de experiencia en el área	6 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.
Cargo	DOCENTE UNIVERSITARIA
Número telefónico	936135747
Firma	
Fecha	04-07-2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DEL COMPROMISO LABORAL
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y Compromiso Laboral de los trabajadores de una empresa retail en Lima, 2022.
Nombres y apellidos del experto	ALEXANDRA SHIRLEY RAMOS MARTINEZ
Documento de identidad	10419253
Años de experiencia en el área	6 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.
Cargo	DOCENTE UNIVERSITARIA
Número telefónico	936135747
Firma	
Fecha	04-07-2022

Anexo 5: La confiabilidad de las variables

Fiabilidad			
Escala: Cultura organizacional			
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

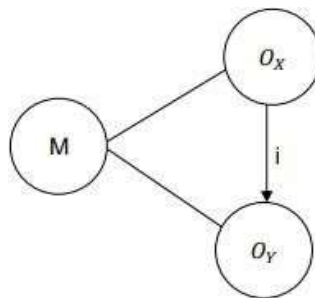
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

→ Fiabilidad			
Escala: Compromiso laboral			
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.

El estadístico Alfa de Cronbach determina el nivel de la consistencia, la variabilidad total y homogeneidad. Se realizó la prueba de fiabilidad a las variables cultura organizacional y compromiso laboral, determinando un alfa de Cronbach mayores a 0.799 es decir, las variables presentan una alta relación y consistencia de los ítems, están inter relacionados.

Anexo 6: Diseño de investigación



Donde:

M: Muestra

OX: variable desempeño laboral.

OY: variable compensación salarial.

i: Incidencia

ANEXO 7: Escala de medición

La variable 1 del presente estudio es medida por la escala ordinal:

Donde 1. Malo, 2. Regular, 3. Bueno.

Tabla 1
Operacionalización de la variable Cultura Organizacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE ESCALA
CULTURA ORGANIZACIONAL	Dimensión 1: IMPLICACIÓN	Empoderamiento	1	Escala ordinal 1. Malo 2. Regular 3. Bueno
		Trabajo en equipo	2	
		Desarrollo de capacidades	3	
	Dimensión 2: CONSISTENCIA	Valores centrales	4	
		Acuerdos	5	
		Coordinación e integración	6	
	Dimensión 3: ADAPTABILIDAD	Orientación al cambio	7	
		Orientación al cliente	8	
		Aprendizaje organizativo	9	
	Dimensión 4: MISIÓN	Dirección y propósitos estratégicos	10	
		Metas y objetivos	11	
		Visión	12	

Nota: La tabla 1 de operacionalización de la variable Cultura Organizacional indica el número de ítems por indicador.

ANEXO 8: Escala de medición

La variable 2 del presente estudio es medida por la escala ordinal:

Donde 1. Malo, 2. Regular, 3. Bueno.

Tabla 2
Operacionalización de la variable Compromiso Laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE ESCALA
COMPROMISO LABORAL	Dimensión 1: COMPROMISO AFECTIVO	Satisfacción laboral	1	Escala ordinal 1. Malo 2. Regular 3. Bueno
		Espíritu cooperativo	2	
		Sentimiento de pertenencia	3	
	Dimensión 2: COMPROMISO CONTINUO	Desempeño mínimo	4	
		Rotación laboral	5	
		Absentismo	6	
	Dimensión 3: COMPROMISO NORMATIVO	Contribución a objetivos	7	
		Ayuda al desarrollo	8	

Nota: La tabla 2 de operacionalización de la variable Compromiso Laboral indica el número de ítems por indicador.

ANEXO 9: FORMULA DE LA MUESTRA

La fórmula es:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n= Tamaño de muestra optima.

Z= Nivel de confianza.

E= Margen de error.

N= Población

Por lo tanto, el tamaño de la muestra para este caso en particular se calculó de la siguiente manera: n= Número de personas a encuestar.

P= 0.5

Z= 1.96

E= 0.05

N= 80

$$n = \frac{1.962 \cdot 0.5(1 - 0.5)80}{0.052 (80 - 1) + 1.962 \cdot 0.5(1 - 0.5)}$$
$$n = 67$$

ANEXO 10: Técnicas de recolección de datos

Tabla 3

Técnicas e instrumentos aplicados en el estudio de investigación

Variables de estudio	Técnicas	Instrumentos
Cultura Organizacional	Encuesta	Cuestionario
Compromiso Laboral	Encuesta	Cuestionario

ANEXO 11: Validez del instrumento

Tabla 4

Lista de Juicios de expertos

Instrumentos	Expertos	Grado Académico
Cultura Organizacional	KLAUS DELPHOR OJEDA DIAZ	Magister
Compromiso Laboral	JENNY MARTHA QUISPE LOPEZ	Doctorado
	ALEXANDRA SHIRLEY RAMOS MARTINEZ	Doctorado

ANEXO 12: Confiabilidad

Tabla 5

Confiabilidad

Coeficiente	Relación
"0.00 a +/- 0.20"	"Muy baja"
"-0.20 a 0.40"	"Baja o ligera"
"0.40 a 0.60"	"Moderada"
"0.60 a 0.80"	"Marcada"
"0.80 a 1.00"	"Muy alta"

Nota: Por ello, para este estudio se empleó el plan SPSS para validar la credibilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach.

Anexo 13 : Alfa de Cronbach

Tabla 6

Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad de la variable cultura organizacional	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,818	67
Estadísticos de fiabilidad de la variable compromiso laboral	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.799	67

El estadístico Alfa de Cronbach determina el nivel de la consistencia, la variabilidad total y homogeneidad. Se realizó la prueba de fiabilidad a las variables CO Y CL determinando un alfa de Cronbach de 0.818 y 0.799, es decir, las variables presentan una alta relación y consistencia de los ítems, están inter relacionados.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUZMILA GABRIELA MAURTUA GURMENDI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y compromiso laboral en una empresa retail de Lima, 2022", cuyos autores son ALVAREZ ALIAGA MIGUEL ANGEL, SAUSA PIZARRO KATHERINE AYLEEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, 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, 14 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUZMILA GABRIELA MAURTUA GURMENDI DNI: 07379211 ORCID: 0000-0002-0812-3473	Firmado electrónicamente por: LMAURTUA el 15-12- 2022 12:58:05

Código documento Trilce: TRI - 0487124