



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

**Cultura organizacional y su influencia en el compromiso
laboral de las Empresas Textiles, San Isidro**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Administración**

AUTORA:

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

ASESORES:

Dr. Romero Echevarria, Luis Miguel (orcid.org/000-0002-1693-2115)

Dr. Ventura Orbegoso, Carlos Oswaldo (orcid.org/0000-0002-7465-8687)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo en primer lugar a Dios, a mi familia, a las personas que han estado junto a mí en este esfuerzo personal.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la universidad por la oportunidad que nos brinda para poder desarrollarnos profesionalmente, a mis colegas por el apoyo permanente.



**ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y su influencia en el compromiso laboral de las empresas textiles, San Isidro", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA DNI: 07379211 ORCID: 0000-0002-0812-3473	Firmado electrónicamente por: LMAURTUA el 18-01- 2024 23:23:34

Código documento Trilce: INV - 1485698

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iv
<u>ÍNDICE DE CONTENIDOS</u>	<u>v</u>
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
RESUMO.....	x
I. Introducción	1
II. Marco Teórico.....	5
III. Metodología	17
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	17
3.2 Variables y Operacionalización.....	18
3.3 Población, Muestra	20
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	21
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de Análisis de Datos	24
3.7 Aspectos Éticos	25
IV. Resultados.....	27
4.2. Prueba de Hipótesis para Cultura Organizacional y Compromiso Laboral	28
4.3. Descripción de los Valores de la Organización en el Compromiso Laboral ..	29
4.4. Prueba de Hipótesis para Valores de la Organización y Compromiso	

Laboral.....	30
4.5. Descripción del Reconocimiento en el Compromiso Laboral	31
4.6. Prueba de Hipótesis para el Reconocimiento y Compromiso Laboral	31
4.7. Descripción de las Costumbres en el Compromiso Laboral	32
4.8. Prueba de Hipótesis para las Costumbres en el Compromiso Laboral	33
4.9. Descripción de las Políticas de Inclusión en el Compromiso Laboral	34
4.10. Prueba de Hipótesis para las Políticas de Inclusión en el Compromiso Laboral.....	35
V. Discusión	36
V. Conclusiones	43
VII. Recomendaciones	45
VIII. Propuesta	47
Referencias	57
Anexos	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	La medición de las variables es mediante la Escala de Likert .	27
Tabla 2	Validación del juicio de expertos	28
Tabla 3	Nivel de confiabilidad. Cultura Organizacional	28
Tabla 4	Nivel de confiabilidad. Compromiso Laboral	29
Tabla 5	Cultura organizacional en el Compromiso Laboral.....	32
Tabla 6	Chi ² para cultura organizacional en el compromiso laboral.....	33
Tabla 7	Pseudo R ² de cultura organizacional en el compromiso laboral	33
Tabla 8	Valores de la organización en el compromiso laboral	34
Tabla 9	Chi ² para valores de la organización en el compromiso laboral	35
Tabla 10	Pseudo R ² de valores de la organización en el compromiso laboral	35
Tabla 11	Reconocimiento en el compromiso laboral.....	36
Tabla 12	Chi ² para reconocimiento en el compromiso laboral	37
Tabla 13	Pseudo R ² de reconocimiento en el compromiso laboral	37
Tabla 14	Costumbres en el compromiso laboral	37
Tabla 15	Chi ² para costumbre en el compromiso laboral	38
Tabla 16	Pseudo R ² de costumbres en el compromiso laboral	38
Tabla 17	Política de inclusión en el compromiso laboral.....	39
Tabla 18	Chi ² para políticas de inclusión en el compromiso laboral.....	40
Tabla 19	Pseudo R ² de políticas de inclusión en el compromiso laboral....	40
Tabla 20	Cronograma de Actividades	55
Tabla 21	Financiamiento.....	56

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como finalidad determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de las empresas textiles ubicados en el distrito de San Isidro, se aplicó una encuesta para la recolección de datos, para ello, se elaboró un cuestionario con escala de Likert, y fue validada por expertos quienes dieron su conformidad, el recojo de datos tuvo una muestra de 45 empresas, la metodología fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo causal, diseño no experimental. En los resultados de la investigación se pudo establecer que, cuando la cultura organizacional es “muy adecuada”, el compromiso laboral también lo es, lo que nos permite deducir que existe una relación positiva entre las dos variables de estudio. Sin embargo, aplicando la prueba de hipótesis con regresión logística ordinal, el Chi-cuadrado fue de 2.155 con una significación bilateral de $0.142 > 0.05$ por lo que se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna, resultado que se reforzó con el Pseudo R^2 de Nagelkerke con coeficiente muy bajo igual a 0.063, se interpreta que la cultura organizacional solo influye en un 6.3% en el compromiso laboral, se recomienda sensibilizar a los colaboradores, difundiendo la cultura organizacional para lograr mejores resultados.

Palabras clave: *Cultura organizacional, empresas textiles, desarrollo profesional.*

ABSTRACT

The present work had as purpose to determine the influence of the organizational culture in the labour commitment of the textile companies located in the district of San Isidro, a survey was applied for the collection of data, for it, a questionnaire with scale of Likert was elaborated, and it was validated by experts who gave their conformity, the collection of data had a sample of 45 companies, the methodology was of quantitative approach causal descriptive, non-experimental design. In the results of the research, it was possible to establish that when the organisational culture is "very adequate", the work commitment is also "adequate", which allows us to deduce that there is a positive relationship between the two study variables. However, applying the hypothesis test with ordinal logistic regression, the Chi-square was 2.155 with a bilateral significance of $0.142 > 0.05$ so the null hypothesis was accepted and the alternative hypothesis was rejected, a result that was reinforced with the Pseudo R² of Nagelkerke with a very low coefficient equal to 0.063, it is interpreted that the organisational culture only influences in 6.3% in the work commitment, it is recommended to sensitise the collaborators, spreading the organisational culture to achieve better results.

Keywords: *Organizational culture, textile companies, professional development.*

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo determinar a influência da cultura organizacional no comprometimento com o trabalho das empresas têxteis localizadas no distrito de San Isidro, uma pesquisa foi aplicada para a coleta de dados, para isso, um questionário com escala de Likert foi elaborado, e foi validado por especialistas que deram sua conformidade, a coleta de dados teve uma amostra de 45 empresas, a metodologia foi de abordagem quantitativa, nível causal descritivo, design não experimental. Os resultados da pesquisa mostraram que, quando a cultura organizacional é muito "adequada", o comprometimento com o trabalho também é "muito adequado", o que nos permite deduzir que há uma relação positiva entre as duas variáveis do estudo. No entanto, ao aplicar o teste de hipótese com regressão logística ordinal, o Qui-quadrado foi de 2,155 com uma significância bilateral de 0,142 >0,05, de modo que a hipótese nula foi aceita e a hipótese alternativa foi rejeitada, resultado que foi reforçado com o Pseudo R2 de Nagelkerke com um coeficiente muito baixo igual a 0,063, interpreta-se que a cultura organizacional influencia apenas em 6,3% no comprometimento com o trabalho, recomenda-se sensibilizar os colaboradores, disseminando a cultura organizacional para alcançar melhores resultados.

Palavras-chave: *Cultura organizacional, empresas têxteis, desenvolvimento profissional.*