



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Cultura organizacional y compromiso laboral en los  
colaboradores de una entidad financiera Viru 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Leon Leon, Jennyfer Maria (orcid.org/0000-0002-4731-2947)

Muñoz Tineo, Romulo Eduardo (orcid.org/0000-0002-0409-1355)

**ASESOR:**

Dr. Nauca Torres, Enrique Santos (orcid.org/0000-0002-5052-1723)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Queremos dedicar este trabajo en primer lugar a Dios, quien nos ha dado vida, sabiduría y fuerza para culminar esta tesis; a nuestras familias, que siempre nos apoyaron a lo largo de nuestra formación académica; a todos los profesores, que nos brindaron apoyo en trabajos, proyectos y nos acompañaron para una buena culminación de nuestra carrera profesional.

**Jennyfer y Rómulo**

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos expresar nuestro agradecimiento a Dios, a nuestros padres por habernos brindado su respaldo y apoyo; le agradecemos muy profundamente a nuestro asesor su dedicación, paciencia, correcciones; sin ello no hubiésemos podido lograr culminar a esta instancia. Gracias por su guía y todos sus consejos.

**Jennyfer y Rómulo**



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru 2023", cuyos autores son MUÑOZ TINEO ROMULO EDUARDO, LEON LEON JENNYFER MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 27 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS <b>DNI:</b> 41657065 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5052-1723	Firmado electrónicamente por: ENAUCAT el 14-12- 2023 19:13:18

Código documento Trilce: TRI - 0667503



**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, LEON LEON JENNYFER MARIA, MUÑOZ TINEO ROMULO EDUARDO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ROMULO EDUARDO MUÑOZ TINEO <b>DNI:</b> 18205604 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0409-1355	Firmado electrónicamente por: RMUNOZT el 27-11-2023 20:18:01
JENNYFER MARIA LEON LEON <b>DNI:</b> 71034175 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4731-2947	Firmado electrónicamente por: JLEONLE16 el 27-11-2023 19:27:06

Código documento Trilce: TRI - 0667502

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor/Autores.....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	22
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	38

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Técnicas e instrumentos utilizados</i> .....	15
Tabla 2 <i>Lista de expertos</i> .....	15
Tabla 3 <i>Coeficientes del Alfa de Cronbach</i> .....	16
Tabla 4 <i>Nivel de cultura organizacional en los colaboradores.</i> ....	18
Tabla 5 <i>Nivel de compromiso laboral en los colaboradores.</i> .....	19
Tabla 6 <i>Relación de las dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso laboral</i> .....	20
Tabla 7 <i>Relación de la cultura organizacional y el compromiso laboral</i> .....	21

## Resumen

La cultura organizacional es la columna vertebral de toda empresa, la cual se fundamenta con principios, creencias y premisas de cada integrante de la empresa, orientando su compromiso y promoviendo a un trabajo decente y de crecimiento (ODS-8). La presente investigación tuvo por objetivo, establecer qué relación existe entre la cultura organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023; la metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal y de nivel correlacional; la población estuvo conformada por 35 colaboradores de la empresa en estudio y utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos. Los resultados obtenidos demostraron que el 48.6% de los empleados encuestados señalan que la cultura organizacional se encuentra en un nivel bajo; en cuanto a la variable del compromiso laboral, el 45.7% indica que se encuentra en un nivel bajo, además, se obtuvo una significancia de 0.00 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.585. se concluye que hay una correlación positiva moderada entre el clima organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru; puesto que, si la empresa mejora de manera eficiente la cultura organizacional, mejorará el compromiso laboral.

**Palabras clave:** cultura organizacional, compromiso laboral, vigor, dedicación, absorción.

## **Abstract**

Organizational culture is the backbone of any company, which is based on principles, beliefs and premises of each member of the company, guiding their commitment and promoting decent work and growth (SDG-8). The objective of this research was to establish the relationship between organizational culture and work commitment in the collaborators of a financial entity Viru, 2023; the methodology used was quantitative approach, applied type, non-experimental design, cross-sectional and correlational level; the population consisted of 35 collaborators of the company under study and using the survey as a data collection technique. The results obtained showed that 48.6% of the employees surveyed indicated that the organizational culture is at a low level; as for the work commitment variable, 45.7% indicated that it is at a low level, in addition, a significance of 0.00 and a Spearman correlation coefficient of 0.585 were obtained. It is concluded that there is a moderate positive correlation between the organizational climate and work commitment among the employees of a Viru financial entity; since, if the company improves the organizational culture efficiently, it will improve work commitment.

**Keywords:** organizational culture, work commitment, vigor, dedication, absorption.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los problemas organizacionales, están reflejados en el comportamiento organizacional; puesto que, están directamente relacionados con los factores humanos, y la cultura organizacional es una de esas variables que afecta directamente el desempeño y compromiso laboral, ocasionando bajo rendimiento y rentabilidad. Según García et al. (2022) afirma que es la columna vertebral de toda empresa, la cual se fundamenta con principios, creencias y premisas de cada integrante de la empresa, orientando su comportamiento y promoviendo el trabajo conjunto.

Del mismo modo, la (OIT/OIE, 2020) Organización Internacional del Trabajo; menciona que, el motivo de despido o abandono de puesto por parte de los colaboradores dentro de las organizaciones, está ocasionado por la falta de compromiso y la percepción negativa de la motivación laboral, debido a ello; es necesario mantener planes que permitan al personal a mantenerse relacionados con los principios y valores empresariales para el crecimiento económico; puesto que, la importancia de crear estrategias de mejora de cultura organizacional, es imprescindible para mantener el trabajo decente (ODS-8).

A nivel internacional, estudios realizados por la Great Place to Work Institute (GPTW, 2020) mencionan que, en Australia debido a las reformas de las culturas organizacionales, el 39.6% de organizaciones tuvo un mejoramiento respecto al compromiso; del mismo modo, este acontecimiento refleja que el 92% de los analizados se sienten distinguidos con sus funciones y con los objetivos propuestos por las organizaciones (Chiang y Candia, 2021). Por otro lado, en China, las encuestas han encontrado que cuando un empleado disfruta de un ambiente de trabajo positivo, brinda retroalimentación constante y eleva la moral en su trabajo, lo que demuestra ese compromiso inquebrantable con la empresa, deduciendo que el 97% de los empleados afirman que una cultura organizacional saludable influye en el compromiso organizacional (Berberoglu, 2019).

A nivel nacional, la Universidad Esan publicó un artículo, en la que se realizó una entrevista a diferentes ejecutivos del país respecto a los cambios que se dan en los aspectos concernientes a la cultura organizacional en ciertas empresas financieras,

aluden que se han establecido una variedad de aspectos como metas a corto plazo, flexibilidad en el trabajo, formación emocional, formación de habilidades y capacidades, las cuales deben de adaptarse a las nuevas tendencias y formas de trabajo, el cual les permita establecer un vínculo entre el ambas partes (Morales, 2021).

Localmente, la empresa estudiada cuenta con más de 200 sucursales a nivel nacional y se dedica al rubro financiero. Tiene una sede en la ciudad de Viru; especialmente en esta sede se ha visto los últimos años que existe un déficit en la gestión de todos los recursos, debido a la inexistencia de una identidad laboral e institucional, deficiencia de una comunicación asertiva entre las áreas, inasistencias, incumplimiento de metas y renuncias constantes. Estos problemas son causados por la escasez de una gestión de recursos humanos, un adecuado liderazgo que mantenga un clima y cultura organizacional estable; ya que influye no solo en los logros inmediatos y en la efectividad de la organización, sino también en la salud, el ánimo, la dedicación y la adaptabilidad de los trabajadores (Fajardo et al., 2020).

Así mismo, Goetendia (2020) alude que, una cultura empresarial frágil trae como consecuencia trabajadores desmotivados, perjudicar su rendimiento y disminuir su eficacia; los empleados detectan cuando los objetivos de la compañía no están definidos con claridad. Lo mismo sucede si estas bases fundamentales cambian continuamente; el resultado es una falta de orientación, y los empleados carecen de un rumbo o un conjunto de principios que les faciliten lograr sus metas

Ante lo expuesto, se planteó para el estudio, la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023? Del mismo modo se presentó como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023? ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023? ¿Qué relación existe entre las dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023?

El estudio se justificó bajo los criterios de Hernández et al. (2018) desde una justificación teórica, es pertinente comprender cómo se vincula la cultura empresarial

y la implicación laboral en una entidad bancaria. En cuanto al aspecto práctico, dado que el insumo de esta investigación puede ser utilizado por empresas y empresas de la industria, teniendo en cuenta acciones y decisiones estratégicas para promover un clima adecuado, lo que lo incentiva a desempeñarse de manera óptima con un sentido de identificación con el éxito de la organización, redundando en mayores utilidades. En lo social, debido a que; en consecuencia, se beneficiaran tanto a la empresa de estudio como a las demás organizaciones de este rubro, y al público en general. puesto que contarán con información para tomar decisiones dentro del recurso humano; debido a que, tener una cultura organizacional optima es sinónimo de rentabilidad y desarrollo. Finalmente, en cuanto al aspecto metodológico, se refleja en la validación y la fiabilidad de los métodos e instrumentos usados.

Del mismo modo, se tuvo como objetivo general: establecer qué relación existe entre la cultura organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023; Y como objetivo específicos fueron: determinar el nivel de cultura organizacional en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023; determinar el nivel de compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023, establecer qué relación existe entre las dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023.

Posteriormente, se consideró la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023; como hipótesis específicas: El nivel de cultura organizacional en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023 es el adecuado; El nivel de compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023 es el adecuado; Existe relación significativa entre las dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En este punto, se presentaron los trabajos anteriores en cuanto a las variables de estudio:

Respecto a los antecedentes tenemos a De Souza y Rodríguez (2021) realizaron una investigación en Río de Janeiro con el fin de valorar la interconexión entre la cultura empresarial y el compromiso laboral en un supermercado. Se seleccionó una muestra de 33 trabajadores y se les administró un cuestionario compuesto por 40 ítems. Se evidenció que existe una asociatividad positiva entre la cultura organizacional y el compromiso laboral, con un coeficiente de 0.241. Asimismo, el 62% de los encuestados indicó que la cultura empresarial se encuentra en un nivel bajo. En resumen, se deduce que existe una asociatividad entre ambas variables, pero se constató que hay un bajo nivel de cultura organizacional.

Del mismo modo, Puruncaja (2021) realizó un estudio en Colombia con la finalidad de explorar la conexión entre el clima y la cultura empresarial. Se utilizó diseño de investigación no experimental transversal, cuantitativo; con una muestra de 70 colaboradores y utilizando un cuestionario para la recolección de información. Los resultados obtenidos demuestran que la sig. obtenida es inferior a 0.05 y un coeficiente de 0.772; así mismo, se observó que el 62.7% de los encuestados manifestaron que la cultura organizacional se encuentra en un nivel bajo. Lo que lleva a concluir que existe una asociatividad entre el clima organizacional y la cultura empresarial.

Por su parte, Marañón y Rivera (2022) realizaron una investigación con la finalidad de evidenciar la conexión entre la cultura empresarial y la dedicación laboral de los empleados en diversas empresas del ámbito bancario. Se empleó una muestra representativa de 377 trabajadores y se utilizó una encuesta para la recolección de la información. El enfoque fue cuantitativo, correlacional y no experimental. Los resultados indican que el 66,31% del grupo de estudio considera que la cultura empresarial se encuentra en un nivel elevado. Asimismo, se encontró una asociatividad positiva entre la cultura empresarial y la dedicación laboral, con un coeficiente de Spearman de 0.678. En conclusión, se constata una conexión alta y positiva entre ambas variables.

En el ámbito nacional, Castillo (2020) realizó una investigación en la ciudad de Lima con el fin de establecer la conexión entre el compromiso laboral y la cultura empresarial, utilizando una metodología cuantitativa basada en un diseño no experimental y correlacional. La muestra constó de 50 trabajadores y se utilizó una encuesta para la obtención de información. Los resultados indican que el 68% de los empleados considera que la cultura empresarial es ineficaz a nivel regular, mientras que el 70% percibe una falta de compromiso laboral en la organización. Además, se encontró una sig. de 0.000 y un Rho de Pearson de 0.935, se concluye que existe una asociatividad positiva alta entre la cultura empresarial y la dedicación laboral.

Por su parte, Martínez (2021) llevó a cabo un análisis con el fin de establecer la relación entre la cultura corporativa y la incentivación laboral, se llevó a cabo un análisis cuantitativo, correlacional y no experimental, utilizando una muestra de 48 empleados y recopilando datos a través de una encuesta. Los resultados descriptivos indican que el 27,1% de las personas encuestadas que calificaron su motivación laboral como deficiente también evaluaron negativamente la cultura organizacional. Asimismo, el 29,2% manifestó un nivel de motivación regular cuando la cultura empresarial era regular, mientras que el 18,8% experimentó una motivación positiva cuando la cultura empresarial era buena. En cuanto al análisis inferencial, se obtuvo una sig. de 0.000 y un Rho =0.778, lo que permite afirmar que existe una conexión entre ambas variables.

Del mismo modo, Huamán (2020) realizó una investigación con el fin de explorar la relación entre la cultura organizacional y la dedicación al trabajo. Se aplicó un estudio cuantitativo de tipo no experimental-correlacional con una muestra de 75 trabajadores, empleando un cuestionario como herramienta de recolección de datos. Según los resultados descriptivos, demostraron que el 52% de los empleados manifestó tener un nivel medio de cultura organizacional, mientras que el mismo porcentaje indicó tener un nivel medio de compromiso laboral. Respecto a los resultados inferenciales, el investigador halló una sig. de 0. y r de Pearson = 0.881, lo que llevó a establecer que existe una correlación positiva entre ambos fenómenos de estudio.

En tanto, Velazco (2019) desarrolló un estudio con el propósito de establecer la conexión entre la cultura empresarial y la dedicación laboral. El análisis se basó en un enfoque cuantitativo no experimental y correlacional, empleando una muestra de 120 empleados y la técnica de encuestas para recolectar datos. Los resultados descriptivos demostraron que el 60% de los trabajadores consideraba que la cultura organizacional era eficaz, mientras que el 66.7% afirmó estar contento con su compromiso laboral. En relación a los resultados inferenciales de la hipótesis general, se obtuvo una sig. de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.535, lo que lleva a la conclusión de que hay una conexión positiva entre ambos fenómenos de estudios.

Por último, Hermoza (2019) realizó un estudio para establecer la conexión entre la cultura empresarial y el grado de implicación de los empleados en su labor. Se empleó un enfoque cuantitativo, no experimental-correlacional y se recogieron datos mediante encuestas a una muestra de 95 trabajadores. Los resultados demostraron que el 74,7% de los empleados evaluaron la cultura empresarial como regular, mientras que el 68,4% calificó su grado de implicación en el trabajo como moderado. Se observó una significancia de 0,001 y Rho de 0,773, lo que lleva a la conclusión de que existe una asociatividad entre las variables antes mencionadas

En cuanto a la variable cultura organizacional, se considera La Teoría General de Sistemas, la cual señala que toda organización es conformada por un sistema cultural, la misma que está direccionada a las interacciones que se presentan de forma constante dentro y fuera de las empresas. Se presta especial atención a los valores, principios y otros elementos que definen la cultura empresarial y la distinguen de otras, siendo un factor en cuanto a la ventaja competitiva. De la misma forma, la cultura organizacional busca optimizar el trabajo, dirigiéndose hacia la consecución sistemática de objetivos y logrando la integración de las distintas áreas de las organizaciones (Goetendia, 2020).

Del mismo modo, los aportes de Teoría de las Relaciones Humanas, Indica que los conjuntos de individuos que conforman una organización tienen sus propias normas, Elthon mayo señalan que esto influye en su comportamiento y fomentan un sentimiento de pertenencia y estabilidad. Esta se conjunta con la Teoría del Comportamiento, que considera a la persona, como un ser pensante con capacidad

de evolucionar y tomar sus decisiones en un grupo social con racionalidad limitada, lo que significa que las decisiones se basan en los conocimientos y fundamentos adquiridos en su entorno interno y externo (Mora et al., 2021).

Del mismo modo, la teoría basada en la Gestión del Conocimiento realizados por Nonaka y Takeuchi, considera que la entidad institucional es una creadora de sabiduría, convirtiendo la sabiduría aplicada en sabiduría experimental. El logro en el procedimiento de formación de sabiduría estará condicionado por la cultura institucional y el desarrollo personal de cada miembro, los cuales son elementos decisivos para el avance de la organización (Izquierdo et al., 2023).

Así mismo, I Komang, et al. (2021) afirma que la cultura corporativa transforma a todo grupo en un sistema que abarca tanto lo socio-cognitivo como lo socio-emocional. Su enfoque principal se centra en la socialización y brinda a los integrantes de la compañía referentes coherentes para ajustarse a su ambiente laboral en concordancia con las labores asignadas. Por ende, se vuelve un factor esencial para la empresa, que comprende valores, prácticas, tradiciones, rutinas, filosofía, atmósfera laboral y otros elementos que repercuten en la ejecución de las funciones y tareas laborales (Schuldt y Gomes, 2020).

En tanto, la cultura empresarial se compone de todos los rituales, tradiciones o emblemas que manifiestan las convicciones y principios de los empleados de una entidad. Es por eso que las empresas requieren de actitudes por parte de sus trabajadores que contribuyan al progreso individual y colectivo, ya que esto propicia una cultura moral, que engloba mayor confianza y una comunicación interna más efectiva en la compañía (Valero et al., 2022).

Por su parte Hinojosa (2022) indica que la cultura empresarial representa una herramienta que, al ser administrada de manera apropiada desde los ámbitos de principios, íconos y convicciones, interviene en el desempeño de los individuos. En las mismas líneas, Paredes (2023) menciona que la organización se distingue por el conjunto de principios, convicciones y costumbres que la caracterizan.

Por otro lado, Mora et al. (2021) aluden que, llevar una cultura organizacional adecuada genera mejores relaciones, rendimiento y resultados de los equipos de trabajo dentro de la empresa. Así mismo las relaciones interpersonales constituyen un

medio eficaz para el incremento efectivo de la comunicación interna. Del mismo modo, Udin (2023) menciona que en empresas no cuentan con una comunicación asertiva para desarrollar sus actividades dentro o fuera de su negocio lo cual les ha generado un mal desempeño de la empresa y de los colaboradores, causándoles baja rentabilidad en su empresa.

La cultura organizacional se demuestra a través de cursos de formación dual. Antes de que el contenido pase a formar parte de la cultura, pasa por un proceso de internalización y en algún momento se convierte en parte real y presente, en las actividades diarias de la vida organizacional. Reconstrucción. Cómo completar o probar uno, el otro (Bonkalo et al., 2022).

Para una buena cultura organizacional se genera un vínculo muy importante entre los colaboradores, esto genera una empatía y buen ambiente entre todo el personal. Así mismo se puede afirmar que los resultados de una cultura organizacional eficiente permiten el crecimiento, y el compromiso laboral (Coronado et al., 2020). La cultura organizacional cumple una función importante que une a las personas con los valores, mejorando las relaciones entre ellos, un ambiente bueno, fortalece el desempeño profesional (Mutonyi et al., 2022).

Para la variable cultura organizacional se consideró las dimensiones, teniendo en cuenta el aporte de Cueva y Gómez (2018) quienes señalan a la implicación; esto se distingue por la capacidad de sus miembros, quienes se encuentran estructurados en grupos. Los colaboradores están comprometidos con sus labores, experimentan un sentido de pertenencia hacia la entidad y forman parte de las decisiones que afectan los propósitos de la empresa (I Komang et. al, 2021). Así mismo, La consistencia; se caracteriza por la coordinación adecuada de las actividades; las empresas con una coherencia sólida exhiben estabilidad y cohesión gracias a la visión con un alto grado de homogeneidad. Del mismo modo, la adaptabilidad; las empresas flexibles poseen habilidad y destreza en implementar modificaciones, comúnmente experimentan aumento en las ventas y ampliación de las participaciones del mercado. Por último, la misión, expresa la intención y el rumbo en relación a las metas y objetivos estratégicos.

Respecto al compromiso laboral se presenta la Teoría del capital humano de Becker; establece que las personas optan por comprometerse de manera individual,

lo que implica que estas dediquen sus esfuerzos al crecimiento de la organización; lo que trae consigo beneficios mutuos como seguros, planes de jubilación y otros; si un colaborador se compromete con su empresa, alinearé sus metas individuales y comunes dentro de la organización, llevando a cabo acciones excepcionales en beneficio de la empresa. Este compromiso se conoce como persistencia conductual, ya que la conducta comprometida bajo ciertas circunstancias afecta su repetición (Ariani, 2023).

Para, Arteaga y Limo (2022) señalan que el compromiso laboral es un elemento que va adquiriendo importancia en los últimos tiempos; esto se debe a que es importante comprender qué hace que los empleados permanezcan en su empresa. Siendo un elemento que está relacionado con el clima laboral y los resultados empresariales. El compromiso laboral es un estado mental que indica cómo el empleado se vincula con la empresa, creando un sentimiento de pertenencia especialmente de confianza hacia la empresa. Esto afecta la decisión de seguir siendo parte de la organización. Hay tres tipos de compromiso: afectivo, continuo y normativo (Moreno, 2019).

Del mismo modo, Mamani y Tafur (2022) señalan que se evidencia cuando el empleado está completamente vinculado e identificado con la empresa y busca permanecer en ella por un período prolongado. Es factible que los trabajadores motivados por un ambiente laboral favorable se mantengan en la organización para llevar a cabo sus responsabilidades y alcanzar los objetivos establecidos (Solarte et al., 2020). El compromiso con la organización está vinculado con la conducta jerárquica del personal, según los roles y las actividades de cada departamento. El compromiso laboral se define como la fidelidad del empleado hacia la empresa, el anhelo de tener un sentido de permanencia teniendo en cuenta la motivación, la relevancia de sus tareas y la necesidad de tener un empleo seguro (Yupono y Siwi 2020).

Así mismo, Soto e Inga (2019) señalan que es la respuesta del empleado hacia la compañía, con el fin de cumplir con los objetivos mediante una dedicación constante. Este aspecto se puede evaluar en función del compromiso que el trabajador muestra

y su disposición a continuar formando parte de la empresa; se destaca la relevancia de comprender qué elementos influyen y cómo permiten mantener la eficiencia en el desarrollo de sus funciones desde la perspectiva de los empleados (Simao y Beuren, 2022). Por lo tanto, es importante saber cómo promover diferentes formas de mantener la lealtad de los empleados, según los términos que ofrece su empresa y las consecuencias del comportamiento de los empleados (Dobrosavljević et al., 2021).

Paz et al. (2023), señalaron que, el compromiso laboral como el estado de ánimo que aporta valor añadido a la organización y crea un ambiente positivo; Incluye fuerza, dedicación y absorción, que son los tres factores principales. En las mismas líneas, se define en los grupos organizacionales como la unión de lealtad o apego que los empleados desean mantener en la organización, debido a sus motivaciones subyacentes (Rossoni et al., 2021).

Por otro lado, el compromiso laboral es considerado un proceso que determina el nivel de identificación por parte de los empleados hacia la empresa y cómo se asocian con ella, orientados al logro de metas (Vizano et al., 2021). También enfatizaron que estos empleados generalmente quieren estar asociados con la empresa. Así como un alto compromiso laboral promueve la identificación con el puesto específico de cada empleado, un alto compromiso organizacional también expresa solidaridad con la organización empleadora (Calderón, 2022). Así mismo, Vilas (2019) señala que los empleados comprometidos son un recurso fundamental e importante para garantizar el éxito organizacional.

Respecto a las dimensiones del compromiso laboral se considera el aporte de Prieto et al. (2021) señalan que para medir el compromiso laboral se considera (i) el vigor, se relaciona con los elevados niveles de energía y fuerza mental en el ámbito laboral, la disposición para invertir esfuerzos y la perseverancia frente a las adversidades; (ii) la dedicación que se asocia con estar profundamente implicado en el trabajo, sintiendo una sensación de importancia, entusiasmo, inspiración, satisfacción y desafío; y (iii) la absorción se refiere a estar completamente concentrado y felizmente absorto en la labor.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo aplicada, tal que implicó realizar una investigación utilizando diversos aportes teóricos, encaminados a brindar soluciones a los objetivos propuestos. Según Reyes (2022), este tipo de investigación se basa en conocimientos y aportes teóricos adquiridos con el fin de aplicarlos en la resolución de un acontecimiento o problema a investigar; los investigadores intentan encontrar respuestas a preguntas específicas para resolver problemas (Pereyra, 2020).

Esta investigación utilizó un enfoque cuantitativo debido a que se hizo uso de un análisis estadístico para probar las hipótesis propuestas. Según Rebollo y Ábalos (2022) sugieren que este tipo de enfoque utiliza herramientas de análisis estadístico para probar teorías sobre cualquier problemática.

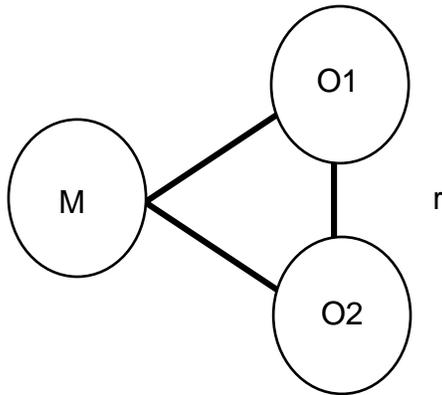
##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El diseño de investigación fue no experimental, porque el fenómeno en estudio no cambia. Consiste en observar el fenómeno en estudio en su estado natural sin manipularlo o alterarlo inadvertidamente para conveniencia del investigador; los objetos se observan en su realidad natural y su entorno. (Muñoz, 2016). Siendo de naturaleza transversal, ya que se examinaron la información recolectada de las variables en un momento específico sobre una población y muestra.

El nivel del estudio fue descriptivo y correlacional; ya que, en primera instancia se describió en qué estado se encuentran las variables dentro de la empresa en estudio; así mismo, se estableció una conexión entre las variables; puesto que, lo que se pretendió analizar el comportamiento de los fenómenos en análisis y en qué nivel se correlaciona en las mismas y con otras variables. En otras palabras, el objetivo es comprender el nivel de correlación de los fenómenos a estudiar (Pereyra, 2020).

## Figura 1

*Diseño de investigación no experimental*



Dónde:

M: los colaboradores de una entidad financiera Viru 2023

O1: Observación del Cultura organizacional

O2: Observación del Compromiso laboral.

r: Relación entre las variables.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1. Cultura organizacional

- **Definición conceptual:** Es un grupo de hábitos, creencias, valores y actitudes que existen en el interior de las organizaciones; las cuales son absorbidas por todos los miembros de la organización con el fin de cumplir con las metas y objetivos dentro de sus funciones organizacionales (Cueva y Gómez, 2018).
- **Definición operacional:** Para considerar las dimensiones de la variable, se tuvo en cuenta los aportes de Cueva y Gómez (2018); para la recolección de la información se consideró un cuestionario de 25 ítems, con una escala ordinal de tipo Likert.
- **Indicadores:** Empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo de capacidades, valores centrales, acuerdo, coordinación e integración, orientación al cambio, orientación al cliente, aprendizaje organizativo, dirección y propósitos estratégicos, metas y objetivos, visión.
- **Escala de medición:** Ordinal

## **Variable 2. Compromiso laboral**

- **Definición conceptual:** El compromiso laboral se describe como una perspectiva psicológica de los integrantes de una empresa y su conexión con el ambiente laboral. este se puede dar por un apego emocional, por continuidad y por un sentimiento moral. (Prieto et al., 2021).
- **Definición operacional:** Para considerar las dimensiones de la variable, se tuvo en cuenta los aportes de Prieto et al. (2021); para la recolección de la información se consideró un cuestionario de 25 ítems, con una escala ordinal de tipo Likert.
- **Indicadores:** Satisfacción laboral, espíritu cooperativo, sentimiento de pertenencia, desempeño al mínimo, rotación laboral, absentismo.
- **Escala de medición:** Ordinal.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

La población o universo de estudio, es un conjunto de personas, cosas u objetos que comparten características comunes con el propósito de investigar hechos específicos (Muñoz, 2016).

La población de estudio estuvo conformada por los 35 trabajadores de una entidad financiera Viru 2023

- **Criterio de inclusión**

Participaron todos los trabajadores que cuentan con un contrato laboral mayor a 6 meses las cuales conforman parte del área de operaciones y plataformas de servicios de una entidad financiera.

- **Criterio de exclusión**

Se excluyeron todas las personas que tienen contrato menor a 6 meses y aquellas que no forman parte del área de operaciones y plataformas de servicios de una entidad financiera.

#### **3.3.2. Muestra**

Una muestra censal es una muestra de todas las unidades de investigación

consideradas como muestra (Pereyra, 2020).

### **3.3.3. Muestreo**

Muestreo censal, se realizó un censo de estudio ya que se tomó toda la población de estudio de 35 empleados.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Para Castro (2019) el objeto de estudio Es una unidad de análisis que tiene las características relevantes de análisis y abarca todos los componentes que componen el conjunto. Para la investigación se consideró como unidad de análisis a cada colaborador que confirma parte del área de operación y servicio de plataforma de una entidad financiera en Viru.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas de recolección de datos**

Una encuesta es un método de recolección de información que se utiliza para recolectar datos de un estudio específico y alcance sobre un tema específico (Muñoz, 2016). En la investigación, las encuestas se utilizan como técnica de recolección de información para obtener datos precisos relacionados con ambos fenómenos de estudio.

### **Instrumentos de recolección de datos**

El cuestionario se define como una herramienta auxiliar o una serie de pasos que realiza un investigador para obtener información que facilita la medición; los ítems se deben presentar lo más corto posible, con la finalidad de no aburrir y cansar a los encuestados (Muñoz, 2016). En este caso, se utilizan cuestionarios para el análisis del cliente, lo que permite conocer el estado de la empresa en términos de cultura organizacional y compromiso laboral.

**Tabla 1***Técnicas e instrumentos utilizados*

<b>Variables</b>	<b>Técnica</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Instrumento</b>
Cultura organizacional	Encuesta	15	Cuestionario
Compromiso laboral	Encuesta	10	Cuestionario

Nota: el instrumento estará conformada por 25 ítems

**Validez**

La autenticidad de los instrumentos fue responsabilidad de tres especialistas, de los cuales dos son conocedores en dirección y uno en manejo de habilidades, quienes valoraron cada uno de los formularios propuestos.

**Tabla 2***Lista de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Especialidad</b>
Dr. Edwin Rivas Rumiche	Administración
Mg. Carla Cecilia Chafloque Farfán	Administración
Dr. Jair Omar Alvarado Espinoza	Administración

Nota: se consideró el juicio de 3 expertos.

**Confiabilidad**

Basándonos en un grupo de prueba de 20 participantes, se obtuvo el coeficiente de Cronbach Alpha. Los resultados indicaron que los instrumentos presentan una buena fiabilidad interna en ambos casos.

**Tabla 3***Análisis del Alfa de Cronbach.*

<b>Instrumento</b>	<b>Coefficiente de (a)</b>	<b>Nivel</b>
Cuestionario para la cultura organizacional	0.949	Excelente
Cuestionario para el compromiso laboral	0.836	Bueno

Nota: cuanto más se aproxime el coeficiente a la unidad, mayor será la consistencia

### **3.5. Procedimientos**

Con el fin de llevar a cabo la obtención de información, se realizó acuerdos con la dirección de una entidad financiera en Viru. Se solicitó la colaboración de los empleados de todas las áreas disponibles en la oficina para recopilar información relevante sobre la cultura empresarial y el compromiso laboral. En primera instancia se realizó una prueba piloto, con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos utilizando el estadígrafo del Alpha de Cronbach. Para obtener resultados precisos y oportunos, se utilizó una encuesta virtual a través de la plataforma Google Forms. Al recolectar la información necesaria, se prosiguió a extraer la información necesaria mediante el uso de una hoja de cálculo.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La información recopilada en este estudio fue analizada mediante la herramienta SPSS correspondiente a una hoja de cálculo Microsoft Excel 2018 para crear una tabla de distribución de frecuencias para análisis descriptivo. Para analizar los hallazgos se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk debido a que el tamaño de la muestra fue de 35 empleados, pero la decisión se tomó con base en los resultados utilizando el método estadístico inferencial del estadístico Rho de Spearman (Ver anexo 7).

### **3.7. Aspectos éticos**

Tomando en cuenta los aspectos éticos considerados dentro análisis, para este estudio se utilizó una metodología ética, ya que durante el proceso de ejecución del marco teórico y la introducción se utilizó información de los artículos, libros y tesis citados. Se incluyen referencias apropiadas según los estándares de las normas APA 7. La información no será alterada ni falsificada y los datos recabados serán tratados de forma confidencial; del mismo modo, se consideró mantener la privacidad de los participantes y cumpliendo con todas las normas y lineamientos de la Universidad César Vallejo.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 1:** Determinar el nivel de cultura organizacional en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023.

**Tabla 4**

*Nivel de cultura organizacional en los colaboradores.*

<b>Variable/dimensiones</b>	<b>Nivel</b>	<b>ni</b>	<b>%</b>
Cultura organizacional	Bajo	17	48.6%
	Medio	15	42.9%
	Alto	3	8.6%
Implicación	Bajo	19	54.3%
	Medio	10	28.6%
	Alto	6	17.1%
Consistencia	Bajo	17	48.6%
	Medio	16	45.7%
	Alto	2	5.7%
Adaptabilidad	Bajo	18	51.4%
	Medio	14	40.0%
	Alto	3	8.6%
Misión	Bajo	17	48.6%
	Medio	16	45.7%
	Alto	2	5.7%

Nota. ni: número de trabajadores

#### **Interpretación:**

En la tabla 4, se presenta que del 100% de los trabajadores estudiados; el 48.6% manifiesta que la cultura organizacional se encuentra en un nivel bajo, el 42.9% señala que esta en nivel medio y el 8.6% en un bajo nivel; respecto a las dimensión de la implicación el 54.3% señala que se encuentra bajo, el 28.6% en regular y el 17.1% en alto; en cuanto a la dimensión de la consistencia el 48.6% señala que se encuentra en bajo, el 45.% en regular y el 5.7% en alto; considerando la dimensión de la adaptabilidad se muestra que el 51.4% señala que se encuentra bajo, el 40% indica que se encuentra en regular y el 8.6% en alto; por último, respecto a la dimensión de

la misión se presenta que el 48.6% de los encuestados señalan que se encuentra bajo, el 45.% en regular y el 5.7% en bajo; En tal sentido, es notable que la gran parte de los colaboradores de la entidad financiera no perciben de manera eficiente la cultura organizacional.

**Objetivo específico 2:** Determinar el nivel de compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023.

**Tabla 5**

*Nivel de compromiso laboral en los colaboradores.*

<b>Variable/dimensiones</b>	<b>Nivel</b>	<b>ni</b>	<b>%</b>
Compromiso laboral	Bajo	16	45.7%
	Medio	10	28.6%
	Alto	9	24.7%
Vigor	Bajo	17	48.6%
	Medio	7	20%
	Alto	11	31.4%
Dedicación	Bajo	18	51.4%
	Medio	8	22.9%
	Alto	9	25.7%
Absorción	Bajo	13	37.1%
	Medio	13	37.1%
	Alto	9	25.7%

Nota. ni: número de trabajadores

**Interpretación:**

En la tabla 5, se muestra que del 100% de los trabajadores encuestados; el 45.7% manifiesta que el compromiso laboral se encuentra en un nivel bajo, el 28.6% señala nivel medio y el 24.7% en un nivel alto; respecto a las dimensión del vigor el 48.6% señala que se encuentra alto, el 20% en regular y el 31.4% en alto; en cuanto

a la dimensión de la dedicación el 51.4% señala que se encuentra bajo, el 22.9% en regular y el 25.7% en alto; por último, respecto a la dimensión de la absorción se muestra que el 37.1% señala que se encuentra bajo, el 37.1% indica que se encuentra en regular y el 25.7% en alto. Es notable que, el personal cuenta con un nivel bajo en cuanto al compromiso laboral, esto se refleja por la constante rotación de personal y no conocen exactamente los valores y principios

**Objetivo específico 3:** Establecer qué relación existe entre las dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023.

**Tabla 6**

*Relación de las dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso laboral*

<b>Dimensiones de la cultura organizacional</b>	<b>Coefficiente</b>	<b>Compromiso laboral</b>
D1: Implicación	r. Sig.	0.583 0.000
D2: Consistencia	r. Sig.	0.566 0.000
D3: Adaptabilidad	r. Sig.	0.579 0.000
D4: Misión	r. Sig.	0.561 0.000

Nota. Sig.: significancia y rho= Rho Spearman.

**Interpretación:**

En la tabla 6 se muestra una correlación positiva moderada con el compromiso laboral; con respecto a la dimensión de la implicación se mostró una relación significativa con un coeficiente de 0,583; con la dimensión de la consistencia tuvo una relación significativa con coeficiente de 0,566; con la dimensión de la adaptabilidad representa una relación significativa con un coeficiente de 0,579; y considerando la dimensión de

la misión representa una asociatividad significativa con un coeficiente de 0.561; así mismo, se refleja en ambas relaciones una sig. bilateral de 0.000 menor a 0.05; en tal sentido se acepta la hipótesis específica del estudio; es decir, existe relación significativa entre las dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023.

**Objetivo general:** Establecer qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023.

**Tabla 7**

*Relación de la cultura organizacional y el compromiso laboral*

	<b>Coeficiente</b>	<b>Compromiso laboral</b>
<b>Cultura organizacional</b>	Rho	,585
	Sig.	,000
	N	35

Nota: sig. = significancia bilateral

**Interpretación:**

En la tabla 7, se observa que la significancia obtenida ante el análisis de los datos es menor a 0.05 (0.000); por lo tanto, se acepta la hipótesis general de la investigación; quiere decir que, existe relación significativa entre la cultura organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023; del mismo modo, se presenta una correlación positiva moderada con un coeficiente de 0.585; en tal sentido, si mejoramos se mejora considerablemente la cultura organizacional de la empresa en estudio, mejorar de manera significativa el compromiso laboral de los trabajadores.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto al primer objetivo específico, se abordó determinar el nivel de cultura organizacional en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023. Como indica, Mora et al. (2021) llevar una cultura organizacional adecuada genera mejores relaciones, rendimiento y resultados de los equipos de trabajo dentro de la empresa. Así mismo las relaciones interpersonales constituyen un medio eficaz para el incremento efectivo de la comunicación interna; a su vez, señala que las empresas requieren de actitudes por parte de sus trabajadores que contribuyan al progreso individual y colectivo, ya que esto propicia una cultura moral, que engloba mayor confianza y una comunicación interna más efectiva en la compañía. De los resultados obtenidos, se encontró que el 48.6% de los trabajadores de una entidad financiera señalan que la cultura organizacional se encuentra en un nivel bajo, el 42.9% señala que esta en nivel medio; siendo el más representativo el nivel bajo, en tal sentido se refleja que los trabajadores de la empresa no perciben una adecuada cultura organizacional que se adapte a las necesidades del entorno empresarial, donde los valores compartidos por los trabajadores sean compatibles con la organización en cuestión; además de ellos, se podría atribuir que no existe un sistema adecuado que permita a la empresa transmitir de manera estandarizada los valores y principios a los trabajadores en sus diferentes agencias, ocasionado de este modo una falta de interés hacia la cultura organizacional. Del mismo modo, considerando las dimensiones, se obtuvo que la dimensión de la implicación se encuentra en un nivel bajo según el 54.3%; mientras que la dimensión de la consistencia presenta un nivel bajo según el 48.6%; además, la dimensión de la adaptabilidad presenta un nivel bajo según el 51.4%; por último, respecto a la dimensión de la misión el 48.6% de los encuestados señalan que se encuentra en un nivel bajo, Considerando dichos resultados, se refleja que no se cuenta con una cultura organizacional adecuada debido a la falta de valores, actitudes y experiencias vividas en la empresa; ante esto, los resultados muestran un alto porcentaje en un nivel bajo. Estos resultados comparados con la investigación de Marañón y Rivera (2022) quienes en su estudio demostraron que el 66,31% del grupo de estudio considera que la cultura empresarial se encuentra en un nivel regular; además, señalaron que una buena gestión de la cultura organizacional puede

convertirse en la ventaja competitiva de una organización, mientras que una cultura organizacional negativa puede dificultar la realización de operaciones y ser responsable de las fallas comerciales, creando barreras que impiden que las empresas enfrenten cambios y asuman riesgos, deteriorando el compromiso laboral. Por otro lado, Hermoza (2019) mostraron que el 74,7% de los empleados evaluaron la cultura empresarial como regular, mientras que el 68,4%; demostrando la cultura organizacional desempeña muchas funciones importantes, desde crear identidad y valores compartidos hasta guiar el comportamiento de los empleados, atraer y retener talento y crear un ambiente de trabajo positivo. Con los resultados obtenidos y comparados, se puede indicar que difieren, en donde las organizaciones deben priorizar los valores y principios organizacionales; lo cual se refleja en la teoría mencionada; puesto que la cultura organizacional representa un elemento que, al ser administrada de manera apropiada desde los ámbitos de principios, valores y convicciones, interviene en el desempeño de los individuos, genera un vínculo muy importante entre los colaboradores, manteniendo buen ambiente entre toda la organización.

En cuanto al segundo objetivo específico, se estableció determinar el nivel de compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023. Tal como señala Ariani (2023); haciendo mención a la teoría del capital humano de Becker, donde establece que las personas optan por comprometerse de manera individual, lo que implica que estas dediquen sus esfuerzos al crecimiento de la organización; lo que trae consigo beneficios mutuos como seguros, planes de jubilación y otros; si un colaborador se compromete con su empresa, alineará sus metas individuales y comunes dentro de la organización, llevando a cabo acciones excepcionales en beneficio de la empresa. Respecto al compromiso laboral, se demostró que el 45.7% de los trabajadores se encuentra en un nivel bajo, el 28.6% señala que esta en nivel medio; por lo que se considera que los trabajadores presentan un escaso compromiso laboral, esto se visualiza en el cumplimiento de las funciones y la constante rotación personal; este aspecto se puede evaluar en función del compromiso que el trabajador muestra y su disposición a continuar formando parte de la empresa; se destaca la relevancia de comprender qué elementos influyen y cómo permiten mantener la

eficiencia en el desarrollo de sus funciones desde la perspectiva de los empleados. Del mismo modo, considerando las dimensiones, se observó que en la dimensión del vigor el 48.6% señala que se encuentra en un nivel alto, en cuanto a la dimensión de la dedicación el 51.4% señala que se encuentra en un nivel bajo, respecto a la dimensión de la absorción se muestra que el 37.1% señala que se encuentra bajo. Es notable que, el personal cuenta con un nivel bajo en cuanto al compromiso laboral, esto se refleja por la constante rotación de personal y falta de conocimiento de la cultura organizacional de la empresa genera una ineficiencia en el compromiso laboral del personal. Estos resultados coinciden con la investigación de Souza y Rodríguez (2021) quienes demostraron que el 54.6% de los encuestados señaló que el compromiso laboral se encuentra en el nivel bajo; por lo que resulta esencial que las organizaciones se centren en estrategias de gestión enfocadas en difundir ampliamente su cultura y en fomentar relaciones más estrechas y sólidas entre los empleados y de esta manera mantener un clima organizacional óptimo; de este modo obtener mejores resultados en cuanto al compromiso laboral. Con los resultados obtenidos y comparados, se puede indicar que coinciden, puesto que, cuando el empleado está completamente vinculado e identificado con la empresa y busca permanecer en ella por un período prolongado; busca destacar y cumplir con los objetivos organizacionales; además, es factible que los trabajadores motivados por un ambiente laboral favorable se mantengan en la organización para llevar a cabo sus responsabilidades y alcanzar los objetivos establecidos; puesto que; la fidelidad del empleado hacia la empresa se refleja en el anhelo de tener un sentido de permanencia teniendo en cuenta la motivación, la relevancia de sus tareas y la necesidad de tener un empleo seguro.

Respecto al tercer objetivo específico, se buscó establecer qué relación existe entre las dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023. Al respecto I Komang et al. (2021) afirma que la cultura organizacional transforma a todo grupo en un sistema que abarca tanto lo socio-cognitivo como lo socio-emocional; su enfoque principal se centra en la socialización y brinda a los integrantes de la empresa referentes coherentes para ajustarse a su ambiente laboral en concordancia con las labores asignadas; por ende,

se vuelve un factor esencial para la empresa, que mantenga valores, prácticas, tradiciones, rutinas, filosofía, atmósfera laboral y otros elementos que repercuten la ejecución de las funciones y fortalecer el compromiso laboral direccionado al cumplimiento de los objetivos y metas tanto individuales como organizacionales. En tal sentido, después de realizar el análisis de distribución de datos y obteniendo una distribución no paramétrica; se demostró que existe correlación positiva moderada entre las dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso laboral; con respecto a la dimensión de la implicación se mostró una relación significativa con un coeficiente de 0,583; con la dimensión de la consistencia tuvo una relación significativa con coeficiente de 0,566; con la dimensión de la adaptabilidad representa una relación significativa con un coeficiente de 0,579; y considerando la dimensión de la misión representa una asociatividad significativa con un coeficiente de 0.561; así mismo, se refleja en ambas relaciones una sig. bilateral de 0.000 menor a 0.05; en tal sentido se acepta la hipótesis específica del estudio; es decir, existe relación significativa entre las dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso laboral. Esto quiere decir que, si se mejora significativamente cualquiera de las dimensiones de la cultura organizacional dentro de la empresa, el compromiso laboral se notará con más eficiencia; ya que, la cultura empresarial representa una herramienta que, al ser administrada de manera apropiada desde los ámbitos de principios, valores y convicciones, interviene en el desempeño de los individuos y mejorando de tal manera la perspectiva individual de cada empleado. Estos hallazgos se asemejan con la investigación de Martínez (2021) quien demostró que existe relación positiva alta entre la comunicación, la misión organización y el compromiso laboral con un coeficiente de 0.742 y 0.782, lo que permite afirmar que existe una conexión entre ambas variables. Al igual que con el estudio realizado por Huamán (2020) quien obtuvo que existe una relación significativa sig.= 0.00, y un Rho= 0.658 entre la consistencia y el compromiso organización, del mismo modo, visualizó que entre la comunicación y el compromiso organizacional se refleja una rho= 0.592 y respecto a la dimensión de la adaptabilidad tuvo un coeficiente de correlación de 0.586; lo que implica que, al mejorar la perspectiva de los trabajadores teniendo en cuenta sus necesidades como capacitaciones, incentivos y manteniendo una comunicación horizontal, transmitiendo

de manera positiva los principios y valores de la empresa, el personal se verá más comprometido laboralmente. Con los resultados obtenidos y comparados, se puede indicar que coinciden; puesto que, una cultura sólida y alineada con los valores y objetivos de la empresa puede encaminar a mantener un mayor compromiso, productividad y tener mejores resultados de forma empresarial; es por ello que, las organizaciones que fomentan una cultura positiva son capaces de mantener a los mejores talentos, reduciendo la rotación y aumentando la satisfacción de los trabajadores, por ello, es importante establecer valores y objetivos claros, fomentar la comunicación y la colaboración abiertas con la finalidad de brindar oportunidades desarrollo y crecimiento profesional.

Por último, teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación, se propuso establecer qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023. Ante ello, Goetendia (2020) se considera La Teoría General de Sistemas, la cual señala que toda organización es conformada por un sistema cultural, la misma que está direccionada a las interacciones que se presentan de forma constante dentro y fuera de las empresas. Se presta especial atención a los valores, principios y otros elementos que definen la cultura empresarial y la distinguen de otras, siendo un factor en cuanto a la ventaja competitiva. De la misma forma, busca optimizar el trabajo, dirigiéndose hacia la consecución sistemática de objetivos y logrando la integración de las distintas áreas de las organizaciones. En tal sentido, se obtuvo como resultado que, la significancia obtenida ante el análisis de los datos es menor a 0.05 (0.000); por lo tanto, se acepta la hipótesis general de la investigación; quiere decir que, existe relación significativa entre la cultura organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera; del mismo modo, se presenta una correlación positiva moderada entre ambos fenómenos de estudios con un coeficiente de 0.585; en tal sentido, si se mejora considerablemente la cultura organizacional de la empresa en estudio, mejorará el compromiso laboral de los trabajadores. Estos hallazgos son similares a la investigación realizada por Velazco (2019) el cual en su análisis realizado demostró en su resultado inferencial una sig. de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.535, lo que lleva a la conclusión de que hay una conexión entre la cultura empresarial y el

compromiso laboral; del mismo modo, la investigación realizada por Castillo (2020) demostró una sig. de 0.000 y un Rho de Pearson de 0.935, se concluye que existe una asociatividad positiva alta entre la cultura empresarial y el compromiso laboral. Con los resultados obtenidos y comparados, se puede indicar que coinciden; puesto que, para mantener un compromiso laboral óptimo, es necesario contar con una cultura organizacional estructurada; esto a su vez, ayuda a retener a los empleados y mantenerlos comprometidos con el logro de las metas; además, una cultura organizacional sólida puede mejorar el compromiso de los empleados, lo que lleva a una mayor productividad y satisfacción laboral. En última instancia, una cultura claramente definida y alineada con los valores y objetivos de la organización puede conducir a una empresa más exitosa y sostenible.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral, obteniendo un valor de significancia de 0.000; y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.585, mostrando una correlación positiva moderada entre ambas variables; en tal sentido; se concluye que, al mantener una cultura organizacional óptima, se obtendrá un compromiso laboral eficiente.
2. Según el 48.6% la cultura organizacional se encuentra en un nivel bajo; lo que significa que los colaboradores no se encuentran identificados con la empresa, por lo que los objetivos la misión y visión de la empresa no están claras; cada uno ve sus funciones de manera diferente y cada uno intenta alcanzar sus objetivos de diferentes maneras; careciendo de comunicación, procesos y estandarización; lo que resulta en un ambiente de trabajo deficiente, baja motivación de los empleados y baja productividad.
3. El compromiso laboral de la empresa es de nivel bajo al 45.7%; lo que implica que los colaboradores no se encuentran comprometidos con los objetivos y metas de la organización; esto se refleja en el poco interés de los colaboradores por cumplir con sus funciones de forma efectiva.
4. Se logró determinar que las dimensiones de la implicación, la consistencia, la adaptabilidad, la misión de la cultura organizacional presentan una relación significativa con el compromiso laboral; se demostró que existe una relación significativa ( $\text{sig} < 0.05$ ), y una correlación positiva moderada teniendo en cuenta los coeficientes de Spearman ( $\rho$ : 0.583;  $\rho$ : 0.566,  $\rho$ : 0.579;  $\rho$ : 0.561); demostrando que las dimensiones de la cultura organizacional mantienen una asociatividad con el compromiso organizacional.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al gerente de recursos humanos, Elaborar un plan de políticas que fomenta el trabajo en equipo, desarrollar habilidades y empoderarlas; así mismo, promover la integración y coordinación de los diferentes miembros del equipo y fortalecer los valores de la empresa que puedan ser compartidos por directivos y colaboradores, de esta manera mejorar la cultura organizacional para tener un compromiso laboral eficiente.

Implementar un sistema de orientación, creando agentes de transformación de cultura, con la finalidad de transmitir los valores y principios institucionales; de esta manera mantener a los colaboradores orientados en los objetivos y metas comunes, manteniendo un conocimiento estable de la cultura organizacional.

Fomentar estrategias integración y capacitación a corto plazo que les permitan crear buen clima laboral, mantener una buena comunicación efectiva, eficiente y continua entre jefes y colaboradores, ejerciendo estructuras horizontales, delegando y empoderando a los colaboradores para mantener un compromiso laboral óptimo.

Crear un buzón de sugerencias a través del área de personal que abarque a todos los empleados de las diferentes áreas, para que los colaboradores puedan expresar de forma anónima opiniones y sugerencias sobre sus necesidades y el ambiente laboral. Por otro lado, crear un comité especial en la agencia para revisar periódicamente las sugerencias y darles atención directa, aumentando así el compromiso emocional de los empleados y sentirán que sus sugerencias son tomadas en cuenta.

## REFERENCIAS

- Álvarez, C. E. M. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37), 136-169. : <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Arteaga, E. P., & Limo, E. F. P. (2022). Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por covid-19: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), Article 5. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3297](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3297)
- Ariani, D. W. (2023). Exploring Relationship of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Employee Performance in Small Medium Enterprise. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(2), 2.
- Barbosa, A., Mar, C. E., & Molar, J. F. (2020). *Metodología de la investigación. Métodos y técnicas*. Grupo Editorial Patria.
- Berberoglu, A. (2019). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bonkalo, T., Volodarskaya, E., Malyshev, A., Maskayeva, T., Romanova, A., & Zhevak, R. (2022). Career orientations of future specialists: Factors of organizational culture. *Revista Tempos e Espaços em Educação*, 15(34). <https://doi.org/10.20952/revtee.v15i34.17413>
- Calderón, C. A. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(13), 42-52.

<https://doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1619>

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60.

<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/>

Chiang, M., & Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>

Cueva, A. B. C., & Gómez, A. G. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN SIGMA*, 5(01), Article 01.

<https://doi.org/10.24133/sigma.v5i01.1204>

Dobrosavljević, A., Urošević, S., Vuković, M., & Štrbac, N. (2021). Modelling factors of influence on business process management in the organizations of the clothing industry. *Industria Textila*, 72(05), 477-484.

<https://doi.org/10.35530/IT.072.05.1816>

Echeverry, C. E. M., Herrera, O. M. B., & Vélez, A. P. C. (2019). Knowledge management from the organizational culture in call centers in Manizales. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 35(63), 15-25.

<https://doi.org/10.25100/cdea.v35i63.6811>

Elizondo, J. G. M., & Herrera, I. M. R. (2020). La relación de la gestión del conocimiento (GC) y la cultura organizacional (CO): Una revisión teórica. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 16(1), Article 1.

<https://doi.org/10.46443/catyp.v16i1.249>

Fajardo, J. L. Y., Gómez, N. P., & Mejía, J. R. S. (2020). Cultura Organizacional.

*Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289.

<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/>

Galicia, G. A. L., & Ortiz, R. A. G. (2023). Technostress and Organizational Culture in the Software Industry. *Mercados y Negocios*, 48, 27-52.

<https://doi.org/10.32870/myn.vi48.7686>

García, H. E., Mendoza, J., & Alarcón, G. J. (2022). Factores organizacionales que afectan la cultura ética de los colaboradores: Una revisión de literatura.

*Vinculatégica EFAN*, 8(4), Article 4. <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-212>

Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública.

*Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254.

<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>

Gonzales, A. E. (2021). Comportamiento del consumidor y su proceso de decisión de compra. El nuevo camino del consumidor. *Gestión en el Tercer Milenio*, 24(48),

Article 48. <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21823>

Hermoza, M. A. (2019). Cultura organizacional y el Compromiso laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y

Derechos Humanos—Lima, 2017. *Universidad César Vallejo*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22484>

Huamán, C. M. (2020). La cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo – 2020.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18023>

- I Komang, G. W., I Nengah, S., & Anak, P. A. (2021). Organizational Climate And Organizational Citizenship Behavior On Public Sector Organizations. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 28(1).  
[https://www.cibgp.com/article\\_8027\\_1d23da46c1f4b2151853af55d731fe3d.pdf](https://www.cibgp.com/article_8027_1d23da46c1f4b2151853af55d731fe3d.pdf)
- Izquierdo, L. M. C., Santos, J. C. A., Rodriguez, V. H. P., Vargas, J. L., Camacho, F., & Navarro, L. R. R. (2023). Relationship Intercultural Education and Student Climate in the Faculty of Organizational Management, UNIFSL-BAGUA. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(5), 34.
- Mamani, J. J., & Tafur, J. (2022). Cultura organizacional y compromiso laboral en la gerencia de administración y finanzas en Emilima S.A., Lima, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92986>
- Marañón, M. del P., & Rivera, F. S. (2022). *Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores del sector bancario de Lima Metropolitana en el año 2021* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/659662>
- Méndez, D. M. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46, 11-47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Morales, O. (2021). *La cultura organizacional sí importa* |. ConexiónEsan.  
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-cultura-organizacional-si-importa>

- Moreno, J. E. S. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 35, 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(2).
- Muñoz, C. I. (2016). *Metodología de la investigación*. Oxford University Press México.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2020). [Comunicado de prensa]. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_679742/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_679742/lang-es/index.htm)
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., Lien, G., & González, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: A study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 22(1), 637. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>
- Ochoa, S. (2022). La cultura organizacional en el siglo XXI: Un estudio bibliométrico de vos. *Interciencia: Revista de ciencia y tecnología de América*, 47(3), 92-99. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8416374>
- Paz, M. G. T., Fernandes, S. R. P., Carneiro, L. L., & Melo, E. a. A. (2023). Personal Organizational Well-Being and Quality of Organizational Life: The Mediating Role of Organizational Culture. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 21(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200122>
- Pereyra, L. E. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik. [https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

- Prieto, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: Nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133-142.  
<https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Puruncaja, 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].  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16308>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643637>
- Rebollo, P. A., & Ábalos, E. M. (2022). *Metodología de la Investigación/Recopilación*. Editorial Autores de Argentina.  
[https://books.google.com.pe/books?id=vbWHEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=vbWHEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Reyes, S. E. (2019). Describir la importancia del compromiso laboral: Un estudio de revisión. *Universidad Peruana Unión*.  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2596>
- Reyes, E. (2022). *Metodologia de la Investigacion Cientifica*. Page Publishing Inc.  
[https://books.google.com.pe/books?id=SmdxEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=SmdxEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Rodríguez, J. J. V., Rubiano, M. G., Aponte, C. F., Bustamante, M. C. A., Jaramillo, J. Á., González, E. Q., González, E. J. C., Jaramillo, V. A., & Vélez, M. A. G. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al

cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1), 52-61.  
<https://doi.org/10.15332/24631140>

Rossoni, L., Gonçalves, C. P., Silva, M. P. da, & Gonçalves, A. F. (2021). Mapping Organizational Culture Schemas Based on Correlational Class Analysis: A Tutorial. *Revista de Administração Contemporânea*, 25(1).  
<https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021200096>

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.  
<https://doi.org/10.15446/innovar.v32n84.99681>

Silva, L. C. da, Caldas, C. P., Fassarella, C. S., & Souza, P. S. de. (2021). Effect of the Organizational Culture for Patient Safety in the Hospital Setting: A Systematic Review\*. *Aquichan*, 21(2).  
<https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.3>

Soto, C. M., & Inga, A. K. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117.

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.  
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1725>

Schuldt, K. S., & Gomes, G. (2020). Influence of organizational culture on the

- environments of innovation and organizational performance. *Gestão & Produção*, 27, e4571. <https://doi.org/10.1590/0104-530X4571-20>
- Vela, H. H. (2020). Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender, contabilidad y gestión*, 13, 17-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=667971054002>
- Velazco, C. S. (2019). Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Carlos Lunavictoria Quevedo de La Tinguiña, Ica – 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23953>
- Vilas, M. (2019). Relationship between the Perception of Organizational Culture and Ethical Climate and the Perception of Workplace Bullying. *CES Psicología*, 12(2), 103-125. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.8>
- Vizano, N., Utami, W., & Johanes, S. (2021). Influence of Compensation and Career on Organizational Culture. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 26(Esp.1), 368-380. <https://www.redalyc.org/journal/279/27966119035/>
- Udin, U. (2023). Linking Transformational Leadership to Organizational Learning Culture and Employee Performance: The Mediation-Moderation Model. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.*, 8(3), 16.
- Yupono, B., & Siwi, R. (2020). Organizational Citizenship Behavior Ability to Increase the Effect of Organizational Climate, Work Motivation and Organizational Justice on Employee Performance. *Journal of Resources Development and Management*, 59(2). <https://doi.org/10.7176/JRDM/59-04>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de las 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 coexisten, comprometiéndose con los objetivos organizacionales; buscando la adaptación la ya mejora continua (Cueva y Gómez, 2018).	Se medirá mediante cuestionario de 15 preguntas de acuerdo con sus indicadores en escala de Likert ordinal de cinco alternativas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre	Implicación	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	El compromiso laboral se define como una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo. este se puede dar por un apego emocional, por continuidad y por un sentimiento moral. (Prieto et al., 2021)	Se medirá mediante cuestionario de 10 preguntas de acuerdo con sus indicadores en escala de Likert ordinal de cinco alternativas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre	Vigor	Satisfacción laboral	Ordinal
				Espíritu cooperativo	
				Sentimiento de pertenencia	
			Dedicación	Desempeño al mínimo	
				Rotación laboral	
				Absentismo	
			Absorción	Contribución a los objetivos	
				Ayuda al desarrollo	
				Prescriptor de la empresa	

## Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES		METODOLOGÍA	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V 1	Dimensiones	Indicadores	
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023?	Establecer qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera en Viru, 2023	Cultura organizacional	Implicación	Empoderamiento	<b>ENFOQUE</b> Cuantitativo
					Trabajo en equipo	
					Desarrollo de capacidades	
					Valores centrales	
				Consistencia	Acuerdo	<b>Alcance</b> Descriptiva correlacional
					Coordinación e integración	
				Adaptabilidad	Orientación al cambio	<b>DISEÑO</b> No experimental transversal
					Orientación al cliente	
				Misión	Aprendizaje organizativo	
					Dirección estratégicos	
					Metas y Objetivos	
					Visión	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	V 2	Dimensiones	Indicadores	POBLACIÓN
¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023	Determinar el nivel de cultura organizacional en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023	El nivel de cultura organizacional en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023 es el adecuado		Vigor	Satisfacción laboral	<b>MUESTRA</b> ....
					Sentimiento de pertenencia	
¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023?	Determinar el nivel de compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023	El nivel de compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023 es el adecuado		Dedicación	Desempeño al mínimo	<b>TÉCNICA</b> Encuesta
					Absentismo	
¿Qué relación existe entre las dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023?	Establecer qué relación existe entre las dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023	Existe relación significativa entre las dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023		Absorción	Contribución a los objetivos	<b>ESCALA</b> Ordinal tipo Likert Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
					Prescriptor de la empresa	

### ANEXO 3. Instrumentos de recolección de datos

#### Questionario

Estimado/a participante: Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración SUBE de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título Cultura organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera en Viru 2023, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo manteniendo mi anonimato.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>

ITEM	PREGUNTA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	<b>Variable cultura organizacional</b>					
	<b>Dimensión 1: Implicación</b>					
1	Considera que dentro de la empresa se delegan las funciones con el fin de motivar al colaborador.					
2	Cree Ud. que el personal tiene la disponibilidad de asumir ciertas funciones para dar solución a problemas ocasionales.					
3	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes equipos de la empresa.					
4	Considera que existe un mecanismo efectivo de ideas dentro del equipo para la resolución de conflictos.					
5	La empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores.					
	<b>Dimensión 2: Consistencia</b>					
6	Considera que los trabajadores realizan sus tareas en función a los principios de la empresa.					
7	En la empresa se aplica el código de ética que guía el comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto.					
8	Considera que las funciones que realiza se encuentran acorde a los objetivos presentados por la empresa.					
9	Los colaboradores de los diferentes equipos de esta organización tienen una perspectiva común.					

	<b>Dimensión 3: Adaptabilidad.</b>					
10	El personal busca constantemente la mejora continua de sus funciones.					
11	Considera que el personal cumple con las expectativas del cliente, al momento de brindar un servicio.					
12	La empresa promueve el aprendizaje organizativo y la retroalimentación de las funciones en todas las áreas.					
	<b>Dimensión 4: Misión</b>					
13	Los colaboradores realizan sus tareas en función a la dirección estratégica.					
14	Considera que los objetivos personales están alineados a la misión de la empresa.					
15	Usted considera que se siente involucrado con la misión de su empresa al realizar las funciones designadas.					
	<b>Variable: compromiso laboral</b>					
	<b>Dimensión 1: Vigor</b>					
16	La empresa te brinda las herramientas y tecnologías que necesitas para hacer con facilidad tu trabajo.					
17	Al trabajar en equipo, se siente el apoyo constante de cada miembro que lo conforma.					
18	Se siente a gusto de formar parte de la entidad financiera.					
	<b>Dimensión 2: Dedicación</b>					
19	Cuenta con capacitación constante para desempeñar sus funciones con eficiencia.					
20	La empresa está en constante rotación de personal, con el fin de inducir al personal a diferentes funciones.					
21	Considera Ud. que sus funciones le ocasionan problemas de absentismo laboral.					
	<b>Dimensión 3: Absorción</b>					
22	Considera Ud. que el conocimiento adquirido por las capacitaciones le permite contribuir al cumplimiento de objetivos de la empresa.					
23	Considera Ud. qué través de su aprendizaje en diversos campos, contribuye a que la empresa mejore sus operaciones.					
24	Siento que apporto a la empresa cuando propongo ideas que pueden generar cambios positivos y beneficios personales.					
25	Estoy sumamente consciente de las dificultades y problemas que se presentan en mi empresa, a pesar de ello, deseo seguir trabajando en ella.					

**Gracias por su colaboración**

## **Anexo 4. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO \***

#### **RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV**

Título de la investigación: Cultura organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru 2023

Investigadores: León León, Jennyfer María y Muñoz Tineo, Rómulo Eduardo

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru 2023”, cuyo objetivo es ***Establecer qué relación existe entre la cultura organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023.*** Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración del programa SUBE, de la Universidad César Vallejo del campus ***Trujillo***, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

***Se generará información novedosa sobre cómo la cultura organizacional se relaciona con el compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru, 2023***

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “***Cultura organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de una entidad financiera Viru 2023***”.

2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de **15** minutos y se realizará en modalidad virtual; Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **León León, Jennyfer María** email [jleonle16@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jleonle16@ucvvirtual.edu.pe), **Muñoz Tineo, Rómulo Eduardo** email [rmunozt@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rmunozt@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor **Nauca Torres Enrique Santos** email [enaucat@ucvvirtual.edu.pe](mailto:enaucat@ucvvirtual.edu.pe)

## Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora:

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

## Anexo 5. Validación de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir la Variable Cultura Organizacional y la variable Compromiso Laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Edwin Rivas Rumiche
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión de Talento Humano
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo

<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Escala Likert, cuestionario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los colaboradores
Autores:	León León, Jennyfer María y Muñoz Tineo, Rómulo Eduardo
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Virú
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implicación</li> <li>• Consistencia</li> <li>• Adaptabilidad</li> <li>• Misión</li> </ul>	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 (Cueva & Gómez, 2018).
Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigor</li> <li>• Dedicación</li> <li>• Absorción</li> </ul>	El compromiso laboral se define como una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo. Esto se puede dar por un apego emocional, por continuidad y por un sentimiento moral. (Prieto et al., 2021)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario **dirigido a los trabajadores de una Empresa financiera de región La Libertad - elaborado por León León, Jennyfer María y Muñoz Tineo, Rómulo Eduardo**, en el año 2023 basado en los aportes de los autores Cueva y Gómez (2018) para la variable cultura organizacional, y Prieto et al., (2021) para la variable compromiso laboral, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada

uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente. Es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

- **Dimensiones del instrumento:** variable 1: Cultura organizacional (Implicación, Consistencia, Adaptabilidad, Misión)
- Primera dimensión: Implicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Implicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Empoderamiento	Considera que dentro de la empresa se delegan las funciones con el fin de motivar al colaborador.	4	4	4	
	Cree Ud. que el personal tiene la disponibilidad de asumir ciertas funciones para dar solución a problemas ocasionales.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes equipos de la empresa.	4	4	4	
	Considera que existe un mecanismo efectivo de ideas dentro del equipo para la resolución de conflictos.	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	La empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Consistencia
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Consistencia

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores centrales	Considera que los trabajadores realizan sus tareas en función a los principios de la empresa.	4	4	4	
	En la empresa se aplica el código de ética que guía el comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto.	4	4	4	
Conocimiento de objetivos	Considera que las funciones que realiza se encuentran acorde a los objetivos presentados por la empresa.	4	4	4	
Coordinación e integración	Los colaboradores de los diferentes equipos de esta organización tienen una perspectiva común.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Adaptabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Adaptabilidad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Orientación al cambio	El personal busca constantemente la mejora continua de sus funciones.	4	4	4	
Orientación al cliente	Considera que el personal cumple con las expectativas del cliente, al momento de brindar un servicio.	4	4	4	
Aprendizaje organizativo	La empresa promueve el aprendizaje organizativo y la retroalimentación de las funciones en todas las áreas.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Misión
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador Misión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección estratégica	Los colaboradores realizan sus tareas en función a la dirección estratégica.	4	4	4	
Metas y Objetivos	Considera que los objetivos personales están alineados a la misión de la empresa.	4	4	4	
Involucramiento	Usted considera que se siente involucrado con la misión de su empresa al realizar las funciones designadas.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Compromiso laboral (Vigor, Dedicación y Absorción)

Primera dimensión: Vigor

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de dimensión Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral	La empresa te brinda las herramientas y tecnologías que necesitas para hacer con facilidad tu trabajo.	4	4	4	
Espíritu cooperativo	Al trabajar en equipo, se siente el apoyo constante de cada miembro que lo conforma.	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia	Se siente a gusto de formar parte de la entidad financiera.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Dedicación

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Desempeño	Cuenta con capacitación constante para desempeñar sus funciones con eficiencia.	4	4	4	
Rotación	La empresa está en constante rotación de personal, con el fin de inducir al personal a diferentes funciones.	4	4	4	
Absentismo	Considera Ud. que sus funciones le ocasionan problemas de absentismo laboral.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Absorción

<b>INDICADORES</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Contribución a los objetivos	Considera Ud. que el conocimiento adquirido por las capacitaciones le permite contribuir al cumplimiento de objetivos de la empresa.	4	4	4	

	Considera Ud. qué través de su aprendizaje en diversos campos, contribuye a que la empresa mejore sus operaciones.	4	4	4	
Ayuda al desarrollo	Siento que apporto a la empresa cuando propongo ideas que pueden generar cambios positivos y beneficios personales.	4	4	4	
Prescriptor de la empresa	Estoy sumamente consciente de las dificultades y problemas que se presentan en la empresa, a pesar de ello, deseo seguir trabajando en ella.	4	4	4	

DNI: 02831833

Teléfono: 948658220

Firma del evaluador



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento *“Cuestionario para medir la Variable Cultura Organizacional y la variable Compromiso Laboral”*. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Carla Cecilia Chafloque Farfán.
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( x )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Especialista en presupuesto
<b>Institución donde labora:</b>	- Universidad César Vallejo - Hospital Regional de Lambayeque
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	- “Gestión de ventas y el posicionamiento de marca en una empresa de alquiler de electrobombas sumergibles, Trujillo 2023”. - “Cuestionario de encuesta para determinar cómo influye el presupuesto por resultados en la calidad de gasto del Programa Presupuestal-0068 Del Sector Salud Lambayeque.2022”.

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Validación de cuestionario a los colaboradores
<b>Autores:</b>	León León, Jennyfer María y Muñoz Tineo, Rómulo Eduardo
<b>Procedencia:</b>	Trujillo
<b>Administración:</b>	Propia

Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Virú
Significación:	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. **Soporte teórico**  
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implicación</li> <li>• Consistencia</li> <li>• Adaptabilidad</li> <li>• Misión</li> </ul>	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 (Cueva & Gómez, 2018).
Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigor</li> <li>• Dedicación</li> <li>• Absorción</li> </ul>	El compromiso laboral se define como una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo. este se puede dar por un apego emocional, por continuidad y por un sentimiento moral. (Prieto et al., 2021)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**  
A continuación, a usted le presento el cuestionario **dirigido a los trabajadores de una Empresa financiera de región La Libertad - elaborado por León León, Jennyfer María y Muñoz Tineo, Rómulo Eduardo**, en el año 2023 basado en los en los aportes de los autores Cueva y Gómez (2018) para la variable cultura organizacional, y Prieto et al., (2021) para la variable compromiso laboral. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

- **Dimensiones del instrumento:** variable 1: Cultura organizacional (Implicación, Consistencia, Adaptabilidad, Misión)
- Primera dimensión: Implicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Implicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empoderamiento	Considera que dentro de la empresa se delegan las funciones con el fin de motivar al colaborador.	4	4	4	
	Cree Ud. que el personal tiene la disponibilidad de asumir ciertas funciones para dar solución a problemas ocasionales.	3	3	3	
Trabajo en equipo	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes equipos de la empresa.	4	4	4	
	Considera que existe un mecanismo efectivo de ideas dentro del equipo para la resolución de conflictos.	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	La empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Consistencia
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Consistencia

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores centrales	Considera que los trabajadores realizan sus tareas en función a los principios de la empresa.	3	3	3	
	En la empresa se aplica el código de ética que guía el comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto.	4	4	4	
Conocimiento de objetivos	Considera que las funciones que realiza se encuentran acorde a los objetivos presentados por la empresa.	4	4	4	
Coordinación e integración	Los colaboradores de los diferentes equipos de esta organización tienen una perspectiva común.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Adaptabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Adaptabilidad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación al cambio	El personal busca constantemente la mejora continua de sus funciones.	4	4	4	
Orientación al cliente	Considera que el personal cumple con las expectativas del cliente, al momento de brindar un servicio.	4	4	4	
Aprendizaje organizativo	La empresa promueve el aprendizaje organizativo y la retroalimentación de las funciones en todas las áreas.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Misión
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador Misión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Dirección estratégica	Los colaboradores realizan sus tareas en función a la dirección estratégica.	4	4	4	
Metas y Objetivos	Considera que los objetivos personales están alineados a la misión de la empresa.	4	4	4	
Involucramiento	Usted considera que se siente involucrado con la misión de su empresa al realizar las funciones designadas.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Compromiso laboral (Vigor, Dedicación y Absorción)

Primera dimensión: Vigor

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de dimensión Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral	La empresa te brinda las herramientas y tecnologías que necesitas para hacer con facilidad tu trabajo.	4	4	4	
Espíritu cooperativo	Al trabajar en equipo, se siente el apoyo constante de cada miembro que lo conforma.	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia	Se siente a gusto de formar parte de la entidad financiera.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Dedicación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Desempeño	Cuenta con capacitación constante para desempeñar sus funciones con eficiencia.	4	4	4	
Rotación	La empresa está en constante rotación de personal, con el fin de inducir al personal a diferentes funciones.	4	4	4	
Absentismo	Considera Ud. que sus funciones le ocasionan problemas de absentismo laboral.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Absorción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución a los objetivos	Considera Ud. que el conocimiento adquirido por las capacitaciones le permite contribuir al cumplimiento de objetivos de la empresa.	3	3	3	
	Considera Ud. qué través de su aprendizaje en diversos campos, contribuye a que la empresa mejore sus operaciones.	3	3	3	
Ayuda al desarrollo	Siento que apporto a la empresa cuando propongo ideas que pueden generar cambios positivos y beneficios personales.	3	3	3	
Prescriptor de la empresa	Estoy sumamente consciente de las dificultades y problemas que se presentan en la empresa, a pesar de ello, deseo seguir trabajando en ella.	3	3	3	

DNI: 46883927

Teléfono: 989810238



Carla Cecilia Chisloque Parfán  
MGR. EN GESTIÓN PÚBLICA  
GLAD N° 12961

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “*Cuestionario para medir la Variable Cultura Organizacional y la variable Compromiso Laboral*”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Jair Omar Alvarado Espinoza		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años	( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Escala Likert, cuestionario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Validación de cuestionario a los colaboradores
<b>Autores:</b>	León León, Jennyfer María y Muñoz Tineo, Rómulo Eduardo
<b>Procedencia:</b>	Trujillo
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10-15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Virú
<b>Significación:</b>	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. **Soporte teórico**  
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implicación</li> <li>• Consistencia</li> <li>• Adaptabilidad</li> <li>• Misión</li> </ul>	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 (Cueva & Gómez, 2018).
Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigor</li> <li>• Dedicación</li> <li>• Absorción</li> </ul>	El compromiso laboral se define como una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo. este se puede dar por un apego emocional, por continuidad y por un sentimiento moral. (Prieto et al., 2021)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario **dirigido a los trabajadores de una Empresa financiera de región La Libertad - elaborado por León León, Jennyfer María y Muñoz Tineo, Rómulo Eduardo**, en el año 2023 basado en los en los aportes de los autores Cueva y Gómez (2018) para la variable cultura organizacional, y Prieto et al., (2021) para la variable compromiso laboral, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

- **Dimensiones del instrumento:** variable 1: Cultura organizacional (Implicación, Consistencia, Adaptabilidad, Misión)
- Primera dimensión: Implicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Implicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empoderamiento	Considera que dentro de la empresa se delegan las funciones con el fin de motivar al colaborador.	4	4	4	
	Cree Ud. que el personal tiene la disponibilidad de asumir ciertas funciones para dar solución a problemas ocasionales.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes equipos de la empresa.	4	4	4	
	Considera que existe un mecanismo efectivo de ideas dentro del equipo para la resolución de conflictos.	4	4	4	
Desarrollo de capacidades	La empresa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Consistencia
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Consistencia

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

					S
Valores centrales	Considera que los trabajadores realizan sus tareas en función a los principios de la empresa.	4	4	4	
	En la empresa se aplica el código de ética que guía el comportamiento y ayuda a distinguir lo correcto.	4	4	4	
Conocimiento de objetivos	Considera que las funciones que realiza se encuentran acorde a los objetivos presentados por la empresa.	4	4	4	
Coordinación e integración	Los colaboradores de los diferentes equipos de esta organización tienen una perspectiva común.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Adaptabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Adaptabilidad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación al cambio	El personal busca constantemente la mejora continua de sus funciones.	4	4	4	
Orientación al cliente	Considera que el personal cumple con las expectativas del cliente, al momento de brindar un servicio.	4	4	4	
Aprendizaje organizativo	La empresa promueve el aprendizaje organizativo y la retroalimentación de las funciones en todas las áreas.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Misión
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador Misión

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección estratégica	Los colaboradores realizan sus tareas en función a la dirección estratégica.	4	4	4	

Metas y Objetivos	Considera que los objetivos personales están alineados a la misión de la empresa.	4	4	4	
Involucramiento	Usted considera que se siente involucrado con la misión de su empresa al realizar las funciones designadas.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Compromiso laboral (Vigor, Dedicación y Absorción)

Primera dimensión: Vigor

- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de dimensión Vigor

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral	La empresa te brinda las herramientas y tecnologías que necesitas para hacer con facilidad tu trabajo.	4	4	4	
Espíritu cooperativo	Al trabajar en equipo, se siente el apoyo constante de cada miembro que lo conforma.	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia	Se siente a gusto de formar parte de la entidad financiera.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Dedicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Dedicación

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño	Cuenta con capacitación constante para desempeñar sus funciones con eficiencia.	4	4	4	

Rotación	La empresa está en constante rotación de personal, con el fin de inducir al personal a diferentes funciones.	4	4	4	
Absentismo	Considera Ud. que sus funciones le ocasionan problemas de absentismo laboral.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Absorción
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de Absorción

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Contribución a los objetivos	Considera Ud. que el conocimiento adquirido por las capacitaciones le permite contribuir al cumplimiento de objetivos de la empresa.	4	4	4	
	Considera Ud. qué través de su aprendizaje en diversos campos, contribuye a que la empresa mejore sus operaciones.	4	4	4	
Ayuda al desarrollo	Siento que apporto a la empresa cuando propongo ideas que pueden generar cambios positivos y beneficios personales.	4	4	4	
Prescriptor de la empresa	Estoy sumamente consciente de las dificultades y problemas que se presentan en la empresa, a pesar de ello, deseo seguir trabajando en ella.	4	4	4	

DNI: 18085273

Teléfono: 942919484



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 7. Resultado del coeficiente de confiabilidad del instrumento

BASE DE DATOS CO y CL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	COD101	Númérico	8	0	Considera que ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	COD102	Númérico	8	0	Cree Ud. que el...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	COD103	Númérico	8	0	Se fomenta acti...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	COD104	Númérico	8	0	Considera que ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	COD105	Númérico	8	0	La empresa invi...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	COD201	Númérico	8	0	Considera que l...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	COD202	Númérico	8	0	En la empresa ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	COD203	Númérico	8	0	Considera que l...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	COD204	Númérico	8	0	Los colaborado...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	COD301	Númérico	8	0	El personal bus...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	COD302	Númérico	8	0	Considera que ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	COD303	Númérico	8	0	La empresa pro...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	COD401	Númérico	8	0	Los colaborado...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	COD402	Númérico	8	0	Considera que l...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	COD403	Númérico	8	0	Usted consider...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	CLD101	Númérico	8	0	La empresa te ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	CLD102	Númérico	8	0	Al trabajar en e...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	CLD103	Númérico	8	0	Se siente a gus...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	CLD201	Númérico	8	0	Cuenta con cap...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	CLD202	Númérico	8	0	La empresa est...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	CLD203	Númérico	8	0	Considera Ud. ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	CLD301	Númérico	8	0	Considera Ud. ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	CLD302	Númérico	8	0	Considera Ud. ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	CLD303	Númérico	8	0	Siento que apor...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	CLD304	Númérico	8	0	Estoy sumame...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BASE DE DATOS CO y CL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	COD101	COD102	COD103	COD104	COD105	COD201	COD202	COD203	COD204	COD301	COD302
1	2	3	4	1	2	4	2	1	2	1	3
2	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3
3	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3
4	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2
5	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
8	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1
10	2	4	2	1	2	2	1	2	2	2	2
11	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
14	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	2	5	4	2	2	3	3	2	2	3
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	5	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3
22	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1
23	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
24	2	2	4	2	2	3	2	1	2	2	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## Escala: COMPROMISO LABORAL

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	10

## Escala: CULTURA ORGANIZACIONAL

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	15

## Anexo 8. Prueba de normalidad

Se consideró la prueba de Shapiro-Wilk, debido que la muestra asciende a 35 trabajadores de la empresa en estudio, la misma que nos permitió determinar que la variable dependiente no presentó normalidad; considerando de este modo la prueba de correlación de Spearman.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,097	35	,200*	,970	35	,446
Compromiso laboral	,230	35	,000	,887	35	,002

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.