



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Cultura organizacional y compromiso laboral en una empresa de
servicios generales, Comas, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Davila Velasquez, Jhair Andre (orcid.org/0000-0003-1549-5897)

ASESORA:

Dra. Bringas Rios, Victoria Ysabel (orcid.org/0000-0002-9963-7970)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este estudio está dedicado a mis padres, quienes han sido un apoyo fundamental desde el comienzo de mi carrera universitaria, proporcionándome valiosos consejos para superar los desafíos.

Agradecimiento

Dedico este trabajo a Dios, quien ha sido mi guía constante en este camino. Agradezco a todas las personas que siempre estuvieron a mi lado. También, mi reconocimiento a los profesores por su valiosa enseñanza y consejos.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BRINGAS RIOS VICTORIA YSABEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Cultura organizacional y Compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023", cuyo autor es DAVILA VELASQUEZ JHAIR ANDRE, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 29 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BRINGAS RIOS VICTORIA YSABEL DNI: 40806278 ORCID: 0000-0002-9963-7970	Firmado electrónicamente por: VBRINGASR el 29- 11-2023 11:14:37

Código documento Trilce: TRI - 0672026

Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DAVILA VELASQUEZ JHAIR ANDRE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y Compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JHAIR ANDRE DAVILA VELASQUEZ DNI: 73982375 ORCID: 0000-0003-1549-5897	Firmado electrónicamente por: JDAVILAVE el 29-11- 2023 12:37:17

Código documento Trilce: TRI - 0672023



Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor,,,,,.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
I. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de	15
análisis	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de Fiabilidad	17
Tabla 2: Distribución de frecuencia de la variable cultura organizacional	19
Tabla 3: Distribución de frecuencia de la variable compromiso laboral.....	20
Tabla 4: Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las dimensiones de las variables de estudio.....	21
Tabla 5: Prueba de hipótesis general.....	22
Tabla 6: Prueba de hipótesis específica 1.....	23
Tabla 7: Prueba de hipótesis específica 2.....	24
Tabla 8: Prueba de hipótesis específica 3.....	25

Índice de figuras

Figura 1: Porcentajes de la variable cultura organizacional	19
Figura 2: Porcentajes de la variable compromiso laboral.....	20

Resumen

La presente investigación propuso examinar de manera detallada y profunda la relación que prevalece entre la cultura organizacional y el compromiso laboral dentro de una empresa dedicada a servicios generales en el distrito de Comas, durante el año 2023. Se optó por un enfoque cuantitativo de naturaleza aplicada, implementando un diseño no experimental, transversal y correlacional. La recopilación de datos se efectuó mediante la administración de un cuestionario especialmente diseñado para este propósito. Asimismo, se llevó a cabo un análisis estadístico inferencial exhaustivo con el fin de evaluar y comprender en profundidad las diversas variables y dimensiones de estudio. Los resultados obtenidos proporcionaron evidencia sólida que respaldó la hipótesis de investigación. Esta validación se sustentó en el uso de la prueba Rho de Spearman (0.711), demostrando de manera concluyente la identificación de una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral, subrayando la trascendencia de la cultura como factor determinante en lo emocional y conductual en los empleados. Este hallazgo destaca la necesidad de promover y fomentar una cultura organizacional sólida para impulsar un compromiso laboral positivo.

Palabras clave: Cultura organizacional, compromiso laboral, servicios generales

Abstract

The present research proposed to examine in detail and in depth the relationship prevailing between organizational culture and work commitment within a company dedicated to general services in the district of Comas, during the year 2023. A quantitative approach of an applied nature was chosen, implementing a non-experimental, cross-sectional and correlational design. Data collection was carried out through the administration of a questionnaire specially designed for this purpose. In addition, an exhaustive inferential statistical analysis was carried out in order to evaluate and understand in depth the various variables and dimensions of the study. The results obtained provided solid evidence to support the research hypothesis. This validation was supported by the use of Spearman's Rho test (0.711), conclusively demonstrating the identification of a significant relationship between organizational culture and work commitment, underlining the importance of culture as a determining factor in the emotional and behavioral aspects of employees. This finding highlights the need to promote and foster a strong organizational culture to drive positive work engagement.

Keywords: Organizational culture, work engagement, general services

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios en la sociedad ejercen un fuerte impacto en la conducta y mentalidad de los empleados dentro del ámbito empresarial. En la actualidad, las empresas se erigen en torno a su visión, misión y valores. En este contexto, la cultura organizacional (C.O) desempeña un papel vital al contribuir esencialmente a mejorar los aspectos internos necesarios para lograr un alto grado de compromiso, colaboración y cohesión en el equipo de trabajo. Además, promueve la creación de una tradición tanto entre los empleados como entre los clientes, ligada al desarrollo de una identidad única y a la distinción con respecto a otras empresas.

Asimismo, en el ámbito internacional, los directivos de América Latina indicaron que sus empresas podían comunicar la cultura de forma más eficaz. Aunque el 86% afirmaba que su empresa tenía un objetivo cultural claro, solo el 72% pensaba que esta aspiración era aceptada por toda la organización. Más de una cuarta parte afirmaba que en su empresa no se hablaba de cultura, y una parte considerable afirmaba que su empresa carecía de un método para medir la cultura. La cultura y los principios de su organización no se comunicaban de forma efectiva, según el 28% (Bernardi y Meneses, 2018).

Por otro lado, se abordaron temas de casos de éxito empresarial y se identificaron nuevos patrones de adaptación al entorno externo, como la agilidad en estos tiempos turbulentos. Empresas tecnológicas como Amazon, y otras empresas de economía circular como Uber y Airbnb, propugnaron ideas para la investigación de la cultura organizativa en relación con las nuevas características de la empresa y su éxito. La pandemia de COVID-19 también despertó el interés en los campos relacionados de la transformación digital y el cambio, que están fuertemente vinculados con la gestión cultural (Morales, 2023).

Sin embargo, a nivel nacional, se ha evidenciado que la cultura organizacional tenía un impacto significativo en la moral, satisfacción y desempeño de los trabajadores. Un claro ejemplo fue la situación en marzo de 2020, cuando el COVID-19 llegó a Perú, y ninguna empresa estaba preparada para hacer frente a

esta crisis inesperada. En consecuencia, de acuerdo con datos del INEI, a lo largo del primer año de la pandemia, al menos 45,000 empresas se vieron obligadas a cerrar de manera permanente. Además, tres de cada diez empresas tuvieron que cambiar de industria, y aproximadamente dos millones de personas quedaron sin empleo (Campodonico, 2021). Este contexto evidenció la influencia directa de la cultura organizacional en la capacidad de las empresas para adaptarse y sobrevivir en situaciones de crisis.

Mientras tanto, la empresa Servicios Generales en Comas opera en el sector de mantenimiento y construcción, ofreciendo una variedad de servicios en este ámbito. La empresa había adoptado una cultura organizacional adecuada, expresada en la normativa y en la ejecución de políticas pertinentes que permitían el cumplimiento de estos requisitos. De la mano de esto, existe un estilo de liderazgo que elaboraba sus propias estrategias, inspirándose en los estándares de responsabilidad, confianza y respeto plasmados en los valores de la empresa.

Sin embargo, se observó principalmente un nivel de compromiso deficiente, ya que los objetivos necesarios para garantizar la sostenibilidad del negocio no se estaban alcanzando. También, se hizo evidente la necesidad de mejorar la gestión de los recursos en el proceso de prestación de servicios. Se presentaron desafíos tales como el derroche de materiales, la pérdida de equipos, el pago de horas extras sin justificación, el uso inadecuado de recursos y la falta de implementación de nuevas tecnologías con el propósito de incrementar la eficiencia y elevar la calidad del servicio.

Por lo tanto, es importante que la empresa de servicios generales en Comas determine factores o componentes que afectan a los empleados para gestionar adecuadamente sus compromisos, fomentar un sentido de apego a la empresa y una mayor afinidad por el logro de objetivos. Para ello, se planteó la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023?; y como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre las creencias y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023?, ¿Qué relación existe entre los

valores Compartidos y el compromiso organizacional en una empresa de servicios generales, 2023?, ¿Qué relación existe entre la conducta y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023?

Por otro lado, con el propósito de ilustrar, durante el desarrollo de la investigación, la cual estaba vinculada a una cuestión profesional, se utilizaron explicaciones teóricas del problema para respaldar el estudio y proporcionar información en el ámbito de investigación (Fernández Bedoya, 2020). Esta estrategia se basó en la necesidad de establecer un marco conceptual sólido que fundamenta la relevancia y el alcance de la investigación. Además, la inclusión de explicaciones teóricas permitió contextualizar adecuadamente la problemática abordada, proporcionando un fundamento sólido para las conclusiones que se derivaron de la investigación.

Teniendo en cuenta lo mencionado, el objetivo general fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023, subsiguientemente, como objetivos específicos se estableció: determinar la relación entre las creencias y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023, determinar la relación entre los valores compartidos y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023 y determinar la relación entre la conducta y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.

Posteriormente, la hipótesis general planteó, existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023, y como hipótesis específicas: existe una relación significativa entre las creencias y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023, existe una relación significativa entre los valores compartidos y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023 y existe una relación significativa entre la conducta y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se exponen estudios y teorías que respaldan la investigación. La revisión engloba investigaciones y teorías fundamentales que han contribuido al conocimiento de la relación entre las variables.

En el ámbito internacional, se han llevado a cabo estudios reveladores que exploran la percepción de la C.O. Estos análisis proporcionan una visión valiosa de cómo las personas en diversos entornos evalúan la C.O.

Así mismo, Favila et al. (2022) llevaron a cabo un estudio con el objetivo central de examinar como se relaciona la C.O y el clima laboral, según la percepción de los empleados de una estación de servicio en Durango, México. Utilizaron un enfoque metodológico no experimental con un diseño descriptivo y correlacional de corte transversal. Los hallazgos indican una correlación positiva de magnitud media entre las variables, representada por un coeficiente de Spearman (Rho) de 0.233.

Además, García et al. (2020) examinaron como se relaciona la C.O y la satisfacción de los trabajadores en una institución educativa, Colombia. En su estudio, utilizaron una metodología correlacional y descriptiva, llevada a cabo en un escenario de campo con un diseño no experimental. Los resultados destacaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre estos dos aspectos, respaldada por el coeficiente de correlación de Spearman (0.899). En resumen, se concluyó que el fortalecimiento de la cultura podría mejorar la satisfacción de los trabajadores.

Por su parte, en el estudio de Macías et al. (2021), La investigación se centró en evaluar cómo el liderazgo impacta en la cultura en organizaciones familiares en Ecuador. Este estudio se distingue por su enfoque cuantitativo y su diseño de investigación transversal correlacional. Los resultados revelaron que el liderazgo tiene un impacto significativo en la cultura, con una correlación de Spearman de 0.920. La influencia idealizada se encuentra estrechamente vinculada a la C.O, lo que se refleja en un sólido coeficiente de Spearman (Rho) de 0.870. De manera

similar, la motivación inspiradora muestra una fuerte asociación con la C.O, con un coeficiente de Spearman de 0.960. Asimismo, es importante destacar que la estimulación intelectual guarda una relación significativa con la C.O, respaldada por un coeficiente Rho de 0.958. Por último, la consideración individualizada influye en la cultura de las empresas familiares en Ecuador, evidenciado por un coeficiente de Spearman de 0.847.

Por otro lado, a nivel nacional, se han llevado a cabo estudios que exploran cómo los trabajadores en diferentes contextos dentro del país perciben la C.O y el compromiso laboral (C.L).

Así mismo, el objetivo del estudio de Catillo y Pillaca (2016), fue conocer cómo se relaciona el C.L y la satisfacción entre los empleados de la Municipalidad Provincial de Cangallo en el año 2016. El estudio es transversal, descriptivo y no experimental. Los resultados obtuvieron una correlación Rho de Spearman ($r_s = 0,576$; $p = 0,00$). Se concluye que existe un vínculo moderadamente positivo de las variables entre los empleados.

Así mismo, Silva, S. (2022) tuvo como objetivo conocer cómo se relaciona la gestión organizacional y el C.L docente en las instituciones públicas educativas, San Miguel. Esto se logró empleando un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel correlacional, hipotética - deductivo y diseño no experimental. Los resultados hallaron una correlación moderada mediante el análisis Rho de Spearman (0,417), con un valor significativo bilateral de 0,47. En conclusión se acepta la hipótesis afirmando que existe relación entre las variables en las instituciones educativas públicas.

Por su parte, el objetivo de Bernilla y Espinoza (2020) fue encontrar cómo se relaciona la C.O y el C.L en la empresa American Racks S.A., Comas, 2020. Desde una perspectiva metodológica, incluye investigación aplicada no experimental, correlacional, utilizando una metodología cuantitativa. Se encontró un valor de 0,667 para el coeficiente Rho Spearman, lo cual indica una conexión moderada positiva. Además, se anota 0,000 como grado de significancia. Se concluyó que la

hipótesis de la investigación es válida, y como resultado se comprueba que las variables investigadas están relacionadas.

De la misma manera, Castillo (2020) empleó un diseño de estudio transversal no experimental y una metodología de investigación cuantitativa correlacional aplicada para examinar como se relaciona la C.O y el C.L de los trabajadores de una constructora, La Molina. Los resultados encontraron un Rho de Spearman (0,920) y una sig. bilateral de 0,000, lo cual indica el desarrollo C.O y un fuerte compromiso de los empleados con la empresa. En conclusión, el C.L del personal de Albinsconstructora está relacionado con la cultura organizacional.

Además, García (2018) determinó de manera precisa como se relaciona la satisfacción y el C.L en un servicio médico privado ubicado en Lima. Para llevar a cabo esta investigación, se aplicó una metodología cuantitativa con un enfoque descriptivo y correlacional. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0,619 ($p < 0,01$), lo que demuestra de manera concluyente una asociación significativa entre las variables.

No obstante, el objetivo principal de Mamani y Tafur (2022) fue investigar cómo se relaciona la C.O y el C.L en las responsabilidades en el ámbito administrativo y financiero de una empresa ubicada en Lima. Aplicaron un enfoque basado en datos cuantitativos mediante un diseño de investigación transversal no experimental con un enfoque correlacional. Los resultados indicaron una correlación moderadamente positiva (Spearman rho = 0,598, $p < 0,05$), confirmando una sólida conexión entre las variables.

Finalmente, Carmen (2021) llevó a cabo una investigación con el objetivo de examinar como se relaciona la C.O y el C.L en Financiera Crediscotia, ubicada en Sullana. Aplicó un enfoque cuantitativo mediante un diseño no experimental, orientado al análisis descriptivo y correlacional. Los resultados demostraron un coeficiente de correlación Spearman (Rho) de 0.659. En resumen, se observa una correlación positiva y estadísticamente relevante entre los factores.

En consecuencia, la teoría de los Símbolos y Significados, desarrollada por Edgar Schein (1985), quien es ampliamente reconocido como uno de los precursores en la investigación sobre la cultura organizacional, se centra en la importancia de los símbolos y significados compartidos en una entidad. Esta teoría se enfoca en aspectos como valores, creencias y normas culturales.

Por otro lado, el Modelo de Competencia Cultural, presentado por Charles Hampden-Turner y Fons Trompenaars (2000), ofrece una clasificación de las culturas organizacionales en diversas dimensiones culturales. Esto incluye aspectos como la orientación hacia las personas, la orientación hacia las tareas y la relación con la autoridad, entre otros.

Sumado a lo anterior, la Teoría de la Cultura de Alto Rendimiento, propuesta por Jeffrey Pfeffer (1997), argumenta que las organizaciones altamente efectivas tienen una cultura sólida que desempeña un papel fundamental en su éxito. Según esta teoría, las organizaciones eficaces promueven la colaboración, la innovación y la adopción de decisiones respaldadas por datos.

Además, el Modelo del Marco de Valores Competitivos de la Cultura Organizacional, desarrollado por Cameron y Quinn (2011), categoriza las culturas organizacionales en cuatro tipos distintos: Clan (centrada en la colaboración), Adhocracia (centrada en la innovación), Jerarquía (centrada en la eficiencia) y Mercado (centrada en los resultados). Cada tipo de cultura presenta sus propias características y valores característicos.

A su vez, la Teoría del Culturalismo Estructural, propuesta por Geert Hofstede (2001), identifica dimensiones culturales que pueden aplicarse al contexto de las organizaciones, como la distancia al poder, la individualidad-colectivismo y la orientación a la incertidumbre, con el propósito de comprender su influencia en la cultura organizacional.

Además, El Modelo de Compromiso de Kahn (1990), desarrollado por Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2006), se fundamenta en la teoría de Kahn, que

define el compromiso laboral como la total participación de los empleados en sus labores. Este enfoque distingue entre tres tipos de compromiso: el compromiso vigoroso, que se caracteriza por la energía y la dedicación; el compromiso dedicado, que se relaciona con el entusiasmo por el trabajo; y el compromiso absorbido, que implica la inmersión completa en las tareas laborales.

Por otro lado, el Modelo del Compromiso de Meyer y Allen (1991) se concentra en tres dimensiones del compromiso laboral: el compromiso afectivo, que involucra una conexión emocional con la organización; el compromiso normativo, basado en la obligación moral de permanecer en la entidad; y el compromiso de continuidad, que se relaciona con la permanencia por falta de alternativas.

Por su parte, Deci y Ryan (1985) propusieron la Teoría de la Autodeterminación, se subraya que esta teoría no se enfoca únicamente al compromiso laboral, sino que enfatiza la significativa influencia de la motivación intrínseca y la satisfacción de las necesidades psicológicas esenciales, como la autonomía, competencia y relaciones, en lo que respecta al compromiso de los empleados

Además de lo anterior, el Modelo de Engagement de Macey y Schneider (2008), se enfoca en cuatro componentes del compromiso laboral: el compromiso emocional, el compromiso cognitivo, el compromiso de tiempo y el compromiso físico, que reflejan el grado en que los empleados se encuentran emocionalmente conectados con su trabajo y la organización.

Por consiguiente, la Teoría del Apego Organizacional, propuesta por Shore y Tetrick (1991), se centra en la relación emocional que los empleados desarrollan con su organización y sugiere que el compromiso está influenciado por el apego seguro que los empleados sienten hacia la entidad empleadora.

Finalmente, la Teoría del Compromiso Psicológico de Blau y Boal (1987), se basa en la premisa de que el compromiso laboral surge de un proceso psicológico

en el cual los empleados evalúan la relación entre sus contribuciones al trabajo y las recompensas que reciben.

III. METODOLOGÍA

Posteriormente, se presentó la metodología de la investigación, describiendo el tipo y diseño, procedimientos, el instrumento de recolección y métodos de análisis utilizados para abordar los objetivos planteados.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación. El estudio se consideró aplicado, ya que tomó en cuenta toda la información previamente conocida en un campo específico, y se aplicó en un intento por resolver problemas específicos (Castro et al., 2022).

Por otro lado, según CONCYTEC (2018), el objetivo del uso del conocimiento científico era encontrar recursos (metodologías, protocolos y procedimientos) que pudieran utilizarse para abordar una necesidad.

Diseño de Investigación. Para responder a las preguntas de investigación y evaluar las hipótesis previamente elaboradas, se utilizó el enfoque cuantitativo (Ñaupas, et al., 2018).

Además, el diseño del estudio se describió como no experimental porque no se realizaron cambios en las variables de investigación, los eventos se observarán sin intervención y el estudio fue transversal porque tuvo lugar en un momento y tiempo determinado (Hernández, Sampieri y Mendoza, 2018).

De manera similar, la investigación fue de nivel descriptivo correlacional, ya que evaluó y describió cada variable de estudio por separado antes de medir y analizar su relación para establecer la fuerza del vínculo entre ellas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura Organizacional

Definición conceptual

Según Minsal y Pérez (2007) se define la cultura organizacional como el compendio

de valores, creencias, normativas y pautas de comportamiento compartidas por los miembros de una organización.

Definición operacional

Fue medido a través de las dimensiones en un cuestionario con 12 preguntas.

Dimensión 1. Creencias

Según Díez (2017), es una convicción que tiene el sujeto y no debe confundirse con la verdad objetiva.

Indicadores

Indicador 1. Principios éticos

Según Hortal (2002), son aquellos imperativos generales que nos ayudan a determinar lo que es correcto y realizable en algunos comportamientos, y lo que es incorrecto y evitable en otros.

Indicador 2. Filosofía Corporativa

Según Dávila (2017), es una herramienta teórica fundamental utilizada a través de proyectos para impulsar comportamientos deseados en los empleados y prevenir comportamientos no deseados.

Dimensión 2. Valores compartidos

Según Kramer (2011), el valor compartido de una empresa son sus procedimientos operativos y políticas que impulsan su competitividad y ayudan a las comunidades en las que opera.

Indicadores

Indicador 1. Trabajo en equipo

Se trata de un método de trabajo en el que todos son conscientes de las metas de la organización porque se potencian los esfuerzos de cada miembro, aumentando la eficacia de sus resultados (Paravic y Lagos, 2021)

Indicador 2. Comunicación

Según Hernández et al. (2019), todo acto de comunicación requiere la interacción entre un emisor, que puede ser una sola persona o varias, y un receptor, que también puede ser una sola persona o varias.

Dimensión 3. Conducta

Según Huerta (2018), la conducta de un individuo es la expresión externa de sus intereses o necesidades, así como de su identificación o afiliación con determinados grupos.

Indicadores

Indicador 1. Trabajo Colaborativo

Según Revelo et al. (2018), es un proceso en el que una persona adquiere más conocimientos de los que adquiere por sí sola gracias a la interacción de los miembros del equipo.

Indicador 2. Comportamiento

Consuelo et al. (2018) afirman que el comportamiento de una organización depende del desarrollo de cualidades específicas que son necesarias para que la organización funcione bien.

Escala de medición

Se empleó la escala ordinal.

Variable 2: Compromiso Laboral

Definición conceptual

Siguiendo la perspectiva de Meyer y Allen (1991), el compromiso laboral se configura como una amalgama de tres elementos, afectivo, normativo y de continuidad. Estos elementos reflejan distintas motivaciones y conexiones que los trabajadores establecen con la empresa en la que desempeñan sus funciones.

Definición operacional

Fue medido a través de las dimensiones en un cuestionario con 12 preguntas.

Dimensión 1. Compromiso afectivo

Según Báez et al. (2019) se considera como el vínculo emocional que los empleados tienen con la empresa, que se manifiesta en su dedicación, identificación y deseo de permanecer en la organización.

Indicadores

Indicador 1. Satisfacción

Según Charaja et al. (2014), es la sensación que experimenta una persona cuando logra el equilibrio ante una o varias necesidades.

Indicador 2. Estabilidad

Según Socorro (2006), implica el derecho de un trabajador para mantener su puesto eternamente mientras se abstenga de cometer faltas previamente constatadas.

Dimensión 2. Compromiso continuo

Según Báez et al. (2019), esta base del compromiso se fundamenta en la inversión que la persona realiza en la empresa a lo largo de su trayectoria laboral y que le ofrece beneficios.

Indicadores

Indicador 1. Reconocimiento

Según Velásquez (2020), es un reconocimiento como la acción que permite distinguir a una persona de otra; es un acto de construcción intersubjetiva donde es posible destacar los rasgos deseados o necesarios para el establecimiento y mantenimiento de diversas relaciones humanas.

Indicador 2. Remuneración

Según Pérez y Merino (2012), es la ventaja que recibe un individuo por desempeñar una labor profesional o la realización de una tarea específica asignada por el empleador.

Dimensión 3. Compromiso normativo

Según Báez et al. (2019) este compromiso, con el tiempo, se ha centrado más en el sentido del deber de permanecer en la organización, sin mencionar las presiones sociales a la lealtad.

Indicadores

Indicador 1. Obligaciones

Es el vínculo sujeto a realizar o abstenerse de realizar algo que se crea por un requisito legal, por voluntario consentimiento o el resultado directo de ciertas actividades (Real Academia de la Lengua Española, 2014).

Indicador 2. Lealtad del empleado

Rocha y Böhrst (2004) definen la lealtad como seguir las normas y mostrar respeto por la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.

Escala de medición

Se empleó la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se puede definir como población el número total de unidades de investigación que cumplen los criterios necesarios para ser consideradas como tales. Estas unidades pueden ser individuos, cosas, grupos, hechos, sucesos o conglomerados siempre que presenten las cualidades necesarias para la investigación (Ñaupas et al., 2018).

Asimismo, en esta tesis de investigación se evaluó que la población está constituida por ingenieros, arquitectos y obreros que laboran en la empresa de servicios generales, dicha empresa se encuentra ubicada en Comas, compuesto por colaboradores del sexo masculino y femenino.

Criterios de Inclusión: Esta sección estuvo conformado por aquellos colaboradores que pertenecen empresa de servicios generales.

Criterios de Exclusión: Esta sección estuvo conformada por aquellos colaboradores que no pertenecen a la empresa de servicios generales.

Muestra

Asimismo, una muestra, según Hernández y Mendoza (2018), debe ser representativa de la población objetivo sobre la cual se deben recopilar los datos pertinentes.

Por lo tanto, para esta tesis la muestra estuvo compuesta por 41 obreros que laboran en la empresa de servicios generales.

Muestreo

El método utilizado fue el muestreo no probabilístico. Las muestras no probabilísticas, según Hernández y Mendoza (2018), no dependen de la probabilidad, sino por razones relacionadas con las características y el contexto de la investigación.

Unidad de análisis

Estuvo compuesta por cada individuo de la empresa que compartió las mismas características de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Ñaupas et al. (2018) es una modalidad de encuesta que implica la elaboración de una lista organizada de preguntas escritas vinculadas con la hipótesis de trabajo, así como con las variables y los indicadores. Su objetivo es recopilar datos que respalden la hipótesis de trabajo.

Asimismo, en este estudio se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y se utilizó el cuestionario como instrumento, este consta de 20 preguntas que ayudarán a resolver los principales objetivos que tiene esta investigación.

Validez

La validación de este instrumento fue presentada a juicio de 3 expertos, los cuales dieron la autorización para poder aplicarlo. Según Ñaupas et al. (2018) la validez es la pertinencia de un instrumento para representar, caracterizar o predecir el atributo que más interesa al investigador.

Confiabilidad

La confiabilidad se obtuvo a través del alfa de Cronbach. Según Ñaupas et al. (2018) un instrumento es fiable cuando las mediciones realizadas no difieren significativamente a lo largo del tiempo o cuando se aplican a diferentes individuos que tienen el mismo nivel de instrucción.

A continuación, los tabla que sigue presenta los resultados relativos a la fiabilidad del estudio.

Tabla N. 1.

Prueba de Fiabilidad

	Frecuencia	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Alfa de Cronbach	,872	,887	24

Nota. Esta tabla representa la fiabilidad del estudio

Interpretación

De acuerdo a los resultados exhibidos en la tabla, se nota que la prueba de fiabilidad arrojó un valor de 0.872, que se encuentra en proximidad a 1. Por lo tanto, se puede inferir que el instrumento de la investigación es válido.

3.5. Procedimientos

La encuesta se realizó entre los empleados de la empresa de servicios generales, a los que se proporcionó un enlace a un formulario de Google. Esta encuesta constaba de 24 preguntas y se les dio un tiempo determinado para responderlas.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados a través de la aplicación SPSS. Con una excelente eficacia, esta herramienta permite realizar amplios análisis estadísticos de bases de datos (Lázaro et al., 2022).

3.7. Aspectos éticos

Se respetaron los derechos de autor y cada párrafo utilizado se citó académicamente con la referencia adecuada utilizando el estilo de redacción APA.

Por otro lado, la herramienta se utilizó de forma anónima con el conocimiento y permiso de la empresa, el cual se encuentra en el anexo 2, y de los encuestados. Así mismo, la información se recogió de fuentes primarias dentro del tiempo establecido por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

A continuación, en el siguiente capítulo, se detallan los resultados descriptivos, de normalidad e inferenciales del estudio. La sección proporciona una visión completa de los datos, evalúa la distribución estadística y destaca conclusiones significativas derivadas de pruebas estadísticas.

Estadística descriptiva

Variable cultura organizacional

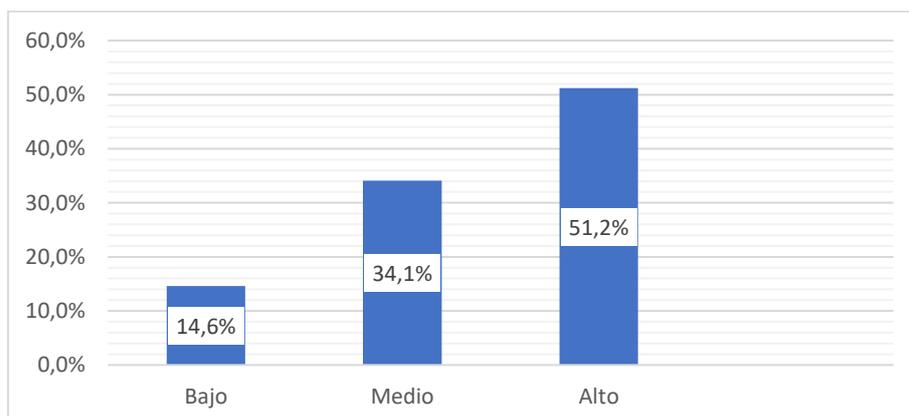
A continuación, se presenta una tabla sobre la frecuencia correspondiente a cada categoría o nivel de la variable "Cultura Organizacional".

Tabla N. 2.

Distribución de frecuencia de la variable cultura organizacional

		F	%
Válido	BAJO	6	14,6
	MEDIO	14	34,1
	ALTO	21	51,2
	Total	41	100

Figura N. 1.



Interpretación

La Tabla 2 reveló la clasificación de la variable cultura organizacional en tres niveles: bajo, medio y alto. El 51,2% de las personas calificaron su percepción como "alto", seguido por un 34,1% que optó por "medio" y, finalmente, un 14,6% que la clasificó como "bajo". Esto indica que la mayoría de las respuestas sugieren una

percepción de cultura organizacional considerada como "alto", seguido por las categorías "bajo" y "medio".

Variable compromiso laboral

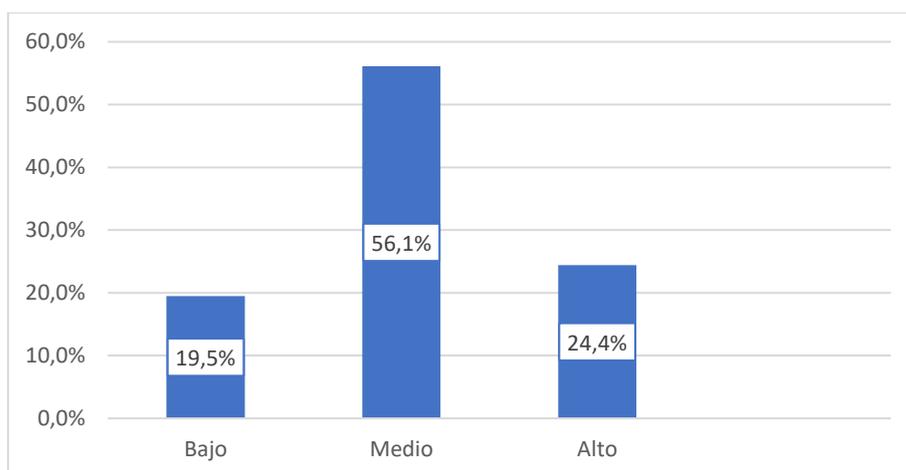
A continuación, se presenta una tabla sobre la frecuencia correspondiente a cada categoría o nivel de la variable "Compromiso Laboral".

Tabla N. 3.

Distribución de frecuencia de la variable compromiso laboral

		F	%
Válido	BAJO	8	19,5
	MEDIO	23	56,1
	ALTO	10	24,4
	Total	41	100

Figura N. 2.



Interpretación

En la tabla 3, el 56.1% de las personas indican que el compromiso laboral se sitúa en el nivel medio, seguido por el 19.5% que lo califica como bajo, y el 24.4% lo califica como alto. En resumen, la mayoría de los participantes perciben su compromiso laboral en un nivel medio, seguido por niveles bajos y altos.

Resultados inferenciales de la investigación

Prueba de Normalidad

A continuación, se presenta una tabla de normalidad en la investigación, con el objetivo de realizar comparaciones entre las hipótesis establecidas. Con este propósito, se empleó la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla N. 4.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las dimensiones de las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,104	41	,000
Compromiso Laboral	,100	41	,000

Interpretación

Los resultados de la tabla indican que para ambas variables los datos no indicaron una distribución normal según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que los valores p son significativamente bajos.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.

H1: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.

A continuación, se exhibe la tabla de correlación de Spearman, la cual evalúa la relación entre la dimensión "Valores compartidos" y la variable "Compromiso Laboral".

Tabla N. 5.

Prueba de hipótesis general

			V1. Cultura organizacional	V2. Compromiso laboral
Rho de Spearman	V1. Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,711
		Sig. (bilateral)		,000
		N	41	41
	V2. Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,711	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	41	41

Interpretación

Los datos presentados en la tabla señalaron un valor de p igual a 0.000, el cual resulta menor que 0.05. Esto condujo a la validación de la hipótesis alternativa (H1). Así mismo, se evidenció una correlación significativa entre las variables, destacando un coeficiente de Spearman de 0.711.

Hipótesis Específica 1

Ho: No existe relación significativa entre las creencias y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.

H1: Existe relación significativa entre las creencias y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.

A continuación, se exhibe la tabla de correlación de Spearman, la cual evalúa la relación entre la dimensión "Valores compartidos" y la variable "Compromiso Laboral".

Tabla N. 6.

Prueba de hipótesis específica 1

			D1. Creencias	V2. Compromiso laboral
Rho de Spearman	D1. Creencias	Coefficiente de correlación	1,000	,621
		Sig. (bilateral)		,000
		N	41	41
	V2. Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,621	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	41	41

Interpretación

Los datos presentados en la tabla señalaron un valor de p igual a 0.000, el cual resulta menor que 0.05. Esto condujo a la validación de la hipótesis alternativa (H1). Así mismo, se evidenció una correlación significativa entre las variables, destacando un coeficiente de Spearman de 0.621.

Hipótesis Específica 2

Ho: No Existe relación significativa entre los valores compartidos y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.

H1: Existe relación significativa entre los valores compartidos y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.

A continuación, se exhibe la tabla de correlación de Spearman, la cual evalúa la relación entre la dimensión "Valores compartidos" y la variable "Compromiso Laboral".

Tabla N. 7.

Prueba de hipótesis específica 2

			D2. Valores compartidos	V2. Compromiso laboral
Rho de Spearman	D2. Valores compartidos	Coefficiente de correlación	1,000	,611
		Sig. (bilateral)		,008
		N	41	41
	V2. Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,611	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	
		N	41	41

Interpretación

Los datos presentados en la tabla señalaron un valor de p igual a 0.008, el cual resulta menor que 0.05. Esto condujo a la validación de la hipótesis alternativa (H1). Así mismo, se evidenció una correlación significativa entre las variables, destacando un coeficiente de Spearman de 0.611.

Hipótesis Específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la conducta y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.

H1: Existe relación significativa entre la conducta y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.

A continuación, se exhibe la tabla de correlación de Spearman, la cual evalúa la relación entre la dimensión "Conducta" y la variable "Compromiso Laboral".

Tabla N. 8.

Prueba de hipótesis específica 3

			D3. Conducta	V2. Compromiso laboral
Rho de Spearman	D3. Conducta	Coefficiente de correlación	1,000	,685
		Sig. (bilateral)		,000
		N	41	41
	V2. Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,685	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	41	41

Interpretación

Los datos presentados en la tabla señalaron un valor de p igual a 0.000, el cual resulta menor que 0.05. Esto condujo a la validación de la hipótesis alternativa (H1). Así mismo, se evidenció una correlación significativa entre las variables, destacando un coeficiente de Spearman de 0.685.

V. DISCUSIÓN

En el siguiente capítulo de esta investigación, profundizaremos los resultados obtenidos. La atención se centró en examinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales. Estos resultados serán contrastados con investigaciones previas y analizados en relación a las teorías discutidas en la literatura relevante.

Así mismo, los resultados de la tabla revelan un valor de p de 0.000, por debajo del nivel de significancia predefinido de 0.05, respaldando así la importancia estadística de la relación analizada. El coeficiente de correlación de 0.711 valida la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas, sugiriendo que a medida que los empleados comparten y se identifican con la organización, su compromiso laboral tiende a aumentar. A nivel internacional, diversos estudios destacan relaciones positivas entre la C.O y aspectos organizacionales, aunque varían en la magnitud de estas relaciones. Por ejemplo, Favila et al. (2022) encontraron una correlación de magnitud media (Spearman Rho = 0.233) entre la C.O y el clima en una estación de servicio en Durango, México, mientras que García et al. (2020) revelaron una relación positiva y estadísticamente significativa (Spearman Rho = 0.899) entre la C.O y la satisfacción en una institución educativa en Colombia. Estas variaciones resaltan la diversidad de relaciones culturales en contextos organizacionales, enfatizando la importancia de tener en cuenta las características de cada entorno. En resumen, los estudios corroboran la influencia positiva de la C.O en diferentes aspectos organizacionales, aunque la magnitud de esta influencia difiere, siendo más pronunciada en ciertos contextos, como se observa en los resultados de la tabla y el estudio de García et al. (2020). Además, el estudio de Macías (2021) subrayó una correlación significativa (Spearman Rho = 0.920), indicando un impacto sustancial del liderazgo en la cultura de organizaciones familiares en Ecuador. Estas coincidencias enfatizan la consistencia en la importancia de las relaciones estudiadas y sugieren que el impacto del liderazgo en la C.O puede ser un factor significativo en diversos entornos.

Por otro lado, a nivel nacional, Bernilla (2020) llevó a cabo una investigación similar en American Racks S.A., obteniendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.667, respaldando la validez estadística de la hipótesis y fortaleciendo la idea de una relación entre la C.O y el C.L. Estos resultados coinciden con otra investigación realizada por Carmen (2021) en una entidad financiera en Sullana en 2021, que reveló un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.659, respaldando la existencia de una relación significativa entre las variables estudiadas. La investigación de Mamani y Tafur (2022), enfocada en la gestión administrativa y financiera de una empresa en Lima, encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.598 con un valor p de 0.000, respaldando una relación moderadamente positiva entre C.O y C.L. Asimismo, Castillo (2020), en su estudio sobre una empresa constructora en La Molina, identificó una correlación excepcionalmente alta (0.920) con una significancia bilateral de 0.000, indicando una relación fuerte y significativa entre C.O y C.L. Estas investigaciones, aunque realizadas en diferentes contextos, convergen en la conclusión de que el compromiso laboral de los empleados está relacionado con la C.O. En resumen, estos estudios consistentemente respaldan la idea de que la cultura organizacional ejerce una influencia positiva en el compromiso laboral en diversas empresas y contextos. La variabilidad en la magnitud de las correlaciones destaca la importancia de considerar factores contextuales al interpretar los resultados, pero la tendencia general indica que una C.O sólida está asociada positivamente con el C.L de los empleados.

Por su parte, el estudio de Macías et al. (2021) se centró en examinar la influencia del liderazgo en la cultura de las organizaciones familiares en Ecuador, revelando una sólida asociación entre la dimensión 1 de influencia idealizada y la cultura organizacional, respaldada por un coeficiente de Spearman (Rho) de 0.870. Asimismo, se identificó una correlación significativa entre el C.L y la dimensión 1 creencias, con un coeficiente de correlación de 0.621. Estos hallazgos indican claramente la influencia positiva y significativa del liderazgo en la configuración de la C.O y su impacto directo en el compromiso laboral. La consistencia de estos resultados con los obtenidos en la tabla refuerza la validez de las relaciones identificadas en diferentes contextos, subrayando la importancia crucial del

liderazgo en la formación de una C.O sólida y en el fortalecimiento del C.L de los empleados.

El estudio de Macías et al. (2021) destacan una relación entre la dimensión 2, motivación inspiradora, y la cultura organizacional, respaldada por una correlación de Spearman de 0.960. Además, se observa una correlación significativa entre el C.L y la dimensión 2, valores compartidos, con un coeficiente de correlación de 0.611. Estos resultados refuerzan la existencia de vínculos sólidos entre las variables examinadas en sus respectivos contextos, indicando un impacto significativo del liderazgo y el C.L en la configuración de la cultura organizacional de las respectivas organizaciones. La coherencia de estos resultados subraya la relevancia crítica del liderazgo inspirador y el C.L de los empleados en la promoción de una cultura organizacional sólida.

En resumen, los resultados de estos estudios subrayaron la influencia crítica que la C.O ejerce sobre el compromiso laboral de los empleados. La correlación positiva entre el C.L y aspectos clave de la C.O, como las creencias, los valores compartidos y la conducta, pone de manifiesto una conexión profunda entre la identidad y el comportamiento de la organización, y la disposición de los empleados a comprometerse con sus roles y contribuir al éxito de la empresa.

Por otro lado, las conclusiones extraídas en este estudio respaldan las teorías fundamentales sobre C.O y C.L. La Teoría de los Símbolos y Significados de Schein (1985) destaca la importancia de los valores compartidos, encontrando una resonancia directa con la conexión identificada en esta investigación. Además, el Modelo de Competencia Cultural de Hampden-Turner y Trompenaars (2000) proporciona una perspectiva valiosa para comprender las diversas dimensiones culturales que pueden influir en el C.L. Los resultados también concuerdan con la Teoría del Compromiso de Kahn (1990), donde la plena participación de los empleados se vincula directamente con su identificación con la organización. La Teoría del Apego Organizacional de Shore y Tetrick (1991) respalda la noción de que una conexión emocional sólida impulsa de manera significativa el C.L. En

conjunto, estas alineaciones teóricas refuerzan la comprensión de la relación entre la C.O y el C.L, destacando su relevancia en el contexto laboral.

La metodología empleada en este estudio presenta una destacada fortaleza en su enfoque cuantitativo aplicado, que facilitó la recopilación de datos significativos para analizar de manera exhaustiva la relación entre C.O y C.L. El uso de un diseño no experimental, transversal y correlacional proporcionó un marco sólido para evaluar la conexión entre estas variables en un momento específico, permitiendo una comprensión más profunda de su dinámica.

No obstante, es importante señalar que la prueba Rho de Spearman utilizada para evaluar la correlación añade robustez a los resultados al considerar relaciones más complejas entre las variables. Sin embargo, la ausencia de un componente cualitativo puede ser considerada una limitación, ya que no se profundiza en las percepciones y experiencias de los empleados. La inclusión de un análisis cualitativo podría haber enriquecido la investigación al proporcionar una comprensión más completa y matizada de los factores subyacentes que influyen en la relación entre C.O y C.L.

Finalmente, es crucial considerar factores moderadores que pueden influir en la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral. Elementos como la antigüedad de los empleados en la empresa, el tipo de industria en la que opera la organización y su tamaño pueden modular el impacto de la cultura organizacional en el C.L. Las investigaciones futuras pueden analizar con mayor detalle cómo estas variables interactúan y cómo las estrategias de gestión de la cultura pueden adaptarse a las circunstancias específicas de cada organización.

VI. CONCLUSIONES

1. La identificación de una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral, subraya la importancia de la cultura como factor influyente en la conexión emocional y conductual de los empleados. Este hallazgo destaca la necesidad de promover y fomentar una cultura organizacional sólida para impulsar un compromiso laboral positivo.
2. La significativa relación entre las creencias organizacionales y el compromiso laboral resalta la importancia de alinear las creencias dentro de la organización con un mayor compromiso por parte de los empleados. Esto sugiere que las creencias organizacionales pueden desempeñar un papel clave en el fortalecimiento del compromiso laboral en el entorno de la empresa de servicios generales en Comas, 2023.
3. La relación significativa entre los valores compartidos y el compromiso laboral subraya la influencia positiva de los valores en la disposición de los empleados a comprometerse con sus funciones laborales. Este hallazgo sugiere que promover y fomentar valores compartidos con la finalidad de constituir una estrategia eficaz para estimular el compromiso laboral en el contexto específico de esta empresa.
4. El vínculo significativo entre la conducta organizacional y el compromiso laboral destaca la importancia de las acciones y prácticas organizacionales en la formación del compromiso de los empleados. La evidencia respalda la idea de que una conducta organizacional positiva puede contribuir significativamente a un mayor compromiso laboral en el contexto de la empresa de servicios generales en Comas, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

1. Dada la identificación de una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral, se sugiere que la empresa oriente futuras investigaciones hacia un análisis más detallado de los elementos específicos de su cultura que más impactan en el compromiso de los empleados. Esto podría incluir estudios sobre prácticas culturales particulares o la percepción de los empleados sobre la coherencia entre los valores promovidos y la realidad organizativa.
2. Considerando la correlación positiva entre las creencias y el compromiso laboral, se recomienda investigar más a fondo la influencia de creencias específicas en sectores clave de la empresa. Identificar creencias que tengan un impacto significativo en el compromiso laboral permitiría desarrollar estrategias más específicas y efectivas.
3. Dado que se ha observado que los valores compartidos influyen en el compromiso laboral, futuras investigaciones podrían explorar cómo la comunicación y la promoción de estos valores pueden optimizarse. Examinar cómo las iniciativas destinadas a fortalecer los valores compartidos afectan directamente al compromiso laboral podría proporcionar valiosas percepciones prácticas.
4. Para investigaciones futuras, se sugiere explorar en profundidad cómo la implementación de un modelo claro de conducta deseado influye en el compromiso laboral a lo largo del tiempo. Evaluar la sostenibilidad y efectividad a largo plazo de estas iniciativas podría ser crucial para desarrollar estrategias de gestión cultural más sólidas.

REFERENCIAS

- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181559362019000100014&lng=es&tlng=es.
- Blau, G. J., y Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Bernardi, C. y Meneses, L. (2018). La percepción de la cultura organizacional en América Latina. SpencerStuart.
<https://n9.cl/owta9>
- Bernilla, J. y Espinoza, G. (2022). Cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/59459>
- Bolaños, R. (2011). El desarrollo organizacional como estrategia para la modernización en la administración pública. *Revista Nacional de Administración*, 2(1), 135-144.
- Consuelo-Bravo, C., Sarmentero-Bon, I., Gómez-Figueroa, O., y Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 92-100.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181559362018000100010&lng=es&tlng=es.

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – Concytec (2021). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica: Reglamento RENACYT. Perú: Concytec, 2021.5 pp.
<https://www.gob.pe/es/i/2131042>
- Clare, M., y Böhr, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 2(1), 77-83.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es.
- Charaja, Y., y Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 05-13.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlng=es.
- Charles Hampden-Turner y Fons Trompenaars. (2000). *Building Cross-Cultural Competence: How to Create Wealth from Conflicting Values*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Campodonico, S. (2022). *Cultura organizacional, clave del éxito en tiempos de pandemia*.
<https://n9.cl/u17zw>
- Castillo, E. y Pillaca, E. (2016). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016*. [Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28303>
- Castillo, L. (2020). *La cultura organizacional y compromiso laboral de los*

colaboradores de Albinsconstructora S.A.C., La Molina, 2020. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/55146>

Carmen, K. (2022). Cultura y compromiso organizacional en los colaboradores de Financiera Crediscotia Sullana, 2021. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/83578>

Carmen, K. y Masias, R. (2017). Factores relevantes en las teorías de la administración (Tesis de licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú.
<https://hdl.handle.net/11042/3239>

Castro, J., Gómez, Leidy K., y Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174. Epub November 29, 2022.
<https://doi.org/10.14483/22487638.19171>

Catagua, O., Rodríguez C. y Sornoza, J. (2023). El liderazgo y su impacto en la cultura organizacional de las empresas familiares de Ecuador, 19(5).
<https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/17>

Dávila, F., Noriega, S., Máñez, Aurora I., Hernández, A., y Torres, V. (2017). Modelo de factores críticos del éxito para el despliegue de programas de filosofía organizacional. *Nova scientia*, 9(18), 459-485.
<https://doi.org/10.21640/ns.v9i18.752>

Diez, A. (2017). Más sobre la interpretación (II): ideas y creencias. *Revista de la*

Asociación Española de Neuropsiquiatría, 37(131), 127-143.
<https://doi.org/10.4321/s0211-57352013000200007>

Deci, E. y Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.

Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–70.
<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Favila, S., Tortolero, R., Figueroa, E. y Gomez, J. (2022). Relación de la cultura organizacional con el clima laboral en una estación de servicio de la ciudad de Durango México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, México. ISN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), Volumen 6, Número 1.p 2736
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1684

García, I. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima - 2018*. [Tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión de los servicios de la salud, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14196>

García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pérez, K. y Vilorio, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología, Santa Marta.
<http://hdl.handle.net/20.500.12494/32665>

Geert Hofstede. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. Sage Publications.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGrawHill.

Hernández, M., Lluesma, M., y De Veras Olivera, B. (2019). Hacia una comunicación eficaz. Revista Cubana de Educación Superior, 38(2), e6. Epub 01 de agosto de 2019.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000200006&lng=es&tlng=es.

Huerta, A. (2018). El sentido de pertenencia y la identidad como determinante de la conducta, una perspectiva desde el pensamiento complejo. IE Revista de investigación educativa de la REDIECH, 9(16), 83-97.
https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v9i16.77

Hortal, A. (2002), Ética general de las profesiones, Bilbao, España, Desclée de Brouwer.

Kramer, M. (2011). Creating Shared Value: How to reinvent capitalism- and unleash a wave of innovation and growth. Harvard Business Review, 89, 62-77.

Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.

Lázaro, N., Callejas, Z., y Griol, D. (2022). Utilización del software SPSS para identificar factores predictivos de deserción estudiantil. Luz, 21(1), 38-50. Epub 15 de marzo de 2022.
<https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2020.v22.i1.09>

- Meyer, J. y Allen, N. (1991). "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Minsal, D. & Pérez, Y. (2007). Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento. *ACIMED*, 16(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007000900008&lng=es&tlng=es.
- Morales, O (2023). La cultura organizacional en las instituciones del Estado. RPP.
<https://n9.cl/lc3fn>
- Mendoza, L. (2021). Cultura organizacional y compromiso laboral en el personal de un centro de salud de Cusco, 2022 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/107840>
- Mamani, J. y Tafur, J. (2022). Cultura organizacional y compromiso laboral en la gerencia de administración y finanzas en Emilima S.A., Lima, 2022. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/92986>
- Macey, W. H., y Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es.

Ñaupas, H., Palacios, J., Romero, H. y Valdivia, M. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U.

<https://www.ebooks7-24.com:443/?il=8046>

Paravic, T., y Lagos, M. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. Ciencia y enfermería, 27, 41. Epub 28 de enero de 2022.

<https://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>

Pérez, J. y Merino, M. (2012). Definición de remuneración. Lima, Perú.

<https://definicion.de/remuneracion/>

Pfeffer, J. (1997). New Directions for Organization Theory: Problems and Prospects. Oxford University Press.

Revelo-Sánchez, O., Collazos-Ordóñez, C., y Jiménez-Toledo, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. TecnoLógicas, 21(41), 115–134.

<https://doi.org/10.22430/22565337.731>

Robert E. Quinn y Kim S. Cameron. (2011). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. Jossey-Bass.

Socorro, F. (2006). Estabilidad laboral: otro paradigma que cambia. Documento electrónico.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es

- Silva, S. (2022). Gestión organizacional y compromiso laboral docente en instituciones educativas públicas, San Miguel, Lima, 2022. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de la educación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/119260>
- Schein, E. (1985). *Organizational culture and leadership: A dynamic view*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2006). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 293-315.
- Shore, L. M., y Tetrick, L. E. (1991). The Psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (Vol. 8, pp. 91-109). Wiley.
- Velásquez, S. y Cacante, J. (2020). El concepto de reconocimiento y su utilidad para el campo de la enfermería. *temperamentvm*, 16, e12797.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-60112020000100019&lng=es&tlng=es.

Anexos

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales

Investigador (a) (es): Davila Velasquez, Jhair Andre

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución BRYS SAC

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 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 una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente de modalidad virtual de la institución BRYS SAC. 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 alcanzará 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) Davila Velasquez, Jhair Andre, email jdavilave@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Bringa Rios, Victoria Ysabel, email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Rony, Garcia Hervias

Fecha y hora: 05/10/2023 a las: 12:25

[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*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales

Investigador (a) (es): Davila Velasquez, Jhair Andre

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución BRYS SAC

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 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 una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente de modalidad virtual de la institución BRYC SAC. 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) Davila Velasquez, Jhair Andre, email jdavilave@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Bringa Rios, Victoria Ysabel, email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Jair, Chavez Gamarra

Fecha y hora: 05/10/2023 a las: 12:28

[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*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales

Investigador (a) (es): Davila Velasquez, Jhair Andre

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución BRYS SAC

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 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 una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente de modalidad virtual de la institución BRYS SAC. 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 alcanzará 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) Davila Velasquez, Jhair Andre, email jdavilave@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Bringa Rios, Victoria Ysabel, email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Piero, Cheel Carhuapoma

Fecha y hora: 05/10/2023 a las: 12:32

[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*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales

Investigador (a) (es): Davila Velasquez, Jhair Andre

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución BRYS SAC

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 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 una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente de modalidad virtual de la institución BRYS SAC. 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 alcanzará 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) Davila Velasquez, Jhair Andre, email jdavilave@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Bringa Rios, Victoria Ysabel, email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Pablo, Zolezzi Bazan

Fecha y hora: 05/10/2023 a las: 12:34

[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*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales

Investigador (a) (es): Davila Velasquez, Jhair Andre

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución BRYS SAC

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 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 una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente de modalidad virtual de la institución BRYS SAC. 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 alcanzará 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) Davila Velasquez, Jhair Andre, email jdavilave@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Bringa Rios, Victoria Ysabel, email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Angel, Chavez Rodriguez

Fecha y hora: 05/10/2023 a las: 13:02

[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*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales

Investigador (a) (es): Davila Velasquez, Jhair Andre

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución BRYS SAC

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 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 una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente de modalidad virtual de la institución BRYS SAC. 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 alcanzará 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) Davila Velasquez, Jhair Andre, email jdavilave@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Bringa Rios, Victoria Ysabel, email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Flavio, Espinoza Castañeda

Fecha y hora: 05/10/2023 a las: 13:10

[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

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales

Investigador (a) (es): Davila Velasquez, Jhair Andre

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución BRYS SAC

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 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 una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente de modalidad virtual de la institución BRYC SAC. 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 alcanzará 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) Davila Velasquez, Jhair Andre, email jdavilave@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Bringa Rios, Victoria Ysabel, email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Gerardo, Angulo Castro

Fecha y hora: 05/10/2023 a las: 13:21

[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*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales

Investigador (a) (es): Davila Velasquez, Jhair Andre

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución BRYS SAC

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 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 una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente de modalidad virtual de la institución BRYS SAC. 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 alcanzará 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) Davila Velasquez, Jhair Andre, email jdavilave@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Bringa Rios, Victoria Ysabel, email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Joel, Lucho Faydel

Fecha y hora: 05/10/2023 a las: 13:43

[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*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales

Investigador (a) (es): Davila Velasquez, Jhair Andre

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución BRYS SAC

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 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 una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente de modalidad virtual de la institución BRYS SAC. 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 alcanzará 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) Davila Velasquez, Jhair Andre, email jdavilave@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Bringa Rios, Victoria Ysabel, email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Michael, Martinez Purisaca

Fecha y hora: 05/10/2023 a las: 13:46

[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

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales

Investigador (a) (es): Davila Velasquez, Jhair Andre

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución BRYS SAC

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 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 una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente de modalidad virtual de la institución BRYS SAC. 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 alcanzará 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) Davila Velasquez, Jhair Andre, email jdavilave@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Bringa Rios, Victoria Ysabel, email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Andres, Espejo Gutierrez

Fecha y hora: 05/10/2023 a las: 13:54

[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*

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales

Investigador (a) (es): Davila Velasquez, Jhair Andre

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución BRYS SAC

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 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 una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente de modalidad virtual de la institución BRYS SAC. 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 alcanzará 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) Davila Velasquez, Jhair Andre, email jdavilave@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Bringa Rios, Victoria Ysabel, email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Giancarlo, Velasquez Flores

Fecha y hora: 05/10/2023 a las: 14:15

[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

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales

Investigador (a) (es): Davila Velasquez, Jhair Andre

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución BRYS SAC

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 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 una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de diez minutos y se realizará en el ambiente de modalidad virtual de la institución BRYS SAC. 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 alcanzará 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) Davila Velasquez, Jhair Andre, email jdavilave@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Bringa Rios, Victoria Ysabel, email vbringasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Fabrizio, Otochi Peraona

Fecha y hora: 05/10/2023 a las: 14:17

[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 2.

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización: BRYS SAC RUC: 20507822046

Nombre del Titular o Representante legal: Branko Placencia Montenegro

Nombres y Apellidos: Branko Placencia Montenegro DNI: 10216351

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (X), autorizo [], no autorizo [X] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023

Nombre del Programa Académico:
Administración

Autor: Jhair Andre Davila Velasquez

DNI: 73982375

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

Lugar y Fecha:

Firma y sello: _____



BRANKO
Placencia

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

**Universidad César Vallejo**

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: Cultura organizacional y compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.
Autor(es): Jhair André Dávila Velásquez
Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones
Programa: Administración
Otro(s) autor(es) del proyecto: -
Lugar de desarrollo del proyecto: Lima, Perú
Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRA00_PL/LN_C1_05
Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: vbtingas@ucv.edu.pe

N. °	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la investigación.	X		

Nota: Se considera como APTD, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombre y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardenas Cárdenas	Vicepresidente	98437636	
Dr. José Germán Linares Cazota	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucía Huarsal Cajalón	Miembro 2	43548948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	96614765	

Anexo 4.

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV



Universidad César Vallejo

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación del Programa académico de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Cultura organizacional y compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023", presentado por el autor Jhair André Dávila Velásquez, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Cultura Organizacional	Según Minsal y Pérez (2007) se define la cultura organizacional como el compendio de valores, creencias, normativas y pautas de comportamiento compartidas por los miembros de una organización.	Se medirá a través de las dimensiones en un cuestionario con 12 preguntas.	Creencias	Principios éticos	Ordinal (LIKER)
				Filosofía corporativa	
			Valores compartidos	Trabajo en equipo	
				Comunicación	
		Conducta	Trabajo colaborativo		
				Comportamiento	
Variable 2: Compromiso laboral	Siguiendo la perspectiva de Meyer y Allen (1991), el compromiso laboral se configura como una amalgama de estos tres elementos: afectivo, normativo y de continuidad. Estos elementos reflejan distintas motivaciones y conexiones que los trabajadores establecen con la empresa en la que desempeñan sus funciones.	Se medirá a través de las dimensiones en un cuestionario con 12 preguntas.	Compromiso efectivo	Satisfacción	Ordinal (LIKER)
				Estabilidad	
			Compromiso continuo	Reconocimiento	
				Remuneración	
			Compromiso normativo	Obligaciones	
			Lealtad del empleado		

Anexo 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023																																																							
AUTOR: Davila Velasquez, Jhair Andre																																																							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																																				
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre las creencias y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre los valores Compartidos y el compromiso organizacional en una empresa de servicios generales, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la conducta y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre las creencias y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre los valores compartidos y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la conducta y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre las creencias y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre los valores compartidos y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la conducta y el compromiso laboral en una empresa de servicios generales, Comas, 2023.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: left; padding: 5px;">Variable 1: Cultura Organizacional</th> </tr> <tr> <th style="width: 20%; padding: 5px;">DIMENSIÓN</th> <th style="width: 20%; padding: 5px;">Indicadores</th> <th style="width: 40%; padding: 5px;">Ítems</th> <th style="width: 20%; padding: 5px;">Escala y Valores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: top; padding: 5px;">Creencias</td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">Principios éticos</td> <td style="padding: 5px;">Cree usted que los principios éticos de la empresa son beneficiosos.</td> <td rowspan="8" style="vertical-align: middle; text-align: center; padding: 5px;">Ordinal Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">Filosofía corporativa</td> <td style="padding: 5px;">Considera usted que filosofía de la empresa genera un buen ambiente laboral.</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: top; padding: 5px;">Valores compartidos</td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">Trabajo en equipo</td> <td style="padding: 5px;">Considera usted que la filosofía de la empresa cumple un rol importante.</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">Comunicación</td> <td style="padding: 5px;">Cree usted que el trabajo en equipo es un factor determinante para la empresa.</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="vertical-align: top; padding: 5px;">Conducta</td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">Trabajo colaborativo</td> <td style="padding: 5px;">Considera usted que el trabajo en equipo mejora la productividad de la empresa.</td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">Comportamiento</td> <td style="padding: 5px;">Considera usted que la comunicación mejora la relación entre los trabajadores de la empresa.</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="padding: 5px;">Variable 2: Compromiso Laboral</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="vertical-align: top; padding: 5px;">Satisfacción</td> <td style="padding: 5px;">Considera usted que la comunicación genera confianza entre los trabajadores de la empresa.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="padding: 5px;">Cree usted que el trabajo colaborativo mejora las habilidades de los trabajadores de la empresa.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="padding: 5px;">Cuando se le dificulta una tarea en la empresa, opta usted por el trabajo colaborativo.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="padding: 5px;">Cree usted que los trabajadores actúan de manera positiva dentro de la empresa.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="padding: 5px;">Considera usted que los trabajadores de la empresa interactúan constantemente.</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="padding: 5px;">Se siente complacido con los beneficios que le da la empresa.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Variable 1: Cultura Organizacional				DIMENSIÓN	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Creencias	Principios éticos	Cree usted que los principios éticos de la empresa son beneficiosos.	Ordinal Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Filosofía corporativa	Considera usted que filosofía de la empresa genera un buen ambiente laboral.	Valores compartidos	Trabajo en equipo	Considera usted que la filosofía de la empresa cumple un rol importante.	Comunicación	Cree usted que el trabajo en equipo es un factor determinante para la empresa.	Conducta	Trabajo colaborativo	Considera usted que el trabajo en equipo mejora la productividad de la empresa.	Comportamiento	Considera usted que la comunicación mejora la relación entre los trabajadores de la empresa.	Variable 2: Compromiso Laboral					Satisfacción	Considera usted que la comunicación genera confianza entre los trabajadores de la empresa.				Cree usted que el trabajo colaborativo mejora las habilidades de los trabajadores de la empresa.				Cuando se le dificulta una tarea en la empresa, opta usted por el trabajo colaborativo.				Cree usted que los trabajadores actúan de manera positiva dentro de la empresa.				Considera usted que los trabajadores de la empresa interactúan constantemente.				Se siente complacido con los beneficios que le da la empresa.	
Variable 1: Cultura Organizacional																																																							
DIMENSIÓN	Indicadores	Ítems	Escala y Valores																																																				
Creencias	Principios éticos	Cree usted que los principios éticos de la empresa son beneficiosos.	Ordinal Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre																																																				
	Filosofía corporativa	Considera usted que filosofía de la empresa genera un buen ambiente laboral.																																																					
Valores compartidos	Trabajo en equipo	Considera usted que la filosofía de la empresa cumple un rol importante.																																																					
	Comunicación	Cree usted que el trabajo en equipo es un factor determinante para la empresa.																																																					
Conducta	Trabajo colaborativo	Considera usted que el trabajo en equipo mejora la productividad de la empresa.																																																					
	Comportamiento	Considera usted que la comunicación mejora la relación entre los trabajadores de la empresa.																																																					
Variable 2: Compromiso Laboral																																																							
	Satisfacción	Considera usted que la comunicación genera confianza entre los trabajadores de la empresa.																																																					
		Cree usted que el trabajo colaborativo mejora las habilidades de los trabajadores de la empresa.																																																					
		Cuando se le dificulta una tarea en la empresa, opta usted por el trabajo colaborativo.																																																					
		Cree usted que los trabajadores actúan de manera positiva dentro de la empresa.																																																					
		Considera usted que los trabajadores de la empresa interactúan constantemente.																																																					
		Se siente complacido con los beneficios que le da la empresa.																																																					

Compromiso efectivo		Se siente motivado con las tareas que realiza.	Ordinal Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	Estabilidad	Cree usted que su puesto de trabajo es estable. Cree usted que existe una alta rotación de personal.	
Compromiso continuo	Reconocimiento	Cree usted que recibe suficiente reconocimiento por parte de la empresa. Cree usted que la empresa valora su trabajo.	
	Remuneración	Cree usted que el sueldo que recibe es el adecuado. Cree usted que merece un aumento de sueldo.	
	Obligaciones	Considera usted que tiene la obligación de realizar un buen trabajo. Cree usted que sigue las instrucciones de la empresa.	
Compromiso normativo	Lealtad del empleado	Cree usted que la fidelidad de los trabajadores es importante para el crecimiento de la empresa. Cree usted que tiene lealtad hacia la empresa.	

Anexo 8: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Tabla

Expertos para la validación del instrumento

GRADO ACADÉMICO	NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR	OPINIÓN DE EXPERTO
Doctor	Teodoro Carranza Estela	Aplicable
Magister	Cesar Jhonathan Mamani Lozano	Aplicable
Magister	Gustavo Adolfo Castillo Heredia	Aplicable

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Tabla

Baremo para estimación del nivel de confiabilidad

RANGO	EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE
Coeficiente alfa $>,9$	
Coeficiente alfa $>,8$	
Coeficiente alfa $>,7$	
Coeficiente alfa $>,6$	
Coeficiente alfa $>,5$	
Coeficiente alfa $<,5$	



Anexo 10: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023”. 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 que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Gustavo Adolfo Castillo Heredia	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Davila Velasquez, Jhair Andre
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones de la empresa de servicios generales
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none">- La primera variable contiene tres dimensiones, dos indicadores cada dimensión y doce ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.- La segunda variable contiene tres dimensiones, dos indicadores cada dimensión y doce ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Cultura Organizacional

Según Minsal y Pérez (2007) se denomina cultura organizativa al patrón de conducta común que utilizan las personas y grupos que componen una organización con personalidad y características propias. Las personas que componen una organización comparten un conjunto dinámico de creencias, costumbres, hábitos y valores que guían su comportamiento.

Variable	Dimensiones	Definición
Cultura Organizacional	Creencias	Según Báez et al. (2019) se considera el vínculo emocional que los empleados tienen con la empresa, que se manifiesta en su dedicación, identificación y deseo de permanecer en la organización.
	Valores compartidos	Según Kramer (2011), el valor compartido de una empresa son sus procedimientos operativos y políticas que impulsan su competitividad y ayudan a las comunidades en las que trabaja.
	Conducta	Según Huerta (2018), cuando observamos las actitudes de una persona en cualquier situación, frecuentemente comenzamos a considerar las motivaciones o causas detrás de por qué exhibe dicho comportamiento. Esto se debe a que la conducta de un individuo es la expresión externa de sus intereses o necesidades, así como de su identificación o afiliación con determinados grupos.



- **Variable 2:** Compromiso Laboral

Según Meyer y Allen (1991), es un constructo multidimensional formado por componentes distintos entre sí, que pueden darse simultáneamente o por separado, o al menos en diversas proporciones. El compromiso normativo, afectivo y el continuo son estos tres tipos de compromiso.

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso laboral	Compromiso afectivo	Según Báez et al. (2019) se considera como el apego emocional que los trabajadores tienen a la organización, como lo demuestra su identificación y compromiso con la empresa, así como su deseo de permanecer en ella.
	Compromiso continuo	Según Báez et al. (2019) Esta base del compromiso se fundamenta en la inversión que la persona realiza en la empresa a lo largo de su trayectoria laboral y que le ofrece beneficios.
	Compromiso normativo	Según Báez et al. (2019) este compromiso, con el tiempo, se ha centrado más en el sentido del deber de permanecer en la organización, sin mencionar las presiones sociales a la lealtad.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023” elaborado por Jhair Andre Davila Velasquez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o 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

Variable del instrumento: Cultura Organizacional

- Primera dimensión: Creencias

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Principios éticos	Cree usted que los principios éticos de la empresa son beneficiosos.	4	3	4	
	Considera que existen principios éticos entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	
Filosofía corporativa	Considera usted que filosofía de la empresa genera un buen ambiente laboral.	4	4	4	
	Considera usted que la filosofía de la empresa cumple un rol importante.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Valores compartidos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	Cree usted que el trabajo en equipo es un factor determinante para la empresa.	4	4	4	
	Considera que el trabajo en equipo mejora la productividad de la empresa.	4	4	4	
Comunicación	Considera usted que la comunicación mejora la relación entre los trabajadores de la empresa.	4	4	4	



	Considera usted que la comunicación genera confianza entre los trabajadores de la empresa.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Conducta

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo colaborativo	Cree usted que el trabajo colaborativo mejora las habilidades de los trabajadores de la empresa.	4	4	4	
	Cuando se le dificulta una tarea en la empresa, opta usted por el trabajo colaborativo.	4	4	4	
Comportamiento	Cree usted que los trabajadores actúan de manera positiva dentro de la empresa.	4	4	4	
	Considera usted que los trabajadores de la empresa interactúan constantemente.	4	4	4	

Variable del instrumento: Compromiso organizacional

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción	Se siente complacido con los beneficios que le da la empresa.	4	4	4	
	Se siente motivado con las tareas que realiza.	4	4	3	



Estabilidad	Cree usted que su puesto de trabajo es estable.	4	4	4	
	Cree usted que existe una alta rotación de personal.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso continuo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	Cree usted que recibe suficiente reconocimiento por parte de la empresa.	4	4	4	
	Cree usted que la empresa valora su trabajo.	4	4	4	
Remuneración	Cree usted que el sueldo que recibe es el adecuado.	4	4	4	
	Cree usted que merece un aumento de sueldo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Obligaciones	Considera usted que tiene la obligación de realizar un buen trabajo.	3	3	3	
	Cree usted que sigue las instrucciones de la empresa.	4	4	4	
Lealtad del empleado	Cree usted que la fidelidad de los trabajadores es importante para el crecimiento de la empresa.	4	4	4	
	Considera usted que tiene lealtad hacia la empresa.	3	3	3	



.....

Mtro. Gustavo Adolfo Castillo Heredia

DNI N° 06661715

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.



1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Cesar Jhonathan Mamani Lozano
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Davila Velasquez, Jhair Andre
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones de la empresa de servicios generales
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene tres dimensiones, dos indicadores cada dimensión y doce ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene tres dimensiones, dos indicadores cada dimensión y doce ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Cultura Organizacional

Según Minsal y Pérez (2007) se denomina cultura organizativa al patrón de conducta común que utilizan las personas y grupos que componen una organización con personalidad y características propias. Las personas que componen una organización comparten un conjunto dinámico de creencias, costumbres, hábitos y valores que guían su comportamiento.

Variable	Dimensiones	Definición
Cultura Organizacional	Creencias	Según Báez et al. (2019) se considera el vínculo emocional que los empleados tienen con la empresa, que se manifiesta en su dedicación, identificación y deseo de permanecer en la organización.
	Valores compartidos	Según Kramer (2011), el valor compartido de una empresa son sus procedimientos operativos y políticas que impulsan su competitividad y ayudan a las comunidades en las que trabaja.
	Conducta	Según Huerta (2018), cuando observamos las actitudes de una persona en cualquier situación, frecuentemente comenzamos a considerar las motivaciones o causas detrás de por qué exhibe dicho comportamiento. Esto se debe a que la conducta de un individuo es la expresión externa de sus intereses o necesidades, así como de su identificación o afiliación con determinados grupos.



- **Variable 2:** Compromiso Laboral

Según Meyer y Allen (1991), es un constructo multidimensional formado por componentes distintos entre sí, que pueden darse simultáneamente o por separado, o al menos en diversas proporciones. El compromiso normativo, afectivo y el continuo son estos tres tipos de compromiso.

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso laboral	Compromiso afectivo	Según Báez et al. (2019) se considera como el apego emocional que los trabajadores tienen a la organización, como lo demuestra su identificación y compromiso con la empresa, así como su deseo de permanecer en ella.
	Compromiso continuo	Según Báez et al. (2019) Esta base del compromiso se fundamenta en la inversión que la persona realiza en la empresa a lo largo de su trayectoria laboral y que le ofrece beneficios.
	Compromiso normativo	Según Báez et al. (2019) este compromiso, con el tiempo, se ha centrado más en el sentido del deber de permanecer en la organización, sin mencionar las presiones sociales a la lealtad.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023” elaborado por Jhair Andre Davila Velasquez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o 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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Cultura Organizacional

- Primera dimensión: Creencias



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Principios éticos	Cree usted que los principios éticos de la empresa son beneficiosos.	4	4	4	
	Considera que existen principios éticos entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	
Filosofía corporativa	Considera usted que filosofía de la empresa genera un buen ambiente laboral.	4	4	4	
	Considera usted que la filosofía de la empresa cumple un rol importante.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Valores compartidos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	Cree usted que el trabajo en equipo es un factor determinante para la empresa.	4	4	4	
	Considera que el trabajo en equipo mejora la productividad de la empresa.	4	4	4	
Comunicación	Considera usted que la comunicación mejora la relación entre los trabajadores de la empresa.	4	4	4	
	Considera usted que la comunicación genera confianza entre los trabajadores de la empresa.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Conducta

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo colaborativo	Cree usted que el trabajo colaborativo mejora las habilidades de los trabajadores de la empresa.	4	4	4	
	Cuando se le dificulta una tarea en la empresa, opta usted por el trabajo colaborativo.	4	4	4	
Comportamiento	Cree usted que los trabajadores actúan de manera positiva dentro de la empresa.	4	4	4	
	Considera usted que los trabajadores de la empresa interactúan constantemente.	4	4	4	

Variable del instrumento: Compromiso organizacional

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción	Se siente complacido con los beneficios que le da la empresa.	4	4	4	
	Se siente motivado con las tareas que realiza.	4	4	4	
Estabilidad	Cree usted que su puesto de trabajo es estable.	4	4	4	
	Cree usted que existe una alta rotación de personal.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso continuo



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	Cree usted que recibe suficiente reconocimiento por parte de la empresa.	4	4	4	
	Cree usted que la empresa valora su trabajo.	4	4	4	
Remuneración	Cree usted que el sueldo que recibe es el adecuado.	4	4	4	
	Cree usted que merece un aumento de sueldo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Obligaciones	Considera usted que tiene la obligación de realizar un buen trabajo.	4	3	3	
	Cree usted que sigue las instrucciones de la empresa.	4	4	4	
Lealtad del empleado	Cree usted que la fidelidad de los trabajadores es importante para el crecimiento de la empresa.	4	4	4	
	Considera usted que tiene lealtad hacia la empresa.	4	3	3	



(Mg. Cesar Jhonathan Mamani Lozano)
DNI N° 46617372

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.



4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Cultura Organizacional

Según Minsal y Pérez (2007) se denomina cultura organizativa al patrón de conducta común que utilizan las personas y grupos que componen una organización con personalidad y características propias. Las personas que componen una organización comparten un conjunto dinámico de creencias, costumbres, hábitos y valores que guían su comportamiento.

Variable	Dimensiones	Definición
Cultura Organizacional	Creencias	Según Báez et al. (2019) se considera el vínculo emocional que los empleados tienen con la empresa, que se manifiesta en su dedicación, identificación y deseo de permanecer en la organización.
	Valores compartidos	Según Kramer (2011), el valor compartido de una empresa son sus procedimientos operativos y políticas que impulsan su competitividad y ayudan a las comunidades en las que trabaja.
	Conducta	Según Huerta (2018), cuando observamos las actitudes de una persona en cualquier situación, frecuentemente comenzamos a considerar las motivaciones o causas detrás de por qué exhibe dicho comportamiento. Esto se debe a que la conducta de un individuo es la expresión externa de sus intereses o necesidades, así como de su identificación o afiliación con determinados grupos.



- **Variable 2:** Compromiso Laboral

Según Meyer y Allen (1991), es un constructo multidimensional formado por componentes distintos entre sí, que pueden darse simultáneamente o por separado, o al menos en diversas proporciones. El compromiso normativo, afectivo y el continuo son estos tres tipos de compromiso.

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso laboral	Compromiso afectivo	Según Báez et al. (2019) se considera como el apego emocional que los trabajadores tienen a la organización, como lo demuestra su identificación y compromiso con la empresa, así como su deseo de permanecer en ella.
	Compromiso continuo	Según Báez et al. (2019) Esta base del compromiso se fundamenta en la inversión que la persona realiza en la empresa a lo largo de su trayectoria laboral y que le ofrece beneficios.
	Compromiso normativo	Según Báez et al. (2019) este compromiso, con el tiempo, se ha centrado más en el sentido del deber de permanecer en la organización, sin mencionar las presiones sociales a la lealtad.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cultura Organizacional y Compromiso Laboral en una Empresa de Servicios Generales, Comas, 2023” elaborado por Jhair Andre Davila Velasquez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o 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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Cultura Organizacional

- Primera dimensión: Creencias



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Principios éticos	Cree usted que los principios éticos de la empresa son beneficiosos.	4	4	4	
	Considera que existen principios éticos entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	
Filosofía corporativa	Considera usted que filosofía de la empresa genera un buen ambiente laboral.	4	4	4	
	Considera usted que la filosofía de la empresa cumple un rol importante.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Valores compartidos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	Cree usted que el trabajo en equipo es un factor determinante para la empresa.	4	4	4	
	Considera que el trabajo en equipo mejora la productividad de la empresa.	4	4	4	
Comunicación	Considera usted que la comunicación mejora la relación entre los trabajadores de la empresa.	4	4	4	
	Considera usted que la comunicación genera confianza entre los trabajadores de la empresa.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Conducta

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo colaborativo	Cree usted que el trabajo colaborativo mejora las habilidades de los trabajadores de la empresa.	4	4	4	
	Cuando se le dificulta una tarea en la empresa, opta usted por el trabajo colaborativo.	4	4	4	
Comportamiento	Cree usted que los trabajadores actúan de manera positiva dentro de la empresa.	4	4	4	
	Considera usted que los trabajadores de la empresa interactúan constantemente.	4	4	4	

Variable del instrumento: Compromiso organizacional

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción	Se siente complacido con los beneficios que le da la empresa.	4	4	4	
	Se siente motivado con las tareas que realiza.	4	4	4	
Estabilidad	Cree usted que su puesto de trabajo es estable.	4	4	4	
	Cree usted que existe una alta rotación de personal.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso continuo



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	Cree usted que recibe suficiente reconocimiento por parte de la empresa.	4	4	4	
	Cree usted que la empresa valora su trabajo.	4	4	4	
Remuneración	Cree usted que el sueldo que recibe es el adecuado.	4	4	4	
	Cree usted que merece un aumento de sueldo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Obligaciones	Considera usted que tiene la obligación de realizar un buen trabajo.	3	3	3	
	Cree usted que sigue las instrucciones de la empresa.	4	4	4	
Lealtad del empleado	Cree usted que la fidelidad de los trabajadores es importante para el crecimiento de la empresa.	4	4	4	
	Considera usted que tiene lealtad hacia la empresa.	4	4	4	



Dr. Teodoro Carranza Estela

DNI N°08074405

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.