



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**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

AUTORES:

Mamani Cuayla, Javier Jesus (ORCID: 0000-0001-9555-9728)

Tafur Terrones, Jeny (ORCID: 0000-0003-3967-3512)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Felix (ORCID:0000-0001-1061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación va dedicado a nuestra familia porque fueron los cimientos para construir nuestra vida profesional, proporcionándonos la responsabilidad y ganas de salir adelante.

Agradecimiento

Primero agradecer a Dios, por permitirnos culminar la investigación y tener salud. Además, a nuestra familia por ser un soporte e inspiración para para perseguir nuestros sueños, y por último a nuestros docentes que con su guía sirvieron de gran motivación para con mucho esfuerzo culminar la carrera profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población y muestra.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	22
4.1. Análisis descriptivo.....	22
4.2. Análisis Inferencial.....	26
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	42
Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables	
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	
Anexo 3: Validación de expertos	
Anexo 4: Matriz de datos	
Anexo 5: Autorización de investigación	
Anexo 6: Turniting	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Técnica e instrumento.</i>	17
Tabla 2. <i>Escala de likert</i>	17
Tabla 3. <i>Juicio de expertos</i>	17
Tabla 4. <i>Valores de medición de confiabilidad.</i>	18
Tabla 5. <i>Alfa de Cronbach General</i>	18
Tabla 6. <i>Alfa de Cronbach V1 – Cultura organizacional.</i>	19
Tabla 7. <i>Alfa de Cronbach V2 – Compromiso Laboral.</i>	19
Tabla 8. <i>Resultado descriptivo Cultura Organizacional.</i>	22
Tabla 9. <i>Resultado descriptivo Compromiso Laboral.</i>	23
Tabla 10. <i>Resultado descriptivo de la dimensión Compromiso Afectivo</i>	23
Tabla 11. <i>Resultado descriptivo de la dimensión Compromiso de Continuación</i> .	24
Tabla 12. <i>Resultado descriptivo de la dimensión Compromiso Normativo.</i>	25
Tabla 13. <i>Prueba de normalidad de V1 y V2.</i>	27
Tabla 14. <i>Prueba de hipótesis Cultura Organizacional y Cultura organizacional.</i> ..	27
Tabla 15. <i>Prueba de hipótesis Compromiso afectivo y Cultura organiacional.</i>	28
Tabla 16. <i>Prueba de hipótesis Compromiso de Continuación y Cultura organizacional.</i>	29
Tabla 17. <i>Prueba de hipótesis Compromiso Normativo y Cultura Organizacional</i>	30

Índice de Figuras

Figura 1_	<i>Resultado de la encuesta de la variable Cultura organizacional</i>	22
Figura 2	<i>Resultado de la encuesta de la variable Compromiso laboral</i>	23
Figura 3	<i>Resultado de la encuesta de la variable Compromiso Afectivo</i>	24
Figura 4	<i>Resultado de la encuesta de la variable Compromiso de continuación</i>	25
Figura 5	<i>Resultado de la encuesta de la variable Compromiso Normativo</i>	26

RESUMEN

La presente investigación “Cultura organizacional y compromiso laboral en la gerencia de administración y finanzas en EMILIMA S.A., Lima, 2022”. Teniendo como objetivo general analizar la relación de la cultura organizacional y el compromiso laboral. La metodología empleada es de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional y un enfoque cuantitativo. Se utilizó un muestreo censal y se aplicó a 50 colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de la institución. Asimismo, se usó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta con escala tipo Likert, permitiendo medir el coeficiente de fiabilidad a través del alfa de Cronbach. Del análisis de los resultados obtenidos, encontramos un nivel de correlación de Spearman $=0.598$ Sig. (bilateral) de $0.000 < 0.05$, por lo tanto, concluyendo que la cultura organizacional se relaciona de manera positiva moderada con el compromiso laboral, es decir que si la cultura organizacional se administra correctamente se convierte en una fortaleza para la institución, esto se reflejara en un mejor compromiso laboral encontrando colaboradores que desean, necesitan y se sienten parte de la organización y se encuentran unidos para el cumplimiento de metas y objetivos.

Palabras clave: Cultura organizacional, compromiso laboral, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

ABSTRACT

The present investigation "Organisational culture and labor commitment in the management of administration and finance in EMILIMA S.A., Lima, 2022". Its general objective is to analyze the relationship between organizational culture and work commitment. The methodology used is applied, non-experimental cross-sectional design, correlational level, and a quantitative approach. Census sampling was used and it was applied to 50 collaborators of the administration and finance management of the institution. Likewise, a questionnaire was used as an instrument and a survey with a Likert-type scale was used as a technique, allowing the reliability coefficient to be measured using Cronbach's alpha. From the analysis of the results obtained, we found a Spearman correlation level $=0.598$ Sig. (bilateral) of $0.000 < 0.05$, therefore, concluding that the organizational culture is related in a moderately positive way to work commitment, that is to say, that if the organizational culture is correctly managed it becomes a strength for the institution, and this will be reflected in a better work commitment finding collaborators who want, need and feel part of the organization and are united for the fulfillment of goals and objectives.

Keywords: Organisational culture, work commitment, affective commitment, continuity commitment, normative commitment.

I. INTRODUCCIÓN.

La cultura ha ido cambiando en las organizaciones, debido a los eventos internacionales que van suscitando, estos generan que los colaboradores tengan que tener un rápido aprendizaje y adaptabilidad a los cambios, generando una afectación en el compromiso de los colaboradores en las empresas de todos los sectores, la OIT (2021) en su artículo “Prácticas para construir una cultura empresarial de respeto mutuo” en Guatemala propone recopilar información de diversas instituciones y empresas con la meta de optimizar la calidad de las labores en las organizaciones, CEPAL (2017) en su artículo “Plan de gobierno abierto” propone en la organizaciones un trabajo conjunto y colaborativo a través de herramientas y canales para cambiar el paradigma que la cultura organizacional pública afecta la generación y prestación de servicios.

A nivel nacional, en un artículo de la universidad Esan (2021) mediante entrevistas a ejecutivos de puestos gerenciales del país sobre los cambios de la cultura organizacional se establecieron una serie de aspectos como objetivos a corto plazo, flexibilidad laboral, capacitación afectiva, talleres y actividades de recreación, respeto al horario laboral que las empresas deben adaptar para mantener una prioridad en el cuidado de las necesidades de sus colaboradores, conociendo y adaptándose a las nuevas tendencias y establecer un ritmo de fluido de intercambio de información.

A nivel local, EMILIMA cumple la realización de proyectos de modificación en la ciudad, así como la administración de inmuebles y de propiedad de terceros, además está encargada de la administración parque de la reserva, sin embargo, en ella existe una falta de identificación laboral e institucional. De igual forma el compromiso de los colaboradores se ve afectado por falta de un ambiente adecuado y motivador, la institución es administrada políticamente por la Municipalidad de Lima debido a ello el cambio de funcionarios públicos ocasiona que no estén preparados adecuadamente, haciendo que la responsabilidad y cultura organizacional se haga inadecuada.

En la gerencia de administración y finanzas encargada del proceso de asignación y administración transparente y eficiente de los recursos, en relación a la cultura cuenta con una historia donde intervienen los cambios institucionales que han pasado y la forma particular de comunicación entre los colaboradores,

representada por discrepancias en el trabajo entre miembros de la institución como grupos que se van formando con el tiempo, un sistema de costumbres muy marcado entre colaboradores estables y contratados, siendo sus perspectivas y valores diferentes, así como un estilo de dirección a corto plazo, con fines específicos que dificultan el compromiso laboral, es por ello, que se observa un bajo compromiso con las decisiones y estrategias de la institución, que solo se cumpla con el horario de trabajo y no se sumen actividades debido a que cada uno cuida su tiempo por lo que no hay pago de horas extras, otra de las situaciones que se presentan es que existe una gran responsabilidad para algunos colaboradores pero tienen que mantener el mismo sueldo lo que genera disminución de energía, baja predisposición en participar en actividades de la empresa, deficiente control administrativo y bajas ganas de superación personal. Debiendo detectar su cultura organizacional identificando sus características para poder introducir cambios dentro de la organización que den como resultado un fortalecimiento del compromiso en los colaboradores de mencionada institución.

Debido a ello la importancia del estudio de estas variables en sectores de alto impacto públicos. Entonces se plantea el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en la gerencia de administración y finanzas en EMILIMA, 2022? y como problemas específicos tenemos a. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022? b. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso de continuación en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022? c. ¿De qué manera la cultura organizacional y el compromiso normativo se relacionan en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022?, como parte del estudio seguimos con la justificación la cual detallaremos: La justificación teórica sirvió de ayuda e inicio para posteriores investigaciones, así como producir comprensión y cuestión académica en relación al tema para que se establezca la relación que existe entre las variables, siendo estos importantes para el sector público y privado, dando a conocer a las organizaciones diferentes aspectos que se tienen en cuenta en la cultura organización y compromiso laboral.

Para la justificación metodológica la búsqueda se ha realizado con instrumentos de investigación científica que ha tenido como resultado del estudio los problemas,

hipótesis y objetivos. Para la utilización del instrumento se utilizó una población censal donde se habría recibido las respuestas obtenidas y se formularon recomendaciones a la organización. El estudio tendrá un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional que presenta como fin proporcionar la relación de nuestras variables. Relacionado con la justificación práctica los resultados de la disertación permitirán al gerente responsable del área de administración y finanzas de EMILIMA SAC. Conocer la importancia de las variables en estudio para una toma de decisiones que buscarán la mejora, debido a que permite identificar el comportamiento de las variables en estudio permitiendo incrementar la productividad de los colaboradores.

Como objetivo general se plantea: Analizar la relación de la cultura organizacional y compromiso laboral en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022. Además, como objetivos específicos: a. Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en la gerencia de administración y finanzas EMILIMA, 2022. b. Establecer qué relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuación en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022. c. Encontrar de qué manera se relacionan la cultura organizacional y el compromiso normativo en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022. También como hipótesis general tenemos: Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022. Además, como hipótesis específicas: a. Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022. b. Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuación en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022. c. Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022.

II. MARCO TEÓRICO.

Realizando una indagación relacionada con la investigación para cobrar notoriedad se acudió a antecedentes internacionales y nacionales. En antecedentes internacionales se presentan como primer lugar a Saira et al. (2021) en su artículo tuvo como fin investigar la correspondencia entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral a través del papel moderador de la cultura organizacional, la metodología es cuantitativa de nivel correlacional, seleccionó al azar una muestra de 351 profesores de Punjab, Pakistán. El estudio utilizó la técnica de modelización ecuacional estructural (PLS-SEM), como resultado se dio una relación entre el compromiso laboral y cultura del clan de 0.722, como conclusión tienen una relación las dos variables. En segundo lugar, Sarpong et al. (2021), en su artículo buscó el compromiso de los empleados en la vinculación de algunos componentes de la cultura organizacional con la intención de permanencia de los empleados de Kumasi en Ghana, la metodología es cuantitativa de nivel correlacional, la muestra fueron un total de 216 docentes y no docentes, el análisis del estudio empleó el programa informático LISREL, como resultado se dio la correlación entre la cultura organizacional y compromiso de los empleados con 0.533, como conclusión se relacionan positivamente las dos variables.

En tercer lugar, Yonghui et al. (2021), en su artículo tuvo como fin encontrar la correspondencia entre el compromiso laboral de los mineros, la emoción cultural y la percepción del riesgo de desempleo, la metodología es cuantitativa de nivel correlacional, la muestra es de 540 mineros de Carbón de China, como resultado se dio la correlación entre emoción cultural y compromiso laboral de Pearson 0.370, como conclusión se relacionan positivamente las dos variables. En cuarto lugar, Hae (2020), en su artículo buscó la correspondencia entre la satisfacción laboral y la cultura organizacional en la industria manufacturera de Corea, la metodología es cuantitativa de nivel correlacional, la muestra es a 8,042 empleados, se aplicó un análisis jerárquica utilizando el conjunto de datos del Panel Corporativo de Capital Humano de Corea, como resultado se obtuvo la cultura adhocrática y cultura de mercado se relacionan con el satisfacción laboral en 0.264, mientras que la cultura del clan en 0.291, en conclusión las culturas se relacionan significativamente así como positivamente con la satisfacción laboral.

En quinto lugar, Batugal (2019) en su busco tuvo como objetivo explorar la cultura organizacional, el compromiso organizativo y la satisfacción laboral de los miembros del profesorado del Sistema Universitario de San Pablo (SPUS), la metodología es cuantitativa de nivel correlacional, los datos recogidos se analizaron e interpretaron por la utilización de porcentajes y frecuencias, se obtuvo como resultado como resultado se obtuvo que la satisfacción laboral y la cultura del clan se relacionan con un Pearson de 0.277, concluyendo la relación es positiva y significativa entre las variables de estudio. En sexto lugar, Hkualizaman et al. (2018) en su artículo tuvo como fin explorar las consecuencias de la cultura y compromiso organizacional de los funcionarios en un contexto indonesio, la metodología es cuantitativa de nivel correlacional, la muestra se compone de 71 funcionarios, seleccionados mediante un método de muestreo estratificado multietapa, como resultado se obtuvo entre las variables una correspondencia de Pearson de 0.219, concluyendo la relación es positiva y significativa entre las variables de estudio.

En séptimo lugar, Pinto da Silva et al. (2018) en su artículo buscó como propósito el efecto mediador de la satisfacción en la relación entre la cultura organizacional y el compromiso en el trabajo, la metodología es cuantitativa de nivel correlacional, aplicando un cuestionario en línea a 450 colaboradores de una financiera pública de progreso que se maneja en el Nordeste de Brasil, utilizaron un modelo de ecuaciones estructurales, como resultado se obtuvo para la cultura del clan y compromiso afectivo de 0.730, concluyendo que se relacionan las dos variables. En octavo lugar, Wiseman et al. (2017), en su artículo buscó investigar la relación entre la cultura y el compromiso organizativo en una institución de enseñanza superior de Sudáfrica, la metodología empleada es enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional, eligiendo a 30 participantes al azar entre empleados académicos y no académicos de la universidad, el estudio utilizó un cuestionario estructurado sobre los efectos de la cultura organizativa existente en el compromiso organizativo, como resultado entre la cultura del rol y el compromiso normativo se obtuvo una relación de Pearson de 0.777, la cultura del logro con el compromiso afectivo Pearson 0.924 y la cultura de apoyo con el compromiso de permanencia de 0.882, concluyendo la relación de las variables es fuerte y significativa.

En noveno lugar, Ratno (2017), en su artículo buscó la correspondencia entre la cultura organizacional, la motivación para el trabajo y el compromiso de la organización, la metodología empleada es cuantitativo con un nivel correlacional, la muestra fueron 224 empleados permanentes, se utilizó la técnica del muestreo aleatorio proporcional, los datos se analizaron en SPSS, como resultado la cultura organizacional tiene una relación positiva con el compromiso organizacional de Pearson de 0,782, concluyendo la relación fuerte entre las dos variables. En décimo lugar a Hamidi et al. (2017) en su artículo buscó la correspondencia entre la cultura y el compromiso organizacional de los empleados en las unidades administrativas de los centros de salud en las ciudades de la provincia de Hamedan donde se seleccionaron 177 empleados, la metodología empleada es cuantitativo con un nivel correlacional, los instrumentos de recogida de datos incluían la encuesta estandarizada, los datos se analizaron mediante la versión 21 de IBM-SPSS, se obtuvo como resultados entre las variables Pearson de 0.423, concluyendo que la relación es significativa entre las variables.

En el contexto nacional tenemos en primer lugar, Huamán (2020) en su investigación buscó establecer la correspondencia de la cultura organizacional con el compromiso laboral de colaboradores administrativos del IREN NORTE, el método aplicado es enfoque cuantitativo transversal no experimental de nivel correlacional, se realizó a una muestra de 75 colaboradores, como resultado una correlación de Pearson =0.881, por lo tanto, se concluye que ambas variables se relacionan de manera altamente significativa y directa.

En segundo lugar, Atuncar (2018) en su investigación buscó la correspondencia entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto, el método aplicado es enfoque cuantitativo transversal no experimental de nivel correlacional, se realizó a una muestra formada por 60 colaboradores, se obtuvo como resultados que existe una correlación de Spearman =0.581 por lo tanto, como conclusión existe entre las variables una relación moderada y positiva.

En tercer lugar, Velazco (2018) en su investigación buscó la correspondencia entre cultura organizacional y compromiso laboral de docentes del CETPRO Carlos, el método aplicado es enfoque cuantitativo transversal no experimental de nivel correlacional, se realizó a una muestra de 120 docentes, se

obtuvo como resultado que existe una correlación de Spearman $=0.535$, por lo tanto, como conclusión existe una relación directa y moderada entre las variables.

En cuarto lugar, Orbegoso (2018) en su investigación buscó establecer la correspondencia entre cultura organizacional y compromiso laboral en los docentes del CEPTPRO Dionisia, el método aplicado es enfoque cuantitativo transversal no experimental de nivel correlacional, realizado a una muestra de 120 docentes, como resultados se obtuvo una correlación de Spearman $=0.535$, como conclusión existe entre las variables una relación directa y moderada.

En quinto lugar, Medrano (2017) busco en su investigación determinar la correspondencia de desempeño de servidores públicos del hospital de Chancay, como pilar en de la cultura y compromiso organizacional, el método aplicado es enfoque cuantitativo transversal no experimental de nivel correlacional, se realizó a una muestra formada por 56 trabajadores, se obtuvo como resultados que existe una correlación de Spearman $=0.400$, por lo tanto, como conclusión las variables se relacionan moderada y positivamente.

En relación a la base teórica de la Cultura Organizacional, se utilizó la teoría del desarrollo organizacional, la cual inició en 1962 con un bloque de ideas que tratan sobre la persona, la organización y el medio ambiente orientadas a promover el crecimiento y desarrollo de acuerdo a su potencial, en esa línea Schein (1988) recuerda que la cultura es un agrupamiento de reglas sociales que se aprenden en la experiencia del grupo; es decir, lo que se aprende como unidad social a lo largo del tiempo. Desde un rostro progresista, la cultura organizacional es un constructo de supuestos fundamentales que se comparten, estos son guiados por el grupo en el tiempo que se proporciona la solución al problema de adaptación externa y combinación interna, tratado para ser considerado legítimo y digno de ser educado a los nuevos participantes como un estilo formal de guiar, analizar y percibir en correlación con el problema.

Según Felizzola & Anzola (2017) la cultura organizacional son las reglas o pautas que ayudan a administrar la empresa, siendo pilares que guardan relación con la organización en la entidad o con los detalles del desempeño laboral que nos ayuda a entender.

Masyarakat (2019) encuentra que la cultura organizacional se construye de acuerdo al estado inicial de la organización, consiste en una guía para el desenvolvimiento de funciones de los colaboradores que se muestra en la toma de decisiones, sirviendo para el logro de objetivos, además esta tiene gran relevancia para la continuación y evolución de la visión y misión en una institución, como herramienta ayuda al a mejorar el desempeño y capacidad de colaboradores.

La cultura organizacional puede ser resultado de la evolución en el curso del tiempo o también haber sido creada conscientemente por los más representativos colaboradores, entendiéndose entonces como algo intangible debido a que existe sin embargo no es posible tocarla, como si fuera el ambiente de un cuarto que afecta lo ocurrido dentro de una organización.

Farrell (2019) describe la cultura organizacional como el comportamiento de los colaboradores dentro de la institución, así como sus patrones, suposiciones, valores y actitudes que ayudan a una institución a lograr sus misiones o fracasar.

Se puede ir concibiendo a la cultura organizacional como el conjunto de sucesos que van pasando en la organización pudiendo ser buenos o malos desde su inicio y desarrollo, es durante este tiempo que se van creando comportamientos que favorecen el crecimiento favorable o no de la organización.

Luna y Pezo (como se citó en Flores, 2018) “La cultura organizacional es una variable importante que se interrelaciona a través del comportamiento organizacional, identidad corporativa, el factor humano y la comunicación, en base a las creencias, actitudes, costumbre, hábitos y valores de los miembros de la organización.” (p.23)

La cultura organizacional va ofreciendo una identidad a los empleados una mirada que conceptualiza la representación que tiene la organización, siendo esto una fuente de continuidad y estabilidad que fortalecen el sentimiento de permanencia en la institución, el dominio de la cultura organizacional ayuda a los colaboradores a identificar los hechos que suceden dentro de la institución, dando el contexto a situaciones que de otro modo serían confusas.

A continuación, se presentan las dimensiones desarrolladas de cultura organizacional.

Luna y Pezo (como se citó en Garret, 2019) plantean que la dimensión rutinaria son las organizaciones que se toman a un nivel de dirección, sin objetivos; dejando de lado la creatividad, el tiempo de la empresa se dedica a funciones repetidas no involucrando tiempo en proyectar y tomar decisiones, el trabajo es bajo presión apresurado, con sobrecarga laboral; solucionando solo lo urgente sin tomar en cuenta los de mayor relevancia.

Small & Gose (2020) menciona a la organización rutinaria como un espacio de interacción en el que un conjunto de actores, guiados por normas institucionales y entendimientos institucionales, orientan sus actividades y prácticas vagamente hacia un propósito global, constituyen un espacio en el que los actores interactúan en torno a normas y entendimientos.

Bagheri et al. (2019) nos indican que la organización rutinaria tiene procesos habituales y con características estables y replicables, siendo estos identificables por legalidad, trabajo, práctica, novedad, ayudando a saber el grado de ser rutinario.

Luna y Pezo (como se citó en Garret, 2019) plantean que la dimensión burocrática es un modelo de cultura donde las empresas vienen alcanzando un acelerado crecimiento y se debe aumentar el control, se aumenta normas, procedimiento y rutinas, se busca encontrar fallas, puede causar lentitud operativa, utiliza estrategia rígida y estática, dificultad en toma de decisión, regulado por normas y procedimientos.

Kim (2020) nos menciona que la organización burocrática es aquella que limita los comportamientos y capacidades de miembros de una organización, esto se da porque las organizaciones regulan sus actividades basándose en normas, procedimientos, políticas administrativas, estas no tienen líderes que hagan a los colaboradores alcanzar sus mejores resultados.

Amber et al. (2019) nos indica que la organización burocrática supone una carga para los colaboradores en el cumplimiento de las normas formales, procedimientos, reglamentos y directrices, esta logra un efecto negativo en el comportamiento de los individuos

Boon y Verhoest (2018) nos mencionan que la organización burocrática está relacionada con el control burocrático basado en la responsabilidad jerárquica, que se orienta a una intervención en red que presiona a los encargados a gestionar pasando los límites de la organización.

Luna y Pezo (como se citó en Garret, 2019) plantean que la dimensión soñadora son las instituciones que poseen esta cultura tienen empleados con gran experiencia, para realizar algún cambio se debe mejorar la voluntad y la predisposición de sus colaboradores, tomando mejor oportunidad, se busca eliminar la rutina mediante la voluntad sin modificar su estructura interna, no existe programa de mejora o proceso de cambio.

Luna y Pezo (como se citó en Garret, 2019) plantean que la dimensión cultura innovadora, flexible con valores compartidos es aquella cultura que los participantes de la organización sienten y forman parte del equipo, participación y disposición en cuenta, los participantes disponen su mejor capacidad y tienen el objetivo de cumplir su misión, los colaboradores tienen oportunidad de superación, mediante la tecnología y oportunidades de la empresa, se busca un clima de confianza y toleran el error siendo este una oportunidad de mejorar y superar.

Boonkua et al. (2020) nos indica que las organizaciones innovadoras son aquellas que logran una ventaja competitiva con el esfuerzo de muchos actores e integración de actividades, logran un dominio de conocimiento, siendo una condición la utilización de recursos novedosos y nuevas tecnologías.

Chutivongse y Gerd Sri (2020), mencionan que las organizaciones innovadoras son las que aumentan su rendimiento pudiendo crear productos y servicios únicos difíciles de imitar, ayudando a mantener el beneficio, ventajas competitivas y un mejor rendimiento organizativo.

Lopez et. al. (2020), reflexiona que las organizaciones innovadoras permiten repensar la complejidad de la acción creativa para innovar, que no consiste simplemente en la innovación por parte de la dirección, sino que depende fundamentalmente de los colaboradores, ambiente, motivación y presiones de la empresa, para que se alcancen los objetivos establecidos.

Wang (2019), afirma que las organizaciones innovadoras promueven la creación y el intercambio de conocimientos dentro y fuera esto en búsqueda de mejorar la aplicación de conocimientos y la capacidad de mejorar de los colaboradores, optimizando además la competitividad interna.

En cuanto a la base teórica del compromiso laboral, tenemos la teoría del vínculo emocional de Buchanan (1974) que muestra el compromiso como una unión apasionada entre el individuo y la organización, y esto genera honestidad en la empresa y también un sentimiento de progresividad a largo plazo, fortaleciendo la unión entre contribuyente y sociedad.

Robbins & Judge (2017) afirman que el compromiso laboral es un lugar donde las personas trabajan juntas por su organización, sus metas y objetivos y se aseguran de que quieran ser parte de ella. Es la actitud del empleado en el lugar de trabajo y su gestión, que, al demostrar una fuerte participación e incluso una buena productividad y desempeño, se supone que existe una mayor identidad en la empresa a la que pertenece.

Dvoinin et al. (2020) mencionan que el compromiso laboral está caracterizado por la generación de los colaboradores, es decir que sus motivaciones varían, por lo tanto, la comprensión de sus labores debe emplearse para la planificación de las actividades, orientadas a incrementar la productividad.

Kulikowski & Sedlak (2020) indican que el compromiso laboral en una organización no solo es influenciado por las recompensas económicas como el salario y beneficios, sino que influyen en él otras exigencias y recursos del trabajo que se realiza.

Banihani y Syed (2020) encontraron que el compromiso laboral no siempre tiene la misma oportunidad de ser mostrado en una institución y si en el lugar de trabajo se tiene desigualdad está afecta la oportunidad de tener compromiso, además que puede variar dependiendo del contexto.

Meyer y Allen (como se citó en Huamán, 2020) “El compromiso laboral es un estado psicológico que caracteriza la relación entre el trabajador y la organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización.” (p.22)

A continuación, se presentan las dimensiones desarrolladas de compromiso laboral.

Meyer y Allen (como se citó en Huamán, 2020) plantea que el compromiso afectivo plantea que es cuando se constituye con las redes entre los personajes y la organización, el trabajador se aprecia comprometido con su estructura y vanidosos de relacionarse a ella.

El compromiso afectivo se torna importante en la organización, esto se debe al buen ánimo que se les proporciona por parte de algunos jefes, los cuales con mucho cariño toman acciones positivas para con sus colaboradores.

Daher et al. (2021) nos menciona que el compromiso afectivo son las emociones que se tienen hacia los procesos que se desarrollan, dependiendo del contexto estas pueden resultar positivas o negativas.

Los colaboradores comienzan a valorar el sentir dentro de la organización, y el lado económico se torna poco interesante, porque mientras ellos se sientan comprendidos.

Yulia et al. (2020) nos menciona que el compromiso afectivo está vinculado estrechamente con la motivación y las reacciones emocionales que acompañan al individuo en algún proceso que realiza.

Ribeiro et al. (2019) nos menciona que el compromiso afectivo resulta ser el grado de vinculación emocional que se tiene en la organización relacionado además con el éxito y la motivación, que permite obtener los mejores resultados.

Meyer y Allen (como se citó en Huamán, 2020) plantea que el compromiso de continuación es cuando el colaborador examina su correspondencia con la estructura empresarial, es decir se aprecia propio a ella y anhela perpetuar laborando en la organización.

Los colaboradores debido al tiempo de permanencia dentro de la organización y por sus logros desean permanecer, como puede ser el ascenso que se recibió por su tiempo, incremento de la remuneración, conocimiento, entre otros. La información ya aprendida al salir de la organización se tendría que volver aprender conociendo normas, culturas, etc.

Gazzale (2019) nos menciona que el compromiso de continuación va relacionado con el estatus, el reconocimiento y la alta consideración que crea sentimientos de pertenencia y camaradería.

Los colaboradores pueden quedarse laborando en una organización por mucho tiempo si es que pueden observar oportunidades para ser reconocido con un ascenso o que dentro de la organización exista incrementos salariales anuales que suceden.

Meyer y Allen (como se citó en Huamán, 2020) plantean que el compromiso Normativo es donde el colaborador se siente identificado a través de su honestidad ante la estructura, en un rol honesto, observa el compromiso que tiene la organización con él, crea un reconocimiento de compromiso con la organización.

El colaborador aporta y cumple sus funciones por un sentimiento de pertenencia, que hace que se sienta integrado a la organización. Aquellos que conforman la organización aplican y son fieles a las normas, genera un gran compromiso que hace que se siga lo planteado.

Oh y Sawang (2021) nos menciona que el compromiso normativo cuando es dominado por el afecto se experimenta como un imperativo moral, por otro lado, cuando se la continuidad es dominante se experimenta como una obligación de deuda.

Es por ello que para el cumplimiento de objetivos los jefes plantean normas que si son realizadas se logran las metas, además que estas reglas ayudan a la convivencia en el centro laboral y regular la conducta de los colaboradores.

Brooks et al. (2021) indica que el compromiso normativo es una mentalidad basada en la obligación que encierra un sentido de "deber moral" a menudo asociado a una motivación externa para cumplir con las expectativas de los demás, motivación externa para cumplir las expectativas de otros, como la organización, la alta dirección o el director del proyecto.

Liu y Ngo (2020) nos menciona que el compromiso normativo proviene de las expectativas de una organización sobre los empleados para que cumplan con algunas obligaciones a fin de gestionar mejor a la organización a lograr sus metas,

una organización también puede hacer que sus empleados reconozcan de sus obligaciones a través de la comunicación con su supervisor y la provisión de señales estructurales, como el manual del personal y la declaración de la misión.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El estudio fue de tipo aplicado de forma que se centra en problemas concretos, con el objetivo de estudiar una problemática para darle solución, pudiendo aportar nueva información obtenida del recojo de la información. (Baena, 2017). Dando a conocer que su objetivo es la obtención de datos mediante la recolección que nos permita incrementar el crecimiento existente a su vez que nos permite dar solución a una interrogante específica.

Por otro lado, el diseño es no experimental, esto se debe a que el presente diseño no se habrían manipulado las variables de estudio. En otras palabras, no se realizó la manipulación de las variables de forma intencional se observa en su entorno natural para su estudio (Hernández, et al., 2014)

El enfoque metodológico del estudio es cuantitativo, debido a que se realizó el recojo de la información con el fin de probar hipótesis, tiene el análisis de estadística y la medida numérica como base para formar la teoría de procesos y pruebas (Hernández, et al., 2014)

Corresponde el nivel correlacional a la presente investigación, esto debido a que se busca como resultado la relación que tienen las variables, en un contexto específico (Hernández, et al., 2014)

3.2. Variables y operacionalización.

El presente estudio fue conformado por variables cualitativas estas tienen un atributo del individuo y objeto en cuestión sin dar como resultado una representación numérica. Debido a ello estas se miden al realizar un enfoque cuantitativo, esta dirección permite en los datos un resultado medido y cuantificable de forma numérica, tras la elaboración de métodos secuenciales verificables que inician en la idea hasta la formulación de interrogantes para la investigación desde las cuales obtendremos hipótesis.

Variable 1: Cultura organizacional

Variable 2: Compromiso Laboral

Matriz de Operacionalización de variable. Ver anexo 01.

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población

La población de análisis lo conforman un total de 50 colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de EMILIMA. Esta información se obtuvo del departamento de recursos humanos.

Para Hernández, et al (2014) le dan un significado a la población como una combinación de hechos que dan razón a determinaciones definidas.

El presente estudio se realizó con la cantidad total de la población debido a que no se empleó un método matemático estadístico para determinar la muestra, se realizó a los 50 colaboradores, es por ello que se utilizó una muestra censal. Según Baena (2017) nos indica que el estudio censal se da cuando se utiliza la totalidad de la población.

3.3.2. Unidad de Análisis

Corresponde a los colaboradores de la institución, donde se encuentran a profesionales técnicos, profesionales colegiados los que se están desarrollando en funciones administrativas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La encuesta es la técnica de recopilación de información que sirve para el estudio de las variables, siendo esta aplicada a los colaboradores. El método es la manera que se emplea para el recojo de los datos, se debe pensar en la correcta formulación de las interrogantes y la información que proporciona el encuestado.

Se procedió a utilizar dos cuestionarios como instrumentos realizados conforme a las dimensiones en estudio, siendo esta primordial para hacer posible la medición.

Tabla 1.*Técnica e instrumento.*

Número	Variable	Instrumento	Técnica
1	Cultura organizacional	Cuestionario	Encuesta
2	Compromiso Laboral	Cuestionario	Encuesta

Se utilizó la indagación, siendo su instrumento el cuestionario, el cual busca la recolección de datos, compuesto por 34 ítems, 18 enlazados con la variable cultura organizacional y 16 relacionados con compromiso laboral siendo todas medidas por una escala ordinal. Consecuentemente este fue realizado bajo estrictos lineamientos utilizando Likert, esto nos sirve para poder determinar el nivel de aprobación de la persona que se le aplica el cuestionario.

Tabla 2.*Escala de Likert.*

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Validez del Instrumento

Para validar el instrumento se buscó expertos que conozcan del tema, debido a ello se consulta a 3 administradores expertos en el tema.

Según Hernández, et, al. (2014) mencionan que se debe realizar la prueba sobre el origen del grupo de evidencia. Esto motivado porque al realizar un mayor número de evaluaciones de validación al constructo del instrumento, se podrá lograr con mayor firmeza la interpretación de variables que están en medición.

Tabla 3.*Juicio de expertos.*

Número	Nombres y apellidos	Grado	Resultado
1	Edgard Francisco Cervantes Ramón	Magister	Si cumple
2	Carlos Abraham Aramburu Geng	Magister	Si cumple
3	Miguel Bardales Cardenas	Doctor	Si cumple

Confiabilidad del instrumento

Según Hernández et al. (2014), mencionan que se necesitó realizar la confiabilidad dependiendo del instrumento y la medición que se utilizó en el lugar, además fue repetidamente a varios sujetos u objetos originando resultados parecidos.

Tabla 4.

Valores de medición de confiabilidad.

Magnitud	Rangos
Muy Alta	0,81 a 1,00
Alta	0,61 a 0,80
Moderada	0,41 a 0,60
Baja	0,21 a 0,40
Muy baja	0,01 a 0,20

Fuente: Bolívar (como se citó en Santos, 2017)

En la tabla 4, se aprecia los números de confiabilidad que son aquellos resultados los cuales mientras muestran un mayor acercamiento a 1, indicarían mayor confiabilidad, es debido a este motivo que se debe interpretar que la formulación de la encuesta debe permanecer en un nivel óptimo que permita ser considerada como fiable.

Tabla 5.

Alfa de Cronbach General.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de Elementos
,892	34

En la tabla 5, se aprecia la cantidad de elementos empleados el cual consistió en 34 preguntas derivadas de las variables Cultura organizacional y Compromiso laboral, arrojándose un valor de alfa de Cronbach =0,892 de confiabilidad, por lo que nos indicó una confiabilidad muy alta, significando que es aplicable para nuestras 2 variables.

Tabla 6.

Alfa de Cronbach V1 – Cultura organizacional.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de Elementos
,762	18

En la tabla 6, se aprecia la cantidad de elementos empleados al estadístico alfa de Cronbach del cuestionario de Cultura organizacional, compuesto por 18 preguntas, se obtuvo como consecuencia de su aplicación un valor de 0,762 por lo que nos indicó una confiabilidad alta para nuestra primera variable, significando que su aplicación es confiable.

Tabla 7.

Alfa de Cronbach V2 – Compromiso Laboral.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de Elementos
,845	16

En la tabla 7, luego de la aplicación del estadístico alfa de Cronbach para la V2, conformado por 16 preguntas, obtuvimos como resultado un valor de 0,845 por lo que nos indicó una confiabilidad muy alta para nuestra segunda variable, significando que su aplicación es confiable.

3.5. Procedimientos.

Al iniciar la presente investigación se optó escoger un título destacando que las variables son de carácter cualitativo, porque luego al utilizar instrumentos

estadísticos los datos proceden a identificarse con un enfoque cuantitativo, posteriormente se realizó la búsqueda del tiempo, lugar, unidad de estudio, buscando así recoger las variables. Luego se procedió a realizar la realidad problemática teniendo en consideración el enfoque de las variables a niveles locales, nacionales e internacionales, se realizó el recojo de información de libros bases para obtener dimensiones de las variables, luego se hace la formulación de las preguntas generales y específicas.

Se justificó el motivo del estudio de tres formas como primera la teórica, segunda la práctica y por último metodológica, para posterior establecer el objetivo general y los específicos, hipótesis general y las específicas, basándose en las teorías se realizó las variables y sus dimensiones.

Se procedió a realizar la metodología por lo que se realizó la operacionalización de variables, detallando la manera de medir las variables, cantidad de interrogantes, escala en la que fue medida, además se detalla la población y método.

Se detalla el empleo del recojo de datos mediante la técnica y el instrumento, permitiéndonos recolectar la información de nuestra, para luego tabular y procesar y analizar a través del uso del programa estadístico SPSS 26 el mismo que permitió medir el grado de correlación y finalmente se logró determinar las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos.

En este proceso se continuó a fin de poder medir las variables, por consiguiente, era necesario las recopilaciones de los datos asignarle una escala de valoración y ser trasladados numéricamente a una Matriz de datos en Excel, para poder ser tabulados y seguidamente procesadas por el SPSS versión 26, permitiendo como resultados efectuar el análisis correspondiente mediante la interpretación de estadística descriptiva e inferencial mediante las tablas y figuras.

3.7. Aspectos éticos.

Se procedió a guardar respeto por la privacidad de los colaboradores encuestados y la totalidad de la información utilizada para la realización del estudio de

investigación, asimismo toda la información se citó según el estilo APA. Se garantiza la autenticidad de los datos, la confidencialidad de los mismos sin ser adulterados o manipulados, además respeto fehacientemente los derechos de autoría.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo.

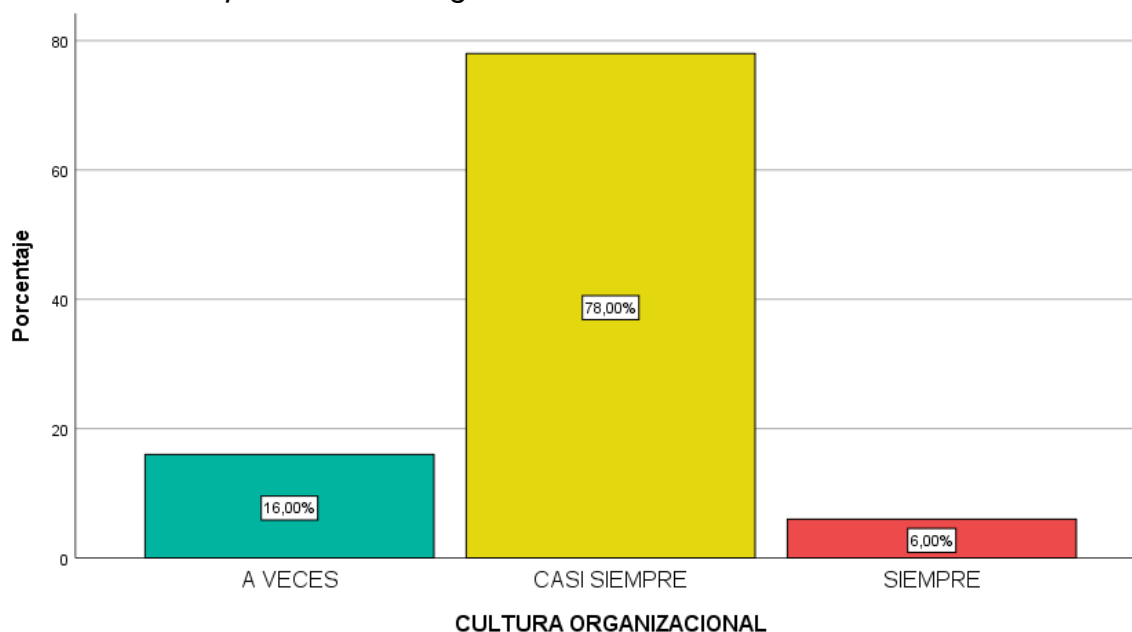
Tabla 8.

Resultado descriptivo Cultura Organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	8	16,0	16,0	16,0
	CASI SIEMPRE	39	78,0	78,0	94,0
	SIEMPRE	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 1

Resultado descriptivo Cultura Organizacional.



De acuerdo la tabla 8 y figura 1 la variable cultura organizacional, con 50 colaboradores que realizaron el cuestionario, se pudo obtener como respuesta que un 78% casi siempre están de acuerdo con la cultura organizacional, mientras que un 16% se sienten a veces de acuerdo y un 6% están siempre de acuerdo la cultura organizacional. Luego de procesar los resultados se puede indicar que los colaboradores están casi siempre de acuerdo con la cultura organizacional de la organización, eso significa con el desarrollo de sus funciones y acciones que realizan para el cumplimiento de objetivos.

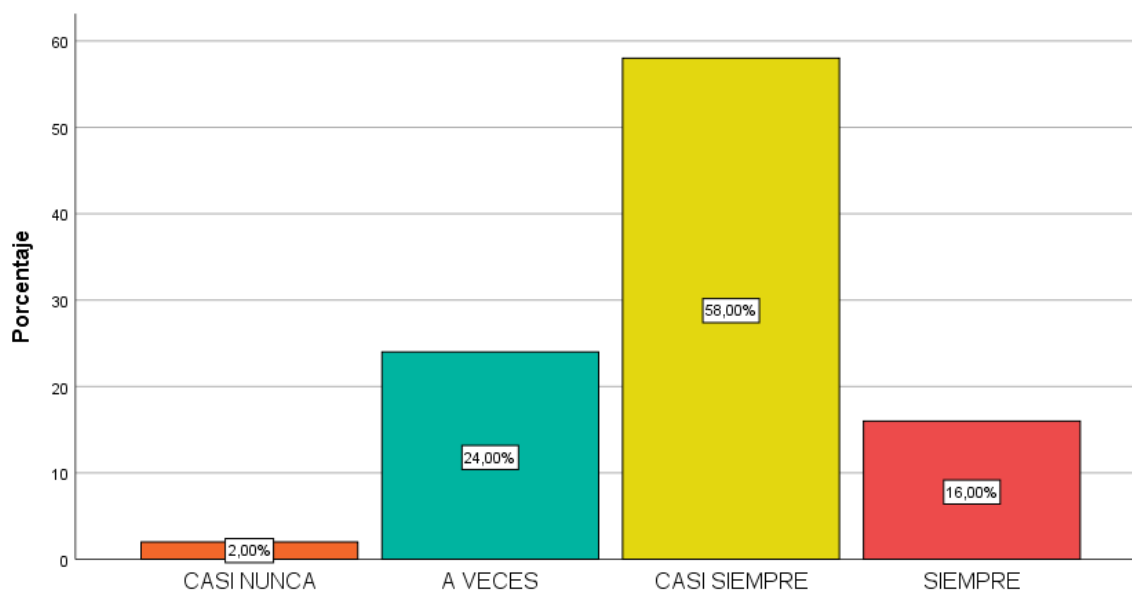
Tabla 9.

Resultado descriptivo Compromiso Laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
	A VECES	12	24,0	24,0	26,0
	CASI SIEMPRE	29	58,0	58,0	84,0
	SIEMPRE	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 2

Resultado de la encuesta de la variable Compromiso Laboral.



De acuerdo a la tabla 9 y figura 2 a través de 50 colaboradores que realizaron el cuestionario, se logró el resultado que 58% casi siempre sienten un compromiso laboral, mientras que el 24% a veces, 16% siempre sienten y 2% nunca sienten compromiso laboral. Por tanto, se puede mencionar que en la institución casi siempre los colaboradores desean, necesitan y sienten la obligación de estar en la institución, cumpliendo con empeño en las actividades cotidianas.

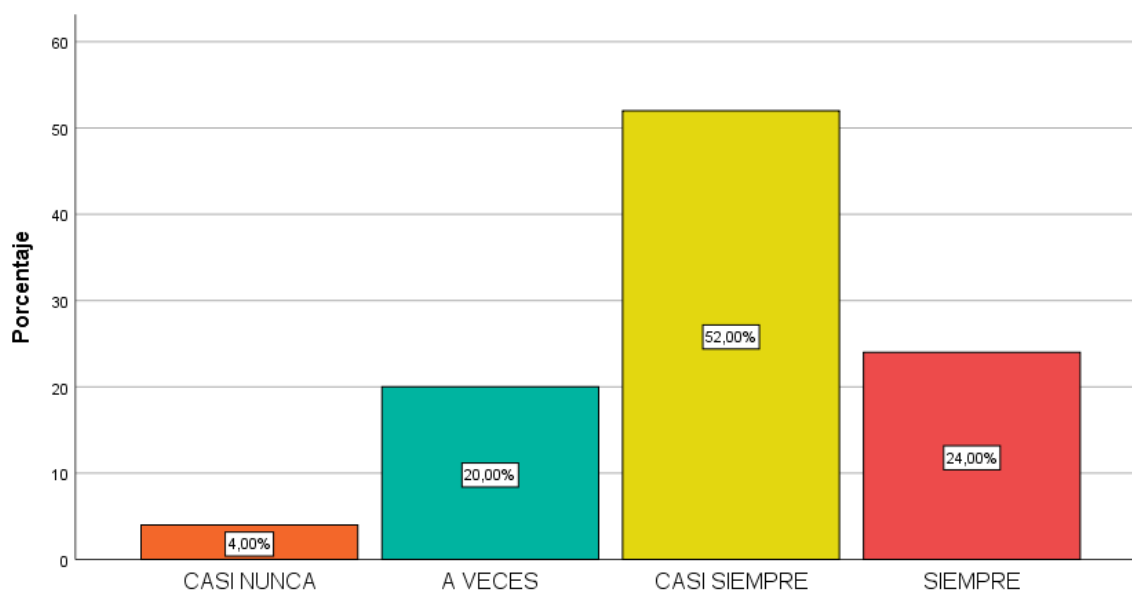
Tabla 10.

Resultado descriptivo de la dimensión Compromiso Afectivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	4,0	4,0	4,0
	A VECES	10	20,0	20,0	24,0
	CASI SIEMPRE	26	52,0	52,0	76,0
	SIEMPRE	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 3

Resultado de la encuesta de la dimensión Compromiso Afectivo.



De acuerdo a la tabla 10 y figura 3, realizada a 50 colaboradores que realizaron el cuestionario, se logró el resultado que 4% casi nunca con compromiso afectivo, de 20% a veces, 52% casi siempre y con un 24% siempre cuentan con compromiso afectivo. Por lo tanto, se puede concluir que casi siempre los colaboradores tienen fuertes lazos emocionales entre trabajadores que laboran en su entorno.

Tabla 11.

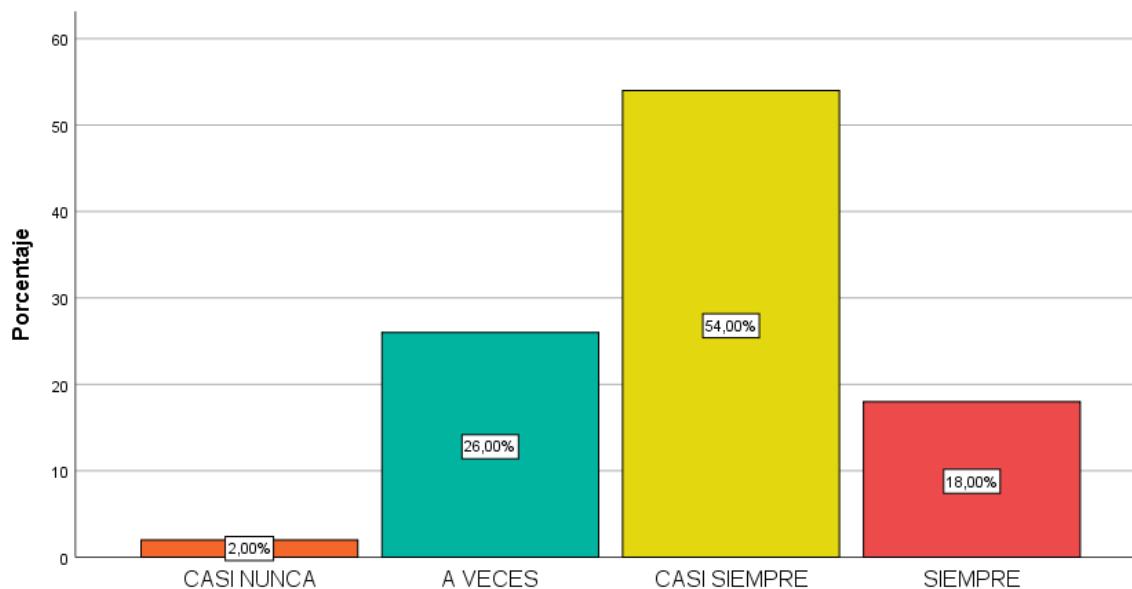
Resultado descriptivo de la dimensión Compromiso de Continuación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
	A VECES	13	26,0	26,0	28,0
	CASI SIEMPRE	27	54,0	54,0	82,0

SIEMPRE	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Figura 4

Resultado de la encuesta de la dimensión Compromiso de continuación.



De acuerdo a la tabla 11 y gráfico 4, realizada a 50 colaboradores que realizaron el cuestionario, se obtuvo como resultado de 2% casi nunca cuentan con compromiso de continuación, 26% a veces, 54% casi siempre y 18% siempre. Por lo tanto, se puede inferir que los colaboradores casi siempre cuentan con compromiso de continuación. Esto es vital para lograr los objetivos a largo plazo dentro de la institución y es necesario que todos los colaboradores estén involucrados y conozcan las actividades a desarrollar.

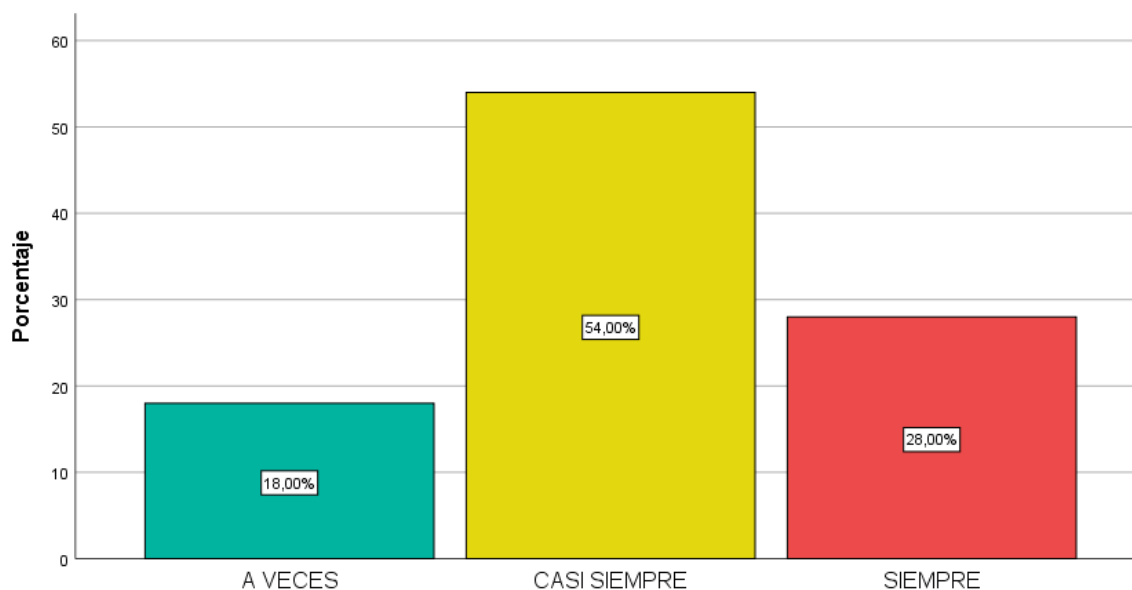
Tabla 12.

Resultado descriptivo de la dimensión Compromiso de Normativo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	9	18,0	18,0	18,0
	CASI SIEMPRE	27	54,0	54,0	72,0
	SIEMPRE	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 5

Resultado de la encuesta de la dimensión Compromiso Normativo.



De acuerdo a la tabla 12 y gráfico 5, realizada a 50 colaboradores que realizaron el cuestionario, se recabó que el 18% a veces cuentan con compromiso normativo, 54% casi siempre y 28% siempre. Por lo tanto, se puede indicar que los colaboradores de casi siempre tienen un compromiso normativo, siendo esto positivo en la organización ya que el colaborador siente un deber de estar aportando en la institución y cumpliendo sus funciones, dado el compromiso que sienten de tener la oportunidad de laborar.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.

4.2.1. Prueba de normalidad.

Hipótesis de prueba de normalidad.

H0: La distribución es normal.

H1: La distribución no es normal.

Regla de decisión

Valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la Ho.

Valor Sig. es < 0.05 se rechaza la Ho.

Tabla 13.*Prueba de normalidad de V1 y V2.*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CULTURA ORGANIZACIONAL	,426	50	,000	,629	50	,000
COMPROMISO LABORAL	,309	50	,000	,819	50	,000

COMENTARIO

La tabla 13 nos muestra el resultado de aplicar la prueba de normalidad a nuestras variables de estudio. Como la muestra utilizada fue de 50 elementos se procedió a emplear el estadístico Kolmogorov-Smirnov. Se obtuvo $p=0,000$ menor a 0.05, por lo que se rechazó la H_0 y se aceptó la H_1 , entonces la muestra tiene una distribución no normal; debido a ello que para contrastar nuestra hipótesis se utilizó el estadístico de correlación del Rho Spearman.

4.2.2. Prueba de Hipótesis.**PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL**

H_0 : No existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022.

H_1 : Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022.

Regla de decisión

Valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula

Valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 14.*Prueba de hipótesis V1 y V2.*

		CULTURA ORGANIZACIONAL		COMPROMISO LABORAL	
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	Sig. (bilateral)	,598**
			.		,000

	N	50	50
COMPROMISO	Coeficiente de correlación	,598**	1,000
LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

De acuerdo a la tabla 14 donde se observa el Sig.(bilateral) = 0,000 es decir por debajo a 0.05. De tal forma que aceptamos la hipótesis alterna, esto indica la relación entre las 2 variables. Además, con un Spearman =0.598. Debido a ello se comprueba una relación positiva moderada, de acuerdo a la escala de valoración presentado en el anexo 7, por lo tanto, la V1 se relaciona de manera significativa con la V2.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Prueba de hipótesis entre D1 y V1.

- H0: No existe relación entre compromiso afectivo y la cultura organizacional en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022.
- H1: Existe relación entre compromiso afectivo y la cultura organizacional en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022.

Regla de decisión

Valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula

Valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 15.

Prueba de hipótesis entre D1 y V1.

		CULTURA ORGANIZACIONAL	
		COMPROMISO AFECTIVO	ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	COMPROMISO AFECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,505**
		N	.
		N	50
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,505**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
		N	50

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

De acuerdo a la tabla 15 donde se observa el Sig.(bilateral) = 0,000 es decir por debajo a 0.05. De tal forma que aceptamos la H1, esto indica la relación entre

ambas variables. Además, el coeficiente de Spearman =0.505, debido a ello se comprueba una relación positiva moderada, de acuerdo a la escala de valoración presentado en el anexo 7.

Prueba de hipótesis entre D2 y V1.

- H0: No existe relación entre compromiso de continuación y la cultura organizacional en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022.
- H1: Existe relación entre compromiso de continuación y la cultura organizacional en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022.

Regla de decisión

Valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula

Valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 16.

Prueba de hipótesis entre D2 y V1.

		COMPROMIS O DE CULTURA CONTINUACI ORGANIZACI ÓN ONAL		
Rho de Spearman	COMPROMISO DE	Coeficiente de correlación	1,000	,535**
	CONTINUACIÓN	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	CULTURA	Coeficiente de correlación	,535**	1,000
	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

De acuerdo a la tabla 16 donde se observa el Sig.(bilateral) = 0,000 es decir por debajo a 0.05, de tal forma que aceptamos la H1, esto indica la relación entre ambas variables. Además, el coeficiente de Spearman =0.535, debido a ello se comprueba una relación positiva moderada, de acuerdo a la escala de valoración presentado en el anexo 7.

Prueba de hipótesis entre D3 y V1.

- H0: No existe relación entre compromiso normativo y la cultura organizacional en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022.
- H1: Existe relación entre compromiso normativo y la cultura organizacional en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022.

Regla de decisión

Valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula

Valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 17.

Prueba de hipótesis entre D3 y V1.

			COMPROMIS O NORMATIVO	CULTURA ORGANIZACI ONAL
Rho de Spearman	COMPROMISO	Coefficiente de correlación	1,000	,484**
	NORMATIVO	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	CULTURA	Coefficiente de correlación	,484**	1,000
	ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

De acuerdo a la tabla 17 donde se observa el Sig.(bilateral) = 0,000 es decir por debajo a 0.05, De tal forma que aceptamos la H1, esto indica la relación entre ambas variables. Además, el coeficiente de Spearman =0.484, debido a ello se comprueba una relación positiva moderada, de acuerdo a la escala de valoración presentado en el anexo 7.

V. DISCUSIÓN

De los resultados se permite elaborar la comparación de la investigación con los antecedentes descritos y presentados en nuestro marco teórico. Por lo cual se procede a detallar:

Según el objetivo general, analizar la relación de la cultura organizacional y compromiso laboral en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022. Del análisis de los resultados obtenidos en la tabla 14, encontramos un nivel de correlación de Spearman $=0.598$, por lo tanto, la V1 se relaciona de manera positiva moderada con la V2. Con estos resultados se procedieron a contrastar con la investigación de Orbegoso (2018) al respecto el llega a la conclusión que, la Cultura organizacional se relacionan significativamente con el compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia, demostrando que existe una correlación de Spearman $=0,535$, permitiendo obtener una relación directa y moderada entre ambas variables. Los resultados presentados por Orbegoso (2018), concuerdan en la correlación y el nivel con la presente investigación. Asimismo, Felizzola & Anzola (2017) nos mencionan que la cultura organizacional son las reglas o pautas que ayudan a administrar la empresa, siendo pilares que guardan relación con la organización en la entidad, además, Robbins & Judge (2017) afirman que el compromiso laboral es un lugar donde las personas trabajan juntas por su organización, sus metas y objetivos y se aseguran de que quieran ser parte de ella.

Respecto al primer objetivo específico, determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en la gerencia de administración y finanzas EMILIMA, 2022, los hallazgos logrados en la tabla 15 encontramos un nivel de correlación positiva moderada, eso significó un Spearman $=0.505$ comprobando la relación entre la cultura organizacional y compromiso afectivo. Estos resultados fueron contrastados con Velazco (2018) quien concluyó la existencia de una correlación de Spearman $=0,535$, lo cual nos muestra que existe una relación directa y moderada entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Carlos. Los resultados presentados por Velazco (2018), concuerdan en la correlación y el nivel con la presente investigación. De esta manera, Meyer y Allen (como se citó en Huamán, 2020) plantea que el compromiso afectivo es cuando se constituyen las redes entre los personajes y la organización,

el trabajador se aprecia comprometido con su estructura y vanidosos de relacionarse a ella.

Respecto al segundo objetivo específico, establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuación en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022. Los hallazgos logrados del análisis en la tabla 16, encontramos un nivel de correlación positiva moderada, eso significó un Spearman =0.535 comprobando la relación entre la cultura organizacional y compromiso de continuación. Los resultados fueron contrastados con Atuncar (2018) quien concluyó la existencia de una correlación de Spearman =0,581, lo cual nos muestra que existe una relación moderada y positiva entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Fernandini, Los Olivos. Los resultados presentados por Atuncar (2018), concuerdan en la correlación y el nivel con la presente investigación, asimismo, Meyer y Allen (como se citó en Huamán, 2020) plantea que el compromiso de continuación es cuando el colaborador examina su correspondencia con la estructura empresarial, es decir se aprecia propio a ella y anhela perpetuar laborando en la organización.

Respecto al tercer objetivo específico, establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022. Los hallazgos logrados de la tabla 17 encontramos un nivel de correlación positiva moderada, con un Spearman =0.484 comprobando la relación entre la cultura organizacional y compromiso normativo. Los resultados fueron contrastados con Medrano (2017) quien concluyó la existencia de una correlación de Spearman =0,400, lo cual nos muestra que existe una relación moderada y positiva entre la Cultura y compromiso organizacional en los trabajadores públicos administrativos del Hospital de Chancay, los resultados obtenidos por Medrano (2017), concuerdan en la correlación y el nivel con la presente investigación, además, Meyer y Allen (como se citó en Huamán, 2020) plantean que el compromiso Normativo es donde el colaborador se siente identificado a través de su honestidad ante la estructura, en un rol honesto, observa el compromiso que tiene la organización con él, crea un reconocimiento de compromiso con la organización.

VI. CONCLUSIONES

Conforme a los objetivos planteados en la investigación de estudio y los resultados obtenidos se llega a determinar las presentes conclusiones:

Primera: Con relación al objetivo general, analizar la relación de la cultura organizacional y compromiso laboral en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022. Los resultados obtenidos arrojaron un Spearman =0.598 y sig. = 0.000, debido a ellos se establece una relación positiva moderada entre las variables de estudio. En consecuencia, existe una relación directa, debido a que los resultados arrojaron que si la cultura organizacional se administra correctamente se convierte en una fortaleza para la institución, esto será reflejado en un mejor compromiso laboral encontrando colaboradores que desean, necesitan y se sienten parte de la organización y se encuentran unidos para el cumplimiento de metas y objetivos.

Segunda: Respecto al primer objetivo específico, determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo en la gerencia de administración y finanzas EMILIMA, 2022. Los resultados obtenidos arrojaron un Spearman =0.505 y sig. = 0.000, debido a ellos se establece una relación positiva moderada. En consecuencia, existe una relación directa, debido a que los resultados arrojaron que si se fortalece los lazos y aprecia el esfuerzo de los colaboradores esto se refleja en una mejor cultura organizacional con colaboradores que se sienten orgullosos de laborar en la institución.

Tercera: Respecto al segundo objetivo específico, establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuación en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022. Los resultados obtenidos arrojaron un Spearman =0.535 y sig. = 0.000, debido a ellos se establece una relación positiva moderada. En consecuencia, existe una relación directa, debido a que los resultados arrojaron que si el colaborador se siente identificado con su lugar en la institución y siente deseos de continuar laborando esto se reflejara positivamente en la cultura organizacional con colaboradores involucrados que visualizan objetivos a largo plazo dentro de la institución.

Cuarta: Respecto al tercer objetivo específico, establecer la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en la gerencia de administración y finanzas de EMILIMA, 2022. Los resultados obtenidos arrojaron un Spearman

=0.484 y sig. = 0.000, debido a ello se establece una relación positiva moderada. En consecuencia, existe una relación directa, debido a que los resultados arrojaron que si la institución refleja con honestidad la finalidad de sus metas y objetivos a sus colaboradores se fortalece la cultura organizacional con colaboradores que sienten el deber de aportar en la organización, cumpliendo sus normas y reconociendo el compromiso de laborar en su institución.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Según los resultados obtenidos entre la cultura organizacional y compromiso laboral se observa una correlación positiva moderada, por lo tanto, se recomienda fortalecer y fomentar reuniones permanentes inculcando la filosofía institucional logrando colaboradores con sentido de pertenencia en la institución que ayuden al cumplimiento sus objetivos, asimismo para mejorar el compromiso laboral los jefes deben buscar cubrir las necesidades de los colaboradores lo que permitiría el cumplimiento con mayor desempeño de sus actividades diarias.

Segunda: Según los resultados obtenidos entre la cultura organizacional y compromiso afectivo se observa una correlación positiva moderada, por lo tanto, se recomienda que la institución fortalezca y mejore las condiciones en el trabajo como su espacio y mobiliario, además de apreciar el esfuerzo de sus colaboradores logrando que sientan afecto por sus iguales y compromiso con las actividades de la institución, esto permitirá también que los colaboradores sientan una mayor la satisfacción de laborar y no solo en el valor económico.

Tercera: Según los resultados obtenidos entre la cultura organizacional y compromiso de continuación se observa una correlación positiva moderada, por lo tanto, se recomienda que la institución en sus diversos puestos que laboran los colaboradores exista la oportunidad de autorrealización y crecimiento, debido a que si se logra que los colaboradores se sientan identificados con esta oportunidad ellos buscaran mantenerse y continuar su carrera profesional.

Cuarta: Según los resultados obtenidos entre la cultura organizacional y compromiso normativo se observa una correlación positiva moderada, por lo tanto, se recomienda que la institución establezca normas que mejoren las actividades que realizan los colaboradores y que los objetivos que desea alcanzar sean comunicados a través de reuniones buscando que sientan conciencia del significado de cumplir con sus funciones.

REFERENCIAS

- Atuncar Salazar, J. (2018). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, Los Olivos - 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21395>
- Amber, Q., Ahmad, M., Khan, I. A., & Hashmi, F. A. (2019). Knowledge sharing and social dilemma in bureaucratic organizations: Evidence from the public sector Pakistan. *Cogent Business and Management*, 6(1), <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1685445>
- Arbaiza, L. (2021). Cultura organizacional: ¿Qué cambios afrontan las empresas este 2021?. *Conexión ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2021/02/26/cultura-organizacional-que-cambios-afrontan-las-empresas-este-2021/>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3° ed). Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Batugal, M. L. C. (2019). Organizational Culture, Commitment and Job Satisfaction of Faculty in Private-Sectarian Higher Education Institutions (HEIs). *World Journal of Education*, 9(2), 123–135, <https://doi.org/10.5430/wje.v9n2p123>
- Banihani, M. & Syed, J. (2020). Gendered work engagement: qualitative insights from Jordan. *International Journal Of Human Resource Management*, 31(5), 611-637, <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1355838>
- Bagheri, F., Noorossana, R. & Najmi, M. (2019) The extent of EFQM effectiveness in routine and non-routine organizations based on multivariate techniques: an empirical study. *Operational Research*, 19(1), 237-267, <https://doi.org/10.1007/s12351-016-0276-3>
- Boon, J., & Verhoest, K. (2018). On the dynamics of reform resistance: Why and how bureaucratic organizations resist shared service center reforms. *International Public Management Journal*, 21(4), 533-557. <https://doi.org/10.1080/10967494.2016.1276494>

- Boonkua, A., Tuntinakorngul, A., & Tungkunan, P. (2020). Innovative organization's components in basic education institutions in Thailand. *International Journal of Instruction*, 13(3), 31-42. 2. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.1333a>
- Brooks, N. G., Korzaan, M. L., & Brooks, S. (2021). Normative commitment in an information systems projects environment. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(3), 563-579. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-12-2019-0309>
- Chutivongse, N., & Gedsri, N. (2020). Creating an innovative organization: Analytical approach to develop a strategic roadmap guiding organizational development. *Journal of Modelling in Management*, 15(1), 50-88. <https://doi.org/10.1108/JM2-05-2018-0067>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). *Plan de gobierno abierto: una hoja de ruta para los gobiernos de la región*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/36665-plan-gobierno-abierto-hoja-ruta-gobiernos-la-region>
- Daher, W., Sabbah, K., & Abuzant, M. (2021). Affective engagement of higher education students in an online course. *Emerging Science Journal*, 5(4), 545-558. <https://doi.org/10.28991/es-2021-01296>
- Dvoinin, A., Savenkov, A., Postavnev, & Trotskaya (2020). Work engagement of different generations. *Mezhdunarodnaya Kniga*, 6, 95, <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000649027700008>
- Farrel, M. (2019). Leadership Reflections: Organizational Culture. *Journal of Library Administración*. 58(8), 861-872. <https://doi.org/10.1080/01930826.2018.1516949>
- Felizzola, C. & Anzola, O. (2017). Proposal of an organizational culture model for innovation. *Cuadernos de administración*. 33(59), 20-31. <https://doi.org/10.25100/cdea.v33i59.4477>.
- Flores Sanchez, Y. (2018). *La cultura organizacional en la satisfacción laboral del Congreso de la República en el Cercado de Lima, 2018*. [Tesis de maestría,

- Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19396>
- Garret, L. (2019). Cultura organizacional y clima laboral en las instituciones de auditoría fiscal colombianas. *Consensus (Santiago) Revista interdisciplinaria de investigación*, 3(1), 24-48. <https://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/30>
- Gazzale, L. (2019). Motivational implications lead to the continued commitment of volunteer firefighters. *International Journal of Emergency Services*, 8(2), 205-220. <https://doi.org/10.1108/IJES-12-2017-0063>
- Hamidi, Y., Mohammadibakhsh, R., Soltanian, A., & Behzadifar, M. (2017). Relationship between organizational culture and commitment of employees in health care centers in the west of Iran. *Electronic Physician*, 9(1), 3646–3652. <https://doi.org/10.19082/3646>
- Hernández, R, Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamán Sagastegui, C. (2020). *La cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores administrativos del IREN Norte, Trujillo – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18023>
- Kim, J. (2020). The emergence of servant leadership and its effectiveness in bureaucratic organizations. *International Journal of Manpower*, 41(8), 1235-1249. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2019-0263>
- Kulikowski, K. & Sedlak, P. (2020). Can you buy work engagement? The relationship between pay, fringe benefits, financial bonuses and work engagement. *Current Psychology*, 39(1), 343-353, <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9768-4>
- Pinto da Silva, L., Rivera, M., Dos-Santos, M. & José de Lima, P. (2018). Commitment to Work and its Relationship with Organizational Culture Mediated

- by Satisfaction. *Revista Brasileira de Gestão De Negócios*, 20(3), 401–420.
<https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i3.3947>
- Liu, Y., Loi, R., & Ngo, H. (2020). Linking organizational social exchange to intention to leave: Does normative commitment matter?. *International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1663-1683.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423097>
- Lopez, D., Jaramillo, D. & Arango, D. (2020) Innovation in Corporate Organizational Culture: Diversity, Motivation and Organizational Pressure as Possible Realities. *Revista empresa y humanismo*. <https://doi.org/10.15581/015.XXII.2.63-85>
- Masyarakat, D. (2019). Organizational culture mapping analysis through Organizational Culture Assessment (OCA). *UNIV Airlangga*, 32(2), 186-195.
<https://doi.org/10.20473/mkp.V32I22019.186-195>
- Martinez, A. y Campos W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-190. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Medrano Valverde, G. (2017). *Cultura y compromiso organizacional en los trabajadores públicos administrativos del Hospital de Chancay en el año 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38965>
- Oh, H. & Sawang, S. (2021). Qualitative differences in the mindsets associated with dual nature of normative commitment. *PLoS ONE*, 16(6), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251193>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Prácticas para construir una cultura empresarial de respeto mutuo. https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_830509/lang--es/index.htm
- Orbegoso Castillo, E. (2018). *Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio Universidad Alas Peruanas. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/2217>

- Wang, R. (2019). Evolutionary game of knowledge sharing in master-apprentice pattern of innovative organization. *International Journal of Innovation Science*, 11(3), 436-453. <https://doi.org/10.1108/IJIS-11-2018-0125>
- Wiseman, N., Ngirande, H. & Tlou, S. (2017). Existing organizational culture typologies and organizational commitment at a selected higher education institution in South Africa. *Investment Management & Financial Innovations*, 14(2), 242–251. [https://doi.org/10.21511/imfi.14\(2-1\).2017.09](https://doi.org/10.21511/imfi.14(2-1).2017.09)
- Ratno (2017). Relationship Between Organizational Culture and Motivation to Work with the Commitment of the Organization at RSUD Bogor. *The Management Journal of Binaniaga*. <https://doi.org/10.33062/mjb.v2i01.20>
- Ribeiro, A. R., Pereira, A. I., & Pedro, M. (2019). Predictors of school affective engagement during elementary school: A systematic review. *Análise Psicológica*, 37(2), 193-207. <https://doi.org/10.14417/ap.1547>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17 ed.). Pearson Educación. <https://n9.cl/tyd5w>
- Sarpong, S., Akom, M., Kusi-Owusu, E., Ofosua-Adjei, I., & Lee, Y. (2021). The role of commitment in the relationship between components of organizational culture and intention to stay. *Sustainability*, 13(9) <https://doi.org/10.3390/su13095151>
- Saira, I., Waris, A., Muhammad, A. & Shahzad, Y. (2021). The Relationship between Emotional Intelligence and Work Commitment: The Moderating Role of Organizational Culture. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies*, 7(2). <https://doi.org/10.26710/jafee.v7i2.1724>
- Santos Sanchez, G. (2017). Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio Universidad Autónoma de Puebla. Archivo Digital. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSánchez.pdf>

- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Plaza & Janes Editores.
<https://n9.cl/xhhbc>
- Small, M. & Gose, L. (2020) How Do Low-Income People Form Survival Networks? Routine Organizations as Brokers. *The American Academy of Political & Social Science*, 689(1), 89-109. <https://doi.org/10.1177/0002716220915431>
- Hkualizaman, T., Hamidah, H. & Handaru, A. (2018). Investigating Organizational Culture among Civil Servants Organizational Commitment. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 2(2), 68–74.
<https://doi.org/10.21009/JOBBE.002.2.03>
- Velazco Campos, C. (2018). *Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Carlos Lunavictoria Quevedo de La Tinguíña, Ica – 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23953>
- Li, Y., Yang, J., Wu, M., Wang, J. & Long., R. (2021). A Comprehensive Model of the Relationship between Miners' Work Commitment, Cultural Emotion, and Unemployment Risk Perception. *Sustainability*, 13(2995), 2995.
<https://doi.org/10.3390/su13052995>
- Yulia, M., Sulisty, G. & Cahyono, B. (2020). Affective engagement in academic reading: What EFL student teachers reveal. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(3), 791-798.
<https://doi.org/10.11591/ijere.v9i3.20635>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Cultura Organizacional	Luna y Pezo (como se citó en Flores, 2018) "La cultura organizacional es una variable importante que se interrelaciona a través del comportamiento organizacional, identidad corporativa, el factor humano y la comunicación, en base a las creencias, actitudes, costumbre, hábitos y valores de los miembros de la organización." (p.23)	Se establecieron 4 dimensiones las que fueron aplicadas en un instrumento de medición establecidas por 18 ítems a ser aplicada a 50 colaboradores administrativos, luego se analiza los datos mediante la estadística descriptiva y la estadística inferencial para realizar la prueba de hipótesis, además se utilizara SPSS y Excel 2016.	Rutinaria	Creatividad laboral	1	Ordinal medido en escala de Likert 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5.Siempre
				Claridad y objetividad	2	
				Decisiones operativas	3	
					4	
			Burocracia	Nivel de control	5	
					6	
				Procedimiento administrativo	7	
				Estrategia laboral	8	
			Soñadora	Cambios productivos	9	
				Deseos de mejora	10	
				Oportunidades de trabajo	11	
					12	
			Flexible e innovadora	Capacidades intelectuales.	13	
					14	
				Cumplimiento de funciones.	15	
					16	
			Tecnología avanzada.	17		
			Innovación estratégica	18		
Compromiso laboral	Meyer y Allen (como se citó en Huamán, 2020) "El compromiso laboral es un estado psicológico que caracteriza la relación entre el trabajador y la organización, que	Se establecieron 3 dimensiones las que fueron aplicadas en un instrumento de medición establecidas por 16 ítems a ser aplicada a 50 colaboradores	Compromiso Afectivo	Lazos emociones	19	
				Satisfacción de necesidades	20	
				Valores	21	
				Pertenenencia a la institución	22	
					23	

	influyen en la decisión de continuar o dejar la organización." (p.22)	administrativos, luego se analiza los datos mediante la estadística descriptiva y la estadística inferencial para realizar la prueba de hipótesis, además se utilizara SPSS y Excel 2016.		Empatía	24	Ordinal medido en escala de Likert 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5.Siempre
			Compromiso de continuación	Deseo de unión laboral	25	
				Persistencia laboral	26	
				Necesidad de laboral	27	
					28	
				Opciones laborales	29	
				Confianza	30	
			Compromiso. normativo	Colaboración	31	
					32	
				Lealtad	33	
				Capacitación	34	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS EN EMILIMA S.A.

Estimado(a) colaborador: El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada “**Cultura organizacional y compromiso laboral en la gerencia de administración y finanzas en EMILIMA S.A., Lima, 2022**”, por ello se le solicita responda con veracidad los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: Esta Ud. de acuerdo con llenar el formulario Si () No () Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo a su criterio o lo que considere conveniente. A continuación, encontrará 34 preguntas con 5 opciones de respuesta (**1nunca, 2Casi nunca, 3A veces, 4Casi siempre y 5Siempre**). Marque con una X la que considere usted la mejor opción

Cultura Organizacional					
ITEMS	1	2	3	4	5
1. ¿Considera que desarrolla sus actividades con creatividad?					
2. ¿Considera que los objetivos de la gerencia son claros y precisos?					
3. ¿Cree que la toma de decisión operativa es vertical?					
4. ¿Considera que las decisiones operativas que son tomadas se sujetan a la realidad?					
5. ¿Considera que existe un control permanente?					
6. ¿Cree que existe lentitud debido al nivel de control?					
7. ¿Conoce las normas de procedimiento administrativas?					
8. ¿Considera que las estrategias de trabajo son rígidas?					
9. ¿Cree que la gerencia realiza cambios productivos?					

10. ¿Considera que existe un deseo de mejorar?					
11. ¿Considera tener oportunidades laborales?					
12. ¿Cree que laborar en la gerencia contribuye a tener una mejor oportunidad laboral?					
13. ¿Considera que toman en cuenta su capacidad intelectual?					
14. ¿Cree que laborar en la gerencia le permite aprender y mejorar?					
15. ¿Considera que evalúan el cumplimiento de sus funciones?					
16. ¿Considera que confían en las funciones que realiza?					
17. ¿Considera que se utilizan nuevas tecnologías?					
18. ¿Cree que se presentan innovaciones en las estrategias laborales?					
Compromiso laboral					
19. ¿Considera tener una buena relación laboral con la institución?					
20. ¿Considera que la institución le ofrece un apoyo personalizado?					
21. ¿Siente confianza en los valores de su institución?					
22. ¿Siente que es parte de la institución?					
23. ¿Siente el deseo de colaborar y participar en metas de la organización?					
24. ¿Considera que se brinda apoyo a los nuevos integrantes de la institución?					
25. ¿Considera que la unión laboral genera compromiso?					
26. ¿Cree usted que cumpliría con otra asignación que le asignen?					
27. ¿Considera que laborar es una necesidad prioritaria?					
28. ¿Considera que el salario recibido es el adecuado a las funciones que realiza?					
29. ¿Considera que otra institución le ofrecería los mismos beneficios?					
30. ¿Confía que permanecerá en su institución?					
31. ¿Existe respeto en los integrantes de su organización?					
32. ¿Considera que sus compañeros se complementan para trabajar en equipo?					
33. ¿Existe lealtad entre los integrantes de la organización?					
34. ¿Considera que la capacitación contribuye a la mejora continua?					

Anexo 3: Validación de expertos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: Mamani Cuayla, Javier Jesús

Tafur Terrones, Jerry

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Define las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Ate, 05 de mayo del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARDO FRANCISCO

1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV

1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN

1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

1.5. Autor del instrumento: Mamani Cuayla, Javier Jesús

Tafur Temoles, Jery

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejoras					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Define las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Ate, 05 de mayo del 2022



.....
Firma de experto informante

DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. (Mg.) ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: Mamani Cuayla, Javier Jesús

Tafur Temoles, Jery

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.					85
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			



15	/			
16	/			
17	/			
18	/			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

85%

Ata, 05 de mayo del 2022

Firma de experto informante
DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: Mamani Cuayla, Javier Jesús

Tafur Terrones, Jery

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Define las estrategias que responde al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

86%

Ata, 05 de mayo del 2022



Firma de experto informante
DNI Nº 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. /Mg. BARDALÉS GARDENAS MIGUEL
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo -UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: Mamani Cuayla, Javier Jesús

Tafur Terrones, Jeny

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88%

Ate, 05 de mayo del 2022



.....
Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. /Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: Mamani Cuayla, Javier Jesús

Tafur Terrones, Jeny

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLÓGIA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			



13	/			
14	/			
15	/			
16	/			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

88%

Ata, 05 de mayo del 2022

Firma de experto Informante

DNI N° 08437636

Anexo 4: Matriz de datos

Variable		CULTURA ORGANIZACIONAL																	
Dimensiones		RUTINARIA				Burocrática				Soñadora				Flexible e innovadora					
Indicadores		Creatividad Laboral	Claridad y objetividad	Decisiones operativas		Nivel de control		Procedimiento administrativo	Estrategia laboral	Cambios productivos	Deseos de compra	Oportunidades de trabajo		Capacidades intelectuales.		Cumplimiento de funciones.		Tecnología Avanzada	Innovación Estratégica
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18
PARTICIPANTES	1	3	4	2	3	3	5	3	4	4	3	3	3	2	4	4	5	4	4
	2	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4
	5	5	5	3	5	5	1	5	5	3	5	3	3	5	4	5	4	5	5
	6	5	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	5	2	3	3	3	3
	7	2	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	2
	8	5	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	4	5	2	5	4	5	5
	9	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	5
	10	3	5	3	5	4	3	4	4	2	4	5	4	4	5	4	5	5	2
	11	3	1	4	4	2	5	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4
	12	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
	13	3	4	4	3	5	4	4	2	4	4	3	3	3	5	3	3	5	5
	14	2	4	4	4	4	5	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
	15	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	16	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3
	17	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4
	18	4	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	1	5
	19	3	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
	20	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	5	2	5	3	5	5	5	5
	21	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
	22	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5
	23	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
	24	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5	3
	25	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3
	26	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
	27	5	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	5	3	5	3
	28	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
	30	4	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3
	31	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4
	32	5	4	4	4	4	1	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
	33	4	4	3	3	2	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	1	5	5
	34	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4
	35	5	2	4	4	1	2	3	2	5	4	4	4	5	4	5	3	4	1
	36	3	4	4	2	4	5	3	4	1	3	4	4	5	4	5	3	5	3
	37	3	4	5	1	3	2	4	4	3	2	1	5	1	5	3	2	1	2
	38	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	1	4	5	3	3	3
	39	4	5	3	2	5	4	1	5	2	5	4	5	5	2	2	5	3	5
	40	5	1	5	4	2	2	2	4	3	4	2	2	4	5	5	5	3	2
	41	4	2	3	2	3	4	4	4	5	5	3	5	3	3	4	4	4	5
	42	4	3	2	4	4	3	2	4	3	1	5	5	3	1	3	5	2	4
	43	1	3	4	4	3	1	5	3	3	2	3	3	3	2	5	1	3	5
	44	2	3	4	5	3	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3
	45	4	4	1	3	5	5	4	4	1	3	5	5	4	5	4	3	4	3
	46	5	4	5	3	3	4	2	4	5	2	4	3	2	2	3	3	4	3
	47	5	3	2	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	5	5	3	5	3
	48	2	4	4	5	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4
	49	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3
	50	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4

Variable		COMPROMISO LABORAL															
Dimensiones		Compromiso afectivo						Compromiso de continuación						Compromiso normativo			
Indicadores		Lazos emocionales	Satisfacción de necesidades	Valores	Pertenencia a la institución		Empatía	Deseo de unión laboral	Persistencia a laboral	Necesidad de laboral		Opciones laborales	Confianza	Colaboración	Lealtad	Capacitación	
Preguntas		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16
PARTICIPANTES	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	1	3	4	3	5
	2	4	3	4	3	3	4	4	5	4	2	5	2	4	5	4	4
	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3
	4	5	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	3	5	5	5
	6	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1
	7	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5
	8	5	4	5	4	3	4	4	5	1	4	2	5	2	5	4	3
	9	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5
	10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	4
	11	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4
	12	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5
	13	4	4	3	4	1	4	4	5	4	5	4	2	4	3	4	4
	14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2
	15	4	4	4	1	4	2	1	4	4	4	4	4	5	4	3	4
	16	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
	17	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4
	18	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3
	19	1	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	20	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3
	21	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
	22	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
	23	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
	24	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	1	5	2	5	3	4
	25	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5
	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	27	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	1	5	4	5
	28	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	1	4	4	4
	29	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3
	30	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5
	31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4
	32	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5
	33	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	2	5	4	5	5
	34	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	1	1	4	3
	35	4	3	4	3	4	1	5	4	4	2	2	2	2	4	4	3
	36	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4
	37	4	3	1	3	3	3	3	5	3	5	2	4	2	4	3	5
	38	3	4	2	4	3	5	4	3	4	4	3	2	4	3	3	1
	39	5	2	2	5	4	2	2	2	2	5	2	5	5	5	2	3
	40	5	3	3	2	2	5	3	5	3	4	2	3	3	4	1	3
	41	2	2	3	2	2	3	2	3	5	2	3	2	3	3	3	3
	42	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	2	4	2
	43	2	1	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4
	44	3	4	3	5	4	3	5	4	3	2	5	1	4	3	4	3
	45	5	3	5	3	4	2	5	4	5	3	4	2	4	3	3	5
	46	4	3	4	3	3	4	4	2	5	2	3	2	5	4	5	2
	47	5	3	5	4	4	4	4	5	2	5	4	5	2	5	3	4
	48	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4
	49	5	3	2	5	4	4	4	5	2	1	5	2	4	2	3	4
	50	4	4	4	3	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5

Anexo 7: Escala de valoración de Rho de Spearman

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)