



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

La cultura organizacional y su influencia en el compromiso laboral
de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Lara Clavo, Guillermo Ricardo (ORCID: [0000-0002-6444-1038](https://orcid.org/0000-0002-6444-1038))

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa, Jorge German (ORCID: [0000-0002-8491-0751](https://orcid.org/0000-0002-8491-0751))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

TRUJILLO - PERÚ
2021

Dedicatoria

Para mis ángeles en el cielo Panchi y Ricardo, con todo mi amor este logro es suyo papitos. Para mis padres Lucy y Guillermo, hermanos Richard, Marissa y Viana e hijos, Luhanita, Richard, Jeshua y Valentina, los amo con todo el corazón, espero ser ejemplo para ustedes. Para mi amada esposa Alejandra, sin tu apoyo no lo hubiera podido lograr

Agradecimiento

A Dios, por sobre todas las cosas.
por su amor, misericordia y su gracia.

A mis docentes de la UCV, por trasmitirme
sus conocimientos y experiencias.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y Operacionalización	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	10
3.5. Procedimientos.....	11
3.6. Método de análisis de datos	11
3.7. Aspectos éticos	11
IV. RESULTADOS	12
VI. CONCLUSIONES	16
VII. RECOMENDACIONES.....	17
REFERENCIAS.....	18
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de Cultura organizacional por niveles de Compromiso laboral...	12
Tabla 2 Nivel de Cultura organizacional	13
Tabla 3 Nivel de Compromiso laboral	13
Tabla 4 Matriz de operacionalización Cultura organizacional	31
Tabla 5 Matriz de operacionalización Compromiso laboral.....	32
Tabla 6 Prueba de normalidad.....	36

Resumen

La investigación titulada cultura organizacional y su influencia en el compromiso laboral de la empresa grupo Econosalud - 2019 tiene por objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral. Para esto se realizó una investigación cuantitativa y correlacional, con diseño no experimental y transversal, la población compuesta por trabajadores de la empresa siendo 58, el muestreo fue por conveniencia.

Para la constatación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson ya que el objetivo fue determinar la influencia de las variables de estudio, llegando a un nivel de confianza de 93, % de los resultados. Se concluyó que La influencia de La cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud – 2019 es de 93% según el coeficiente de correlación de Pearson. Esto quiere decir que la influencia de una variable en otra es alta.

Palabras clave: Cultura, organización, compromiso.

Abstract

This research entitled “Organizational culture and its influence on the labor commitment of the employees of the company Econosalud group - 2019” has the general objective of determining the influence of the organizational culture on the labor commitment of the collaborators of the company Econosalud group - 2019.

The type of research is correlational, with a non-experimental cross-sectional design, the method was hypothetical deductive, the population was formed by the company's workers with 58 workers and a sample of 58 since the population was finite, the sampling was by convenience. Reliability and validation of the instruments contextualized to the reality of the entity was carried out, using Cronbach's alpha being 079% for organizational culture and 896% for work commitment.

To verify the hypothesis, Pearson's correlation coefficient was used since the objective was to determine the influence of the study variables, reaching a confidence level of 93% of the results. It was concluded that The influence of the organizational culture on the labor commitment of the employees of the company Econosalud group - 2019 is 93% according to the Pearson correlation coefficient. This means that the influence of one variable on another is high.

Keywords: Culture, organization, commitment.

I. INTRODUCCIÓN

La problemática en lo internacional en algunos países existe un desabastecimiento de determinados medicamentos. Maced (2019) en su artículo “satisfacción laboral y compromiso organizacional”, indica que se debe de generar altos estándares de satisfacción en los colaboradores para así poder tener un compromiso por parte de los colaboradores. Martínez (2018) asume que compromiso organizacional es la cuantía que el empleado le da a su compañía. Las instituciones deben de generar las condiciones que den un escenario apropiado para entre ambos actores; es decir, debe existir un grado de empatía y coordinación.

Rana, Ayesha & Lalarukh (2018) En Impacto de cultura organizacional en desempeño organizacional. Busco examinar conceptos sobre la organización. Para que la empresa se exitista, debe de estar cimentada en una sólida cultura, que sea inspirada por la parte gerencial. Ruiz de Alba (2016) en compromiso organizacional y marketing interno, manifiesta que la empresa debe de contar con recursos financieros para poder generar condiciones básicas de calidad para sus colaboradores, y así estos tengan compromiso con los objetivos institucionales.

Harris, Paz y Franco (2015) sobre Compromiso organizacional. Actualmente, instituciones educación superior, han mejorado su estructura orgánica a fin de poder tener escenarios y órganos que contribuyan a generar vínculos entre colaborador y empresa. En el plano nacional Huamantico (2018), en su investigación “Compromiso organizacional en el sector hotelero, indica que el elemento humano es sustancial para el triunfo de las instituciones. Se debe de tener colaboradores que tengan una sólida cohesión con la empresa y solidos valores organizacionales. Es preciso que se generen el ambiente apropiado para lograr coaliciones.

Chirinos y Vela (2017). Compromiso organizacional en compañías de Perú. Indica que las variables demográficas tienen una asociación directa y explícita con el compromiso. Por lo tanto es labor de la alta gerencia analizar el origen demográfico de sus colaboradores, para así poder determinar estrategias de mejor continua. De la Puente (2017), compromiso organizacional y motivación, manifiesta que las compañías tienen ahora un mayor nivel de empatía con sus

empleados. Hoy en día se valora más a los colaboradores, por lo que se debe de tener programas ofensivos que den bienestar a y generen compromiso. Es decir el colaborador debe percibir que su empresa se preocupa por ellos.

En el plano local, La empresa Grupo Econosalud, no cuenta con canales de comunicación adecuados, los representantes de ventas no sienten apoyo por parte del administrador de zona, el cual ha generado que el compromiso laboral de sus trabajadores sea deficiente. Teniendo claro la relevancia que el compromiso de los trabajadores y que tanto puede sumar o restar en los objetivos trazados por la empresa, es preocupante para los directivos de la empresa Grupo Econosalud SAC, con RUC N° 10404293279, quienes iniciaron sus actividades el 27 de Julio del 2007. El rubro es venta de medicamentos y servicios farmacéuticos (media de presión, inyectables, etc.).

Cuenta con boticas ubicadas en los diferentes distritos del departamento. Su personal a cargo esta divide en dos grupos profesionales Administrativos (12) y técnicos farmacéuticos (58). A pesar de ser una empresa con una buena posición en el mercado, no impulsa una buena cultura organizacional, este problema se manifiesta con un deficiente compromiso laboral.

A continuación, enumeraremos los problemas que se percibe dentro de la empresa Grupo Econosalud SAC: La mayoría de los colaboradores no comprenden la relevancia de la misión, visión y objetivos, la gerencia no fomenta la cultura organizacional, no se tiene un plan estratégico formal, las relaciones interpersonales dentro de la botica y entre las diferentes áreas no son buenas, de igual forma se tiene limitada capacidad de decisión de los trabajadores, falta de liderazgo dentro de las áreas de la empresa (principalmente administración). Trabajadores con comportamientos inadecuados y antivalores, falta de colaboración y trabajo en equipo. El problema se planteó de la siguiente manera, ¿De qué manera la cultura organizacional tiene influencia en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud – 2019?

El objetivo general es determinar la influencia de La cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud – 2019. En los objetivos específicos se tiene Diagnosticar el nivel de La cultura organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud – 2019. Diagnosticar el nivel de compromiso laboral de los colaboradores de la empresa

grupo Econosalud – 2019. La hipótesis es: Hipótesis H1. La cultura organizacional si tiene influencia en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud – 2019. H0 La cultura organizacional no tiene influencia en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud – 2019.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco teórico se tiene antecedentes nacionales, Coronado, y Rondón (2019), en su tesis “Felicidad y Compromiso Organizacional, plantea como fin Identificar el nivel de influencia de la felicidad en compromiso organizacional. Concluye que las variables tienen una proporción moderadamente fuerte”. Así mismo Abanto (2017), en Compromiso y satisfacción, tiene como meta fijar la relación entre las variables. Finiquita que, en el conjunto de estudio, impera un horizonte bajo de compromiso. Por lo que la empresa se debe preocupar por elevar los niveles de satisfacción.

Según Zapata (2016), en su tesis Compromiso y productividad, traza como fin mostrar la afinidad entre el Compromiso y productividad. Concluye que hay asociación propia entre la variable 1 y 2. Estos resultados permiten tomar decisiones acertadas, así la empresa podrá enfocarse en su compromiso para elevar el nivel de efectividad.

De igual forma Internacionalmente Duran (2019) sobre su tesis evaluación de los niveles de compromiso organizacional del Cluster Ecuador & Perú, plantea como meta analizar el compromiso organizacional. Concluye que la propuesta planteada se alinea a mantener el alto nivel e incluso incrementarlo en un periodo a largo plazo. También Matthew (2018) En su tesis Compromiso del empleado con la organización, tiene como fin caracterizar el compromiso del empleado. Finalmente concluye que el tiempo trabajado en la universidad conlleva a que exista mayor compromiso con la empresa. Igualmente, Vries (2018), en efecto del compromiso organizacional y creatividad de los empleados, tiene como meta analizar la dependencia de compromiso organizacional y creatividad. Concluyendo que la firma debe incentivar la creatividad de los colaboradores y así tener un mero compromiso por parte de ellos.

Para Sajjad (2016) Explorando la cultura organizacional y satisfacción laboral, fijo analizar la relación entre las variables. Concluye que los recursos humanos, valoran las máquinas y equipos modernos. Esto genera una mayor satisfacción laboral.

En lo referente a las teorías En Cultura organizacional, Valle (2015) está asociada con la experiencia de las personas y están influenciadas por los

dogmas, los valores y las exaltaciones de éstas. La cultura es fundamental que sea instaurada por los líderes de la empresa. Para Robbins (2016) Es un sistema de signos entre sus miembros, la cultura es distinta entre las organizaciones. La cultura tiene elementos como valores, costumbres, cultos, leyendas, ídolos, entre otros. Los valores, son lineamientos que debe de tener la empresa, en los cuales se apoyen los colaboradores para regular sus funciones. Los valores sirven para discernir entre lo ético y lo no ético. Las costumbres, se traduce como las tradiciones que tiene una empresa, lo que lo hace distinta al resto, entre ellas están ceremonias, conmemoraciones y celebraciones.

Referente a los ritos, son series iterativas de las diligencias que enuncian y vigorizan los valores, las metas más relevantes y quienes reconocen la empresa como sus líderes y caudillos dentro de la compañía. En las historias, son anécdotas que suscitaron sobre la creación de la empresa, así como de los patrocinadores, lo cual sirve para que los colaboradores se identifiquen con ella y así se logren compenetrar con su pasado. Los héroes, son generalmente los líderes que encarnan los lineamientos, conservan, divulgan y hacen que persista una cultura.

En los tipos de cultura organizacional, según Hellriegel y Slucum (2014), se tiene, la cultura burocrática, en donde se rige por la formalidad, los reglamentos, los procedimientos establecidos, estas compañías son estructuralmente rígidas y cumplen a raja tabla lo normado. La cultura de clan en donde la costumbre, legalidad, compromiso, una extendida socialización, el trabajo en equipo, caracteriza a este tipo de cultura.

Así mismo la cultura emprendedora, los miembros asumen riesgos, son dinámicos y creativos. Son personas innovadoras y por lo general están actualizados en conocimientos teóricos y tecnológicos. La cultura de mercado, se establecen objetivos medibles y están enfocados en los beneficios económicos y financieros que puedan tener la organización. Los objetivos están en relación a la rentabilidad que puedan lograr los órganos de la institución.

En lo que se refiere a la clasificación de cultura organizacional, se tiene a la cultura fuerte, en donde los lineamientos se sustentan con energía y comunican grandemente. La gerencia se preocupa menos por fijar reglas formales para los colaboradores. (Robbins, 2016). De igual manera la cultura débil se caracteriza

porque los colaboradores no laboran de forma efectiva, teniendo tiempos muertos, así como hay carencia de reglamentación. Finalmente, los miembros no se sujetan a lineamientos en su accionar diario.

Referente a Compromiso organizacional. Meyer y Allen (2015) indican un periodo psicológico donde se especifica afinidad del individuo hacia la empresa. Se puede dilucidar que también son las sinergias que se originan en los componentes de la compañía. Es necesario se formen acuerdos y vínculos entre los actores de la empresa, en donde se bisque estrategias en la cual todos se involucren en beneficios de la compañía. (Arciniega & Gonzales, 2016). Estas definiciones han dado pie a que diversos autores busquen dimensionar y construir el compromiso organizacional, debido a que existen teorías similares ligadas a esta, como el marketing interno. (Sancerni, 2018).

En los tipos de compromiso organizacional, para Meyer y Allen (2015) refiere tres dimensiones. El compromiso afectivo, relacionado al lazo emocional que los empleados consideran hacia su compañía, a los colaboradores les agrada y anhelan estar siempre en la empresa. Los colaboradores laboran porque se comprometen con las metas de la empresa y buscan el bienestar de esta. (Johnson & Chang, 2016). Está asociado con los impulsos internos, los trabajadores realizan sus operaciones por el placer y avidez personal. (Meyer & Allen, 2015). El compromiso continuo en donde el colaborador considera que si se retira de su empresa, generaría un costo laboral, por el pago de beneficios que le deberían retribuir. (Arias, 2013). El colaborador considera que será difícil insertarse en otro centro laboral. (McGee & Ford, 2015). “El compromiso continuo está asociado con impulsos externos, ya que lo que agrada al empleado es recibir dinero u otra forma de distinción tangible. (Vandenberghe, 2016). “El compromiso normativo, tiene que ver con la creencia de la lealtad hacia la organización, el colaborador valora capacitaciones, pago de estudios, etc., (Arias, 2013).

Bravo (2013), desarrollo la tesis titulada “El compromiso laboral (engagement) en las áreas administrativas de un medio de comunicación escrito de la ciudad de Quito Ecuador”, “Universidad de las Américas, Quito-Ecuador”. La investigación tuvo como objetivo principal dar a conocer y denotar los niveles de engagement en áreas administrativas de una empresa donde se aplicó el

cuestionario UWES, así mismo la obtención de datos fueron las encuestas y como herramienta los cuestionarios, para obtener los datos respectivos se analizó a trabajadores de diferentes áreas administrativas relacionadas y enfocadas al manejo de personal de un medio de comunicación de la ciudad de Quito. En la investigación se concluyó que la aplicación de un cuestionario UWES en las áreas administrativas y call center dichas áreas cuentan con un nivel de compromiso alto según el score total. La investigación detalla la importancia de identificar niveles en las diferentes áreas para una evaluación en base al compromiso laboral y el comportamiento humano.

Castillo y Rojas (2014) en su trabajo de tesis titulado “La Cultura Organizacional para mejorar la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa REGUS -2014” (Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima - Perú), concluye en que la buena cultura organizacional permitirá a la empresa REGUS, mejorar la satisfacción en sus trabajadores, de tal manera que se fortalezcan sus valores y objetivos en común, adaptándose a cambios y así afrontar cualquier dificultad que se pueda presentar con una percepción diferente, en consecuencia generar cambios positivos en cada trabajador, para que se desempeñe de una forma óptima obteniendo los resultados que se proponga, así mantener un nivel alto de satisfacción en cada uno de los trabajadores.

Portilla Barreto (2017), en su tesis Satisfacción y Compromiso Organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental, tiene como objetivo principal: estudiar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital de salud mental de Lima Metropolitana. Como objetivo específico: Analizar las relaciones de las sub escalas de los cuestionarios de satisfacción laboral S21/26 y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen.

Diferencia entre el Clima organizacional y Clima laboral; El clima organizacional según (Soto, 2018) en el artículo “Qué es el clima organizacional” define que la empresa busca constantemente la mejora en sus procesos productivos, en donde el clima organizacional tiene un papel de suma

importancia. El clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño. Relacionado con el clima organizacional, los factores internos y externos de la organización afectan el desempeño de los integrantes de la empresa. Esto es así porque las características del medio de trabajo que son percibidas por los trabajadores de forma directa o indirecta influyendo en cierto modo en su comportamiento y rendimiento en el trabajo. Las ventajas y desventajas del clima organizacional se presentan como veremos ahora en mayor profundidad, las consecuencias positivas pueden ser el logro, la afiliación, el poder, la productividad, la satisfacción, la integración, la retención de talentos, la mejor imagen de la empresa, entre muchas otras. Cuanto mejor es el clima laboral, mayores son las consecuencias positivas y mejor se aprecian tanto dentro como fuera de la organización. Con respecto a las consecuencias negativas se pueden mencionar la inadaptación, el absentismo, la baja productividad, el malestar en el trabajo, entre otras. Estas se producen cuando el clima es malo.

Como se puede precisar que el clima laboral en (gestiopolis, 2018) en el artículo "Clima Laboral" se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. Frecuentemente este concepto se confunde con el de Cultura Empresarial, pero se diferencia en ser menos permanente en el tiempo, aunque comparta una connotación de continuidad. La importancia del conocimiento del clima laboral se basa en la influencia que este ejerce sobre el comportamiento de los trabajadores, siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de instrumentos de gestión de Recursos Humanos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

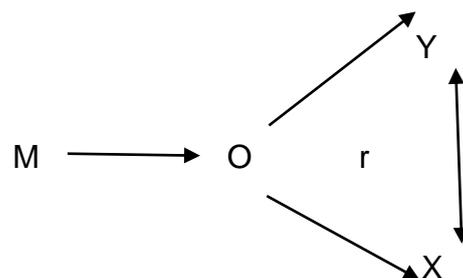
3.1.1 Tipo

Hernández (2010) asume que es correlacional, por la relación que se demostró de las dos variables. Así mismo tiene un enfoque cuantitativo debido al tratamiento de los datos.

3.1.2 Diseño

Hernández (2010) los diseños de investigación transversal recaban resultados en una fecha programada. Igualmente es no experimental porque las variables no fueren estimuladas.

Estructura:



Dónde:

- M : Muestra
- O : Observación
- R : Coeficiente
- O y : Variable independiente
- O x : Variable dependiente

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1 Variables

Independiente (Cultura organizacional).

Dependiente (Compromiso laboral).

3.2.2 Operacionalización

En la operacionalización se dimensionó las variables, para luego poder diseñar los indicadores, los cuales posteriormente sirvieron para elaborar las interrogantes que se plasmaron en los instrumentos de medición.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Según Tamayo y Tamayo (2013). La población fue 70 colaboradores de las distintas tiendas con las que se cuentan distribuidas en el distrito de Chiclayo. En los criterios de inclusión se tuvo como elementos de análisis a los colaboradores que se encuentran con un grado mayor de antigüedad, que en este caso fueron 58. En los criterios de exclusión, se optó por separar a los colaboradores que recién están laborando, debido a que aún no tienen un apego suficiente a la cultura y compromiso. En este caso se excluyó a 12 elementos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

García (2015). Se utilizó la encuesta. Esta técnica es aplicada cuando son muestras relativamente significativas o difíciles de medir por el tiempo. Esta técnica es objetiva y su procesamiento debe estar ligado a lo real.

3.4.2 Instrumentos

Se aplicó el cuestionario elaborado por 20 afirmaciones, las cuales fueron en consecuencia del análisis de las teorías. Los resultados evacuados de este instrumento, tienen que ser procesados a cabalidad, sin sesgo ni interés personal.

El análisis de fiabilidad arrojó un coeficiente de 0.798 para la encuesta de cultura organizacional y un valor de 0.896 para la encuesta de Compromiso laboral. Por lo tanto, según el análisis de los indicadores porcentuales, muestran que ambos instrumentos son confiables para su aplicación.

3.5. Procedimientos

En la presente investigación, se procedió a describir la problemática que afectó a la compañía para luego poder comparar los trabajos previos y poder nutrir las bases teóricas. Con las bases teóricas se pudo operar las variables y así diseñar los instrumentos. Posteriormente, se aplicó el cuestionario el cual previamente fue validado. De su aplicación se analizaron los resultados. Finalmente se establecieron las conclusiones, las cuales están alineadas con los objetivos, y las recomendaciones respectivas a los órganos directivos de la empresa.

3.6. Método de análisis de datos

Quezada (2010, p. 132), Se debe emplear un enfoque cuantitativo. Codificación para ordenar datos, tabulación de datos mediante cuadros estadísticos, interpretación de datos mediante el programa SPSS, Excel, etc.

3.7. Aspectos éticos

Para la doctora Calvo (2015) se tienen los siguientes: Validez, en donde los instrumentos fueron verificados por peritos en las variables los cuales determinaron la pertinencia de los mismos. Respeto, todos los actores se les dio la importancia debida. Responsabilidad, por parte de todos los miembros involucrado en la investigación, además de la prudencia en su atención. Claridad en los objetivos de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de Cultura organizacional por niveles de Compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud - 2019

NIVEL DE COMPROMISO LABORAL	NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL							
	Alto		Medio		Bajo		TODOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	11	52.4	11	30.6	0	0.0	22	37.9
Medio	10	47.6	25	69.4	1	100.0	36	62.1
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
TOTAL	21	100.0	36	100.0	1	100.0	58	100.0

Medida de correlación de Pearson: 0.168 P>0.05

Objetivo general: Determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud – 2019.

H1: La cultura organizacional si tiene influencia en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud – 2019.

H0: La cultura organizacional no tiene influencia en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud – 2019.

En la tabla 3 se puede observar que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.168 lo cual significa que existe una correlación muy baja; y debido a que la significación es mayor a 0.05 (0.207) no puede rechazarse la normalidad. En otras palabras, el compromiso laboral tiene una dependencia muy baja de la cultura organizacional.

En relación a los objetivos específicos, se tiene lo siguiente:

Tabla 2

Nivel de Cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Grupo Econosalud – 2019

NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	Nº	%
Alto	21	36.2
Medio	36	62.1
Bajo	1	1.7
Total	58	100.0

Objetivo específico 1: Diagnosticar el nivel de La cultura organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud – 2019.

La tabla 2 muestra que el 36.2% de los colaboradores de la empresa Grupo Econosalud tiene un nivel alto de cultura organizacional; en tanto que, el 62.1% restante tiene un nivel medio.

Tabla 3

Nivel de Compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Econosalud – 2019

NIVEL DE COMPROMISO LABORAL	Nº	%
Alto	22	37.9
Medio	36	62.1
Bajo	0	0.0
Total	58	100

Objetivo específico 2: Diagnosticar el nivel de compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud – 2019

La tabla 3 muestra que el 37.9% de los colaboradores de la empresa Grupo Econosalud tiene un nivel alto de compromiso laboral; en tanto que, el 62.1% restante tiene un nivel medio.

V. DISCUSIÓN

Dentro de las fortalezas de la metodología utilizada se tuvo que los elementos de la muestra colaboraron de forma activa y veraz, al momento de la aplicación de los instrumentos. Asimismo, se tuvo disposición por parte de la alta gerencia para poder analizar las variables estudiadas.

En las debilidades se pudo evidenciar que existieron referencias, las cuales no estaban dentro del rango de año solicitado por la universidad; sin embargo, se pudo tener ediciones más actuales. Igualmente se tuvo la pandemia del covid 19, lo cual limitó en algunos casos la visita a los centros de acopio de información.

En el objetivo general: Según la correlación de Pearson, se tiene un indicador de 0.168, lo cual indica que concurre un nivel de influencia muy baja entre la variable Cultura organizacional y Compromiso laboral. Esto quiere decir que cuando la variable Cultura mejora, esta no influye significativamente en el laboral.

Para el objetivo específico primero, el 36.2% tiene un nivel alto de cultura organizacional y el 62.1% restante un nivel medio. Estos indicadores muestran que el elemento que más predomina en la empresa es que dentro de la organización existen personas que simbolizan los valores, mantienen, transmiten y hacen que perdure una cultura. El 50% está totalmente de acuerdo que en la empresa existen un tipo de cultura en la organización, el 41,36% está de acuerdo y el 8,6% es indiferente. El tipo de cultura que predomina en la empresa es el de la Burocracia, es decir que En la organización se valora la formalidad, las reglas, los procedimientos. El 8,6% está totalmente de acuerdo que en la empresa existen una clase de cultura organizacional, el 29,31% está de acuerdo, el 56,90% es indiferente y el 5,17% está en desacuerdo. El tipo de clasificación que predomina en la empresa es la cultura fuerte, es decir en la organización los valores centrales se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente. Por lo tanto la característica de La cultura organizacional dentro de la organización es: predominan personas que simbolizan los valores, mantienen, transmiten y hacen que perdure una cultura. El tipo de cultura que predomina es la burocracia, es decir que en la organización se valora la formalidad, las reglas y los procedimientos. El tipo de clasificación de cultura que predomina en la empresa

es la fuerte, es decir los valores centrales se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente. Para Tewodros (2016) En su tesis titulada El impacto de la cultura organizacional en el desempeño corporativo. El propósito de este estudio de caso exploratorio fue explorar estrategias exitosas que un grupo corporativo utilizó para establecer una cultura organizacional efectiva para mejorar el desempeño. Valle (2015) está asociada con la experiencia de las personas y están influenciadas por los dogmas, los valores y las exaltaciones de éstas. La cultura es fundamental que sea instaurada por los líderes de la empresa.

En el objetivo específico segundo, el 37.9% tiene un nivel alto de compromiso laboral y el 62.1% restante un nivel medio. Estos indicadores muestran que los empleados tienen un vínculo emocional hacia la organización, además de tener un alto grado de identificación y disfrutar y sentir placer de trabajar en la empresa. Del 100% de encuestados, el 6,9% está totalmente de acuerdo que tiene un compromiso continuo hacia la empresa, el 56,9% está de acuerdo, el 34,4% es indiferente y el 1,7% está en desacuerdo. Estos indicadores muestran que los colaboradores se sacrifican personalmente por su organización, además consideran que la empresa les brinda beneficios extrínsecos. También los colaboradores manifiestan que no dejarían la empresa porque reconocen que esto le generaría un costo laboral y consideran que posiblemente sea difícil emplearse en otras organizaciones. Del 100% de encuestados, el 18,97% está totalmente de acuerdo que tiene un compromiso normativo hacia la empresa, el 58,62% está de acuerdo, el 20,69% es indiferente y el 1,7% está en desacuerdo. Estos indicadores muestran que los colaboradores tienen un sentimiento de obligación de permanecer en la organización, además de un grado de lealtad (sentido moral), finalmente consideran que se les brinda capacitaciones y pago de estudios. Para Duran (2019) en su tesis titulada “Evaluación de los niveles de compromiso organizacional. Concluye que la propuesta planteada se alinea a mantener el alto nivel e incluso incrementarlo en un periodo a largo plazo”. Meyer y Allen (2015) indican que el compromiso es vital y debe ser enfocado de forma tal que se creen los escenarios para así poder tener empleados seguros, con un nivel de compromiso alto con su institución.

VI. CONCLUSIONES

1. La influencia de La cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud – 2019 es de 0.168 según el coeficiente de correlación de Pearson. Esto quiere decir que la influencia de una variable en otra es muy baja; además, debido a que la significación es mayor a 0.05 (0.207) no puede rechazarse la normalidad; es decir, se acepta la hipótesis nula la cual nos dice que la cultura organizacional no tiene influencia en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud – 2019, y se rechaza la hipótesis de investigación propuesta.
2. El nivel cultura organizacional es medio dado el resultado obtenido por el cuestionario. La característica de la cultura organizacional dentro de la organización es que predominan personas que simbolizan los valores, mantienen, transmiten y hacen que perdure una cultura. El tipo de cultura que predomina es la Burocracia, es decir que en la organización se valora la formalidad, las reglas y los procedimientos. El tipo de clasificación de cultura que predomina en la empresa es la Fuerte, es decir los valores centrales se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente.
3. El nivel de compromiso laboral de los colaboradores hacia la empresa es medio. Los colaboradores tienen un vínculo emocional hacia la organización, además de un grado de lealtad (sentido moral). Finalmente consideran que se les brinda capacitaciones y pago de estudios.

VII. RECOMENDACIONES

Al Gerente General se le recomienda identificar y promover personas que simbolicen valores, además que mantengan y transmitan una cultura sólida, fortalecida en valores y hábitos positivos, mantener la formalidad, reglas y los procedimientos. Finalmente, los valores se deben sostener con intensidad y ser compartidos y socializados ampliamente.

Al administrador se recomienda, mantener en los colaboradores conductas que vayan de acuerdo a principios y normas, involucrándolos en las decisiones futuras de la empresa, estableciendo un liderazgo en el cual se transmita valores, compromiso y estos a su vez se compartan constantemente manteniendo la formalidad, reglas y procedimientos.

A los colaboradores se les recomienda, mantener un nivel de compromiso laboral alto en sus tres dimensiones, es decir se debe generar fuerte vínculo emocional, mejorar el ambiente laboral para que los colaboradores sientan satisfacción de trabajar en la empresa. Además, se debe brindar oportunidades de desarrollo personal y profesional, capacitaciones y beneficios extrínsecos e intrínsecos.

Se propone mantener en los colaboradores conductas que vayan de acuerdo a principios y normas, involucrar a los colaboradores en las decisiones futuras de la empresa, establecer un liderazgo en el cual se transmita valores. También se debe mantener la formalidad, reglas y procedimientos. Finalmente mantener los valores y compartirlo constantemente.

REFERENCIAS

- Abanto, S (2017), *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana*.
- Acuña, Y. y Ventura, C. V. (2016). *Propuesta de mejora del nivel de compromiso de los trabajadores en la Empresa Cerámicos Lambayeque*.
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2016). *What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?*
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica*.
- Arias, F. (2013). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*.
- Becker, H. S. (1960). *Notes on the concept of commitment. The American Journal of Sociology, 66(1), 32-40*.
- Boulard, G. (2009). *The big squeeze: Faced with dwindling funding, state colleges and universities are trying to come up with their own solutions to budget challenges. State Legislatures, 12-15*
- Coronado Olortegui, C Pérez, M y Rondón, J (2019), "*Felicidad y Compromiso Organizacional en una Empresa del Sector Farmacéutico Peruano*."
- Chirinos y Vela, J (2017). "*Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima metropolitana*."
- Darwish, Y (2017) *Organizational commitment, job satisfaction and attitudes towards organizational change: a study in local government*.
- De la Puente, L (2017), "*Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*."
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castañeda, M. B. (1994). *Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. Journal of Applied Psychology, 79(3), 370-380*.
- Duran, J (2019) "*Evaluación de los niveles de compromiso organizacional y propuesta de intervención para el Cluster Ecuador & Perú de Boehringer Ingelheim para el año 2017 – 2018*."
- Freire, M (2014) "*El empowerment y su incidencia en el compromiso laboral de los funcionarios de la dirección provincial del instituto ecuatoriano de seguridad social de Tungurahua*."
- Giedré, J y Auksé, E (2014) *Employees' Organizational Commitment: Its Negative Aspects for Organizations*.

- Guarniz, A (2014). *“Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012.*
- Harris, J Paz, A y Franco, F (2014) *“Compromiso organizacional: estímulo de éxito del personal docente en las Universidades Privadas de Venezuela.*
- Hellriegel, D y Slocum, J. (2014). *Comportamiento Organizacional. (10ma Ed.). México: Internacional Thomson Editores.*
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (2010). *Metodología de la investigación.*
- Huamantico, M (2018), *“Compromiso organizacional de los millennials en el sector hotelero. Artículo.*
- Jelena, C Milan, D, Slavica, M y Dubravko, C (2018) *Work satisfaction, organizational commitment and labor participation: the mediating role of labor participation.*
- Johnson, R. & Chang, C. (2016). “I” is to continuance as “we” is to affective: The relevance of the self-concept for organizational commitment.
- Martínez, S (2018). El Compromiso Organizacional. Artículo.
- Mathieu, J. &Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Matthew, M (2018) Employee commitment to the organization: a comparative quantitative exploration of employees based on role and primary work location at multi-campus community colleges.
- McGee, G. & Ford. R. (2015). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72, pág. 638 – 642.
- Maced, J (2019) From job satisfaction to organizational commitment: among Nigeria's public health care employees. In the Nigerian health sector.
- Meyer, J. & Allen, N. (2015). A three-component conceptualization of organizational
- Miranda, S (2016). *“Influencia del liderazgo en la cultura organizacional del colegio de ciencias lord kelvin.*
- Morrison, J. D. (2008). *Faculty governance and nontenure track appointments. New Directions for Higher Education*, (143), 21-27.

- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. (2° edición)*. México: PEARSON
- Núñez, M y Casa, N (2014). "Los niveles de absentismo laboral y su incidencia en el compromiso organizacional de los servidores del instituto ecuatoriano de seguridad social dirección provincial.
- Noreña, A.L., Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G. y Rebolledo-Malpica, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan, 12(3). 263-274.*
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. (3° edición)*. Lima: Cepredim.
- Palomino, Y (2017) "*Empoderamiento y compromiso organizacional en el centro de hemodiálisis medical consortium sociedad anónima cerrada Lima 2017.*
- Park, S. M., & Rainey, H. G. (2007). Antecedents, mediators, and consequences of affective, normative, and continuance commitment.
- Pérez, E. O. (2016). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional: caso Sipan Distribuciones S.A.C., Chiclayo 2015.*
- Rana, L Ayesha, K Lalarukh, S, S (2018) *Impact of organizational culture on organizational performance: an overview.*
- Robbins, C. (2016). *Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica. (7ma. Ed.)*. México: Editorial Prentice Hall.
- Ruiz de Alba, J (2013), "*El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno.*
- Sajjad, R (2016) *Exploring the Effect of Organizational Culture on Job Satisfaction Job satisfaction.*
- Sancerni, M., Peiró, J., Gonzáles, Romá, V. & Meliá, J. (2018). *El compromiso con el trabajo en la transición de la escuela al mundo laboral.*
- Suarez, M. E. (2018). *Compromiso organizacional en colaboradores de una entidad pública de la ciudad de Chiclayo, agosto - diciembre 2016.*
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica (4ta edición)*. México. Limusa Noriega Editores.
- Tewodros, T (2016) *In his thesis entitled The Impact of Organizational Culture on Corporate Performance Lack of effective organizational.*

Valle (2015) *“Gestión estratégica de recursos humanos ”Estados Unidos :*
Addison Wesley Iberoamericana.

Zapata, R (2016), *“Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016.*

ANEXOS

ANEXO 01 - Matriz de Operacionalización de variables

Tabla 4

Matriz de Operacionalización de la Variable Cultura Organizacional.

Variable	Dimensiones	Índice	Ítems	Instrumentos	Escala de medición		
Cultura organizacional	Elementos	Valores	Los colaboradores tienen conductas que van de acuerdo principios y normas	Cuestionario	Tipo Likert		
		Ritos					
		Historias					
	Tipos	Héroes	Existen personas que simbolizan los valores			TA	
		Burocracia	En la organización se valora la formalidad, las reglas, los procedimientos			A	
		Clan	En la organización existe la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo			I	
		Emprendedurismo	En la organización se asumen riesgos, dinamismo y creatividad			D	
		Mercado	En la organización se logran los objetivos que se plantean.			TD	
		Clasificación	Fuerte			Los valores se sostienen con intensidad	
			Débil			Existe mucho desperdicio de tiempo	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5*Matriz de Operacionalización de la Variable Compromiso laboral.*

Variable	Dimensiones	Índice	Ítems	Instrumentos	Escala de medición	
Compromiso Laboral	Compromiso afectivo	Vínculo emocional	Vínculo emocional hacia su organización	Cuestionario	Tipo Likert	
		Identificación	Grado de identificación			
		Placer	Placer de trabajar en su organización			
	Compromiso continuo	Costos	Generaría un costo financiero		TA	
		Sacrificio	Sacrifica personalmente por su organización			A
		Oportunidades limitadas	Existen oportunidades limitadas			I
	Compromiso normativo	Beneficios	¿Brinda beneficios extrínsecos?		D	
		Obligación	¿Sentimiento de obligación de permanecer en la organización?			
		Lealtad	Grado de lealtad			TD
	Prestaciones	¿Brinda capacitaciones, pago de estudios, etc.?				

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 02 - Validación de instrumentos

Matriz de validación del instrumento

Título: "La cultura organizacional y su influencia en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud - 2019

Autor: Bach. Guillermo Ricardo Lara Clavo

Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
			T	A	-	D	F	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								S	N	S	N		S	N	S	NO
								I	O	I	O		I	O	I	NO
ELEMENTOS	Valores	Los colaboradores tiene conductas que van de acuerdo principios y normas						X		X		X				
	Ritos	Existen personas imprescindibles dentro de su organización						X		X		X				
	Historias	Dentro de la organización existen conversaciones respecto a las decisiones futuras de la empresa						X		X		X				
	Héroes	Existen personas que simbolizan los valores						X		X		X				
TIPOS	Burocracia	En la organización se valora la formalidad, las reglas, los procedimientos						X		X		X				
	Clan	En la organización existe la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo						X		X		X				
	Emprendedurismo	En la organización se asumen riesgos, dinamismo y creatividad						X		X		X				
	Mercado	En la organización se logran los objetivos que se plantean.						X		X		X				
CLASIFICACIÓN	Fuerte	Los valores se sostienen con intensidad						X		X		X				
	Débil	Existe mucho desperdicio de tiempo						X		X		X				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recolectar información de los colaboradores con respecto a cultura organizacional.

DIRIGIDO A: Colaboradores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Castañeda Gonzales Jaime Laramie

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Eficiente
		X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales
CLAD - 15345

Título: “La cultura organizacional y su influencia en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud - 2019
Autor: Bach. Guillermo Ricardo Lara Clavo

Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones		
			T	A	-	D	D	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem	
								S	N	S	N		S	N
SI	O	SI	O	SI	O	SI	NO							
Compromiso afectivo	Vínculo emocional	Vínculo emocional hacia su organización						X		X		X		
	Identificación	Grado de identificación						X		X		X		
	Placer	Placer de trabajar en su organización						X		X		X		
Compromiso continuo	Costos	Generaría un costo financiero						X		X		X		
	Sacrificio	Sacrifica personalmente por su organización						X		X		X		
	Oportunidades limitadas	Existen oportunidades limitadas						X		X		X		
	Beneficios	Brinda beneficios extrínsecos?						X		X		X		
Compromiso normativo	Obligación	Sentimiento de obligación de permanecer en la organización?						X		X		X		
	Lealtad	Grado de lealtad						X		X		X		
	Prestaciones	Brinda capacitaciones, pago de estudios, etc.?						X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recolectar información de los colaboradores con respecto a compromiso laboral

DIRIGIDO A: Colaboradores

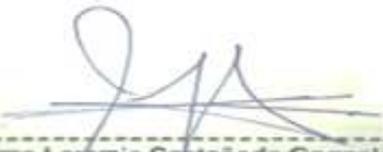
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Castañeda Gonzales Jaime Laramie

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Eficiente
		X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Mg. Jaime Laramie Castañeda Gonzales
CLAD - 15345

Título: “La cultura organizacional y su influencia en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud - 2019
Autor: Bach. Guillermo Ricardo Lara Clavo

Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones				
			T	A	-	D	ID	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								S	N	S	N		S	N	S	NO
ELEMENTOS	Valores	Los colaboradores tienen conductas que van de acuerdo a principios y normas						X		X		X		X		
	Ritos	Existen personas imprescindibles dentro de su organización						X		X		X		X		
	Historias	Dentro de la organización existen conversaciones respecto a las decisiones futuras de la empresa						X		X		X		X		
	Héroes	Existen personas que simbolizan los valores						X		X		X		X		
TIPOS	Burocracia	En la organización se valora la formalidad, las reglas, los procedimientos						X		X		X		X		
	Clan	En la organización existe la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo						X		X		X		X		
	Emprendedurismo	En la organización se asumen riesgos, dinamismo y creatividad						X		X		X		X		
	Mercado	En la organización se logran los objetivos que se plantean.						X		X		X		X		
CLASIFICACIÓN	Fuerte	Los valores se sostienen con intensidad						X		X		X		X		
	Débil	Existe mucho desperdicio de tiempo						X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recolectar información de los colaboradores con respecto a cultura organizacional.

DIRIGIDO A: Colaboradores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Díaz Gonzales Eudualdo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Eficiente
		X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Dr. Eudualdo Diaz Gonzales
DOCENTE - REG. CPPN. 280916
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAEN

Título: “La cultura organizacional y su influencia en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud - 2019
Autor: Bach. Guillermo Ricardo Lara Clavo

Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones			
			T	A	-	D	F	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
													S	N	S
VARIABLE 2 Compromiso afectivo	Vínculo emocional	Vínculo emocional hacia su organización						X		X		X			
	Identificación	Grado de identificación						X		X		X			
	Placer	Placer de trabajar en su organización						X		X		X			
Compromiso continuo	Costos	Generaría un costo financiero						X		X		X			
	Sacrificio	Sacrifica personalmente por su organización						X		X		X			
	Oportunidades limitadas	Existen oportunidades limitadas						X		X		X			
	Beneficios	Brinda beneficios extrínsecos?						X		X		X			
Compromiso normativo	Obligación	Sentimiento de obligación de permanecer en la organización?						X		X		X			
	Lealtad	Grado de lealtad						X		X		X			
	Prestaciones	Brinda capacitaciones, pago de estudios, etc.?						X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recolectar información de los colaboradores con respecto a compromiso laboral

DIRIGIDO A: Colaboradores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Díaz Gonzales Eudualdo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Eficiente
		X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Dr. Eudualdo Díaz Gonzales
DOCENTE - REG. CPPn. 280916
UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAEN

Título: “La cultura organizacional y su influencia en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud - 2019

Autor: Bach. Guillermo Ricardo Lara Clavo

Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones			
			T	A	-	D	F	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								S	N	S	N		S	NO	
ELEMENTOS	Valores	Los colaboradores tiene conductas que van de acuerdo principios y normas						X		X		X			
	Ritos	Existen personas imprescindibles dentro de su organización						X		X		X			
	Historias	Dentro de la organización existen conversaciones respecto a las decisiones futuras de la empresa						X		X		X			
	Héroes	Existen personas que simbolizan los valores						X		X		X			
TIPOS	Burocracia	En la organización se valora la formalidad, las reglas, los procedimientos						X		X		X			
	Clan	En la organización existe la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo						X		X		X			
	Emprendedurismo	En la organización se asumen riesgos, dinamismo y creatividad						X		X		X			
	Mercado	En la organización se logran los objetivos que se plantean.						X		X		X			
CLASIFICACIÓN	Fuerte	Los valores se sostiene con intensidad						X		X		X			
	Débil	Existe mucho desperdicio de tiempo						X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recolectar información de los colaboradores con respecto a cultura organizacional.

DIRIGIDO A: Colaboradores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Triful Ortiz Manuel

Rodrigo GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Eficiente
		X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



Título: “La cultura organizacional y su influencia en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud - 2019
Autor: Bach. Guillermo Ricardo Lara Clavo

Dimensión	Indicador	Ítem	OPCIONES DE RESPUESTA					Criterios de evaluación				Observaciones y/o recomendaciones			
			T	A	-	D	D	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		
								S	N	S	N		S	N	S
VARIABLE 2 Compromiso afectivo	Vínculo emocional	Vínculo emocional hacia su organización						X		X		X			
	Identificación	Grado de identificación						X		X		X			
	Placer	Placer de trabajar en su organización						X		X		X			
Compromiso continuo	Costos	Generaría un costo financiero						X		X		X			
	Sacrificio	Sacrifica personalmente por su organización						X		X		X			
	Oportunidades limitadas	Existen oportunidades limitadas						X		X		X			
	Beneficios	Brinda beneficios extrínsecos?						X		X		X			
Compromiso normativo	Obligación	Sentimiento de obligación de permanecer en la organización?						X		X		X			
	Lealtad	Grado de lealtad						X		X		X			
	Prestaciones	Brinda capacitaciones, pago de estudios, etc.?						X		X		X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Recolectar información de los colaboradores con respecto a compromiso laboral

DIRIGIDO A: Colaboradores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR(A): Triful Ortiz Manuel Rodrigo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

Deficiente	Regular	Eficiente
		X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



ANEXO 03 – Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario N° 1



Objetivo: Medir el nivel de cultura organizacional de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud - 2019

Instrucciones: Por favor, expresar su conformidad en cada una de las afirmaciones siguientes:

TA (Totalmente de acuerdo) A (Acuerdo) I (Indiferente) D (Desacuerdo) TD (Totalmente desacuerdo)

N°	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1	Los colaboradores tiene conductas que van de acuerdo principios y normas					
2	Existen personas imprescindibles dentro de su organización					
3	Dentro de la organización existen conversaciones respecto a las decisiones futuras de la empresa					
4	Dentro de la organización existen personas que simbolizan los valores, mantienen, transmiten y hacen que perdure una cultura.					
5	En la organización se valora la formalidad, las reglas, los procedimientos					
6	En la organización existe la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo					
7	En la organización se asumen riesgos, dinamismo y creatividad					
8	En la organización se logran los objetivos que se plantean.					
9	En la organización los valores centrales se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente					
10	En la organización existe mucho desperdicio de tiempo y los empleados no saben por dónde empezar sus actividades					

Cuestionario N° 2



Objetivo: Medir el nivel de compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud - 2019

Instrucciones: Por favor, expresar su conformidad en cada una de las afirmaciones siguientes:

TA (Totalmente de acuerdo) A (Acuerdo) I (Indiferente) D (Desacuerdo) TD (Totalmente desacuerdo)

N°	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1	¿Considera que existe un vínculo emocional hacia su organización?					
2	¿Considera que existe un grado de identificación hacia su organización?					
3	¿Considera que disfruta y siente placer de trabajar en su organización?					
4	¿Considera que al retirarse de la organización le generaría un costo financiero?					
5	¿Considera que usted se sacrifica personalmente por su organización?					
6	¿Considera que existen oportunidades limitadas para insertarse en otro centro laboral?					
7	¿Considera que la empresa le brinda a usted beneficios extrínsecos?					
8	¿Considera que tiene un sentimiento de obligación de permanecer en la organización?					
9	¿Considera que tiene usted un grado de lealtad (sentido moral) a la organización?					
10	¿Considera que la empresa le brinda capacitaciones, pago de estudios, etc?					

ANEXO 04 – Autorización para aplicación de instrumentos



Chiclayo, 04 de Enero 2021

Lic. Guillermo Ricardo Lara Clavo

Estudiante de post grado de la

“Universidad César Vallejo”

Presente.-

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud., a fin de saludarlo cordialmente y a la vez, comunicarle que nuestra empresa denominada Grupo Econosalud, lo autoriza a desarrollar en nuestras instalaciones, su trabajo de investigación: “La cultura organizacional y su influencia en el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa grupo Econosalud - 2019” , siendo de esta manera un gran aporte a la gestión de nuestra empresa.

Sin otro en particular, quedo en Ud. Expresándole los sentimientos de mi mas alta consideración y estima personal



VIANA LARA CLAVO

ADMINISTRACIÓN GENERAL

ANEXO 05 – Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL_CO	0.095	58	,200*	0.982	58	0.540
TOTAL_CL	0.090	58	,200*	0.982	58	0.521

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

a. Corrección de significación de Lilliefors