



**Facultad de Ciencias empresariales y Educación  
Escuela Profesional de Administración y Negocios  
Internacionales**

**TESIS:**

**“Cultura organizacional y su relación con el compromiso  
laboral de los docentes en el CETPRO Dionisia Herrera, Puerto  
Maldonado – 2018”**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Lic. en Administración y Negocios Internacionales**

**Presentado por:**

**BACH. EDGAR YESQUEN ORBEGOSO CASTILLO**

**ASESORES:**

**Mg. PAMELA BARRIONUEVO ALOSILLA**

**Puerto Maldonado, Perú, mes noviembre 2018**

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este trabajo a mi esposa e hijos, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Alas Peruanas, a los profesores por haberme dado la oportunidad de lograr este anhelo personal.

A todos los que han contribuido en mi formación como profesional.

## INDICE

<i>Dedicatoria</i> .....	<i>i</i>
<i>Agradecimiento</i> .....	<i>ii</i>
<i>Índice general</i> .....	<i>iii</i>
<i>Índice de tablas</i> .....	<i>iv</i>
<i>Índice de gráficos</i> .....	<i>v</i>
<i>Resumen</i> .....	<i>vi</i>
<i>Abstract</i> .....	<i>vii</i>
<i>Introducción</i> .....	<i>viii</i>

### **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

1.1	Descripción de la situación problemática .....	13
1.2	Formulación del problema.....	16
	1.2.1 Problema general.....	16
	1.2.2 Problemas específicos .....	16
1.3	Objetivos de la investigación.....	17
	1.3.1 Objetivo general.....	17
	1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4	Justificación, importancia de la investigación.....	17
	1.4.1 Justificación de la investigación.....	17
	1.4.2 Importancia de la investigación.....	18
1.5	Limitaciones del estudio.....	19

### **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1	Antecedentes.....	20
	2.1.1 A nivel nacional .....	20
	2.1.2 A nivel internacional .....	22
2.2	Bases teóricas .....	27
2.3	Definición de términos básicos.....	49

### **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

3.1	Formulación de hipótesis.....	53
	3.1.1 Hipótesis general.....	53
	3.1.2 Hipótesis específicas.....	53

3.2	Identificación de variables.....	54
3.3	Operacionalización de variables.....	55

#### **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

4.1	Tipo y nivel de investigación.....	57
	4.1.1 Tipo de investigación.....	57
	4.1.2 Nivel de Investigación.....	57
4.2	Método y Diseño de la investigación: .....	57
	4.2.1 Método de la investigación.....	57
	4.2.2 Diseño de la investigación.....	58
4.3	Población y muestra de la investigación.....	59
	4.2.1 Población.....	59
	4.2.2 Muestra .....	59
4.5	Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.....	60
	4.5.1 Técnicas.....	60
	4.5.2 Instrumentos .....	60

#### **CAPÍTULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

5.1	Resultados de investigación .....	63
-----	-----------------------------------	----

#### **CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

6.1	Discusión de investigación .....	94
-----	----------------------------------	----

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>98</b>
--------------------------	-----------

<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>100</b>
-----------------------------	------------

<b>FUENTES DE INFORMACIÓN.....</b>	<b>101</b>
------------------------------------	------------

<b>ANEXOS .....</b>	<b>111</b>
---------------------	------------

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Detalles de la muestra del estudio.....	59
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento.....	61
Tabla 3. Validación del instrumento.....	62
Tabla 4. Puntuaciones generales de la variable cultura organizacional y sus dimensiones.....	63
Tabla 5. Descriptivos de la variable cultura organizacional.....	67
Tabla 6. Resultados generales de la variable: cultura organizacional.....	68
Tabla 7. Resultados generales de la dimensión: Calidad.....	69
Tabla 8. Resultados generales de la dimensión: Comunicación.....	70
Tabla 9. Resultados generales de la dimensión: Contribución personal.....	71
Tabla 10. Resultados generales de la dimensión: Reconocimientos/ Incentivos.....	72
Tabla 11. Puntuaciones generales de la variable Compromiso laboral y sus dimensiones.....	73
Tabla 12. Descriptivos de la variable Compromiso laboral.....	77
Tabla 13. Resultados generales de la variable: Compromiso laboral.....	78
Tabla 14. Resultados generales de la dimensión: Identificación.....	82
Tabla 15. Resultados generales de la dimensión: Membresía.....	80
Tabla 16. Resultados generales de la dimensión: Lealtad.....	81
Tabla 17. Resultados generales de la dimensión: Compromiso Institucional.....	82
Tabla 18. Prueba de normalidad.....	83
Tabla 19. Correlaciones no paramétricas entre las variables: Cultura organizacional y Compromiso laboral.....	85
Tabla 20. Tabulación cruzada entre las variables: Cultura organizacional y Compromiso laboral.....	85
Tabla 21. Correlaciones no paramétricas entre la variable Cultura Organizacional y la identificación del compromiso laboral.....	87
Tabla 22. Tabulación cruzada entre la variable Cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral.....	87

Tabla 23. Correlaciones no paramétricas entre la variable Cultura Organizacional y la membresía del compromiso laboral.....	89
Tabla 24. Tabulación cruzada entre la variable Cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral.....	89
Tabla 25. Correlaciones no paramétricas entre la variable Cultura Organizacional y la lealtad del compromiso laboral.....	91
Tabla 26. Tabulación cruzada entre la variable Cultura organizacional y la Lealtad del compromiso laboral.....	91
Tabla 27. Correlaciones no paramétricas entre la variable Cultura Organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral.....	93
Tabla 28. Tabulación cruzada entre la variable Cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral.....	93

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Resultados generales de la variable: Cultura organizacional.....	68
Gráfico 2. Resultados generales de la dimensión: Calidad.....	69
Gráfico 3. Resultados generales de la dimensión: Comunicación.....	70
Gráfico 4. Resultados generales de la dimensión: Contribución personal.....	71
Gráfico 5. Resultados generales de la dimensión: Reconocimientos/ Incentivos.....	72
Gráfico 6. Resultados generales de la variable: Compromiso laboral.....	78
Gráfico 7. Resultados generales de la dimensión: Identificación.....	79
Gráfico 8. Resultados generales de la dimensión: membresía.....	80
Gráfico 9. Resultados generales de la dimensión: Lealtad.....	81
Gráfico 10. Resultados generales de la dimensión: Compromiso Institucional.....	82



## RESUMEN

En la actualidad la cultura de la organización es factor transcendental para el triunfo en toda Institución educativa. Los centros tecnológicos de educación productiva de todo el país tienen el deber y la responsabilidad de brindar una calidad de atención a los usuarios, esto por medio de un compromiso laboral que eleve sus estándares.

El presente estudio está caracterizado por ser una investigación básica, de diseño descriptivo, correlacional y de corte transversal, el propósito principal de la pesquisa fue determinar el nivel relacional existente entre cultura organizacional y compromiso laboral en los docentes en el CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

Luego de constituir los antecedentes y la fundamentación teórica que sostienen la investigación, realizamos la examinación estadístico descriptivo minucioso y detallado, asimismo, se realizó las pruebas de hipótesis utilizando el estadístico Rho de Spearman, concluyendo que los de los docentes en el CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018, tienen una cultura organizacional desarrollada, marcadamente como regular para el compromiso laboral, por otro lado, la cultura organizacional y el compromiso laboral presentan una correlación directa, moderada y significativa, que consigue un índice de 0,535 para el coeficiente Rho de Spearman; asimismo, la relación entre las categorías de análisis de las variables cultura organizacional y el compromiso laboral presenta mayor porcentaje de relación entre Eficiente y satisfecho en un 48,3%.

**PALABRAS CLAVE:** cultura organizacional, compromiso laboral, identificación, membresía, lealtad, compromiso institucional.

## ABSTRACT

Nowadays, the organizational culture is a transcendental factor for the success of every educational institution. The technology centers of productive education throughout the country have the duty and responsibility to provide quality care to users, this through a work commitment that raises its standards.

The study is characterized by being a basic research, with a descriptive and cross-sectional correlational design, the main objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and teacher engagement in the CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

After establishing the background and the theoretical foundation that underpins the research, the detailed and detailed descriptive statistical analysis was carried out, as well as hypothesis testing using the Spearman's Rho statistic, concluding that those of the teachers in CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado, have a developed organizational culture, markedly as regular for work commitment, on the other hand, the organizational culture and work commitment show a direct, moderate and significant correlation, which reaches an index of 0.535 for the coefficient Rho from Spearman; Likewise, the relationship between the categories of analysis of organizational culture variables and work commitment shows a higher percentage of relationship between Efficient and satisfied by 48.3%.

**KEYWORDS:** organizational culture, work commitment, identification, membership, loyalty, organizational commitment.

## INTRODUCCIÓN

Hoy, el clima organizacional es un elemento clave que afecta directamente el espíritu de la organización, que puede utilizarse para diagnósticos, que considera muchas preguntas que se centran en los valores y las prácticas comerciales, por lo tanto, es importante detectar cómo esto afecta el clima del trabajo docente de la Organización Organizacional en CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado.

Actualmente, las instituciones dicen, entre otros, estándares de alta calidad, personal capacitado, productividad máxima. Las autoridades están obligadas a intervenir en estos asuntos para mantener sus recursos más valiosos, que son los recursos humanos, el motor de la institución y que se merecen las mejores condiciones para trabajar; no solo para considerar el aspecto monetario, sino para considerar los incentivos agregados al pago mensual para su mantenimiento

El clima organizacional óptimo los ayuda y los alienta a ser competitivos, lo que resulta en la madurez de todos los miembros, lo que les permite asumir la responsabilidad de sus tareas dentro de la institución, proporcionando su poder para aumentar su satisfacción laboral.

Actualmente, la cultura de la organización es una de las piedras angulares de las empresas o instituciones que desean ser competitivas. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es estudiar la cultura de la organización y la relación con el compromiso con el trabajo.

En el primer capítulo llevamos a cabo un enfoque metodológico y luego aclaramos la realidad problemática, los límites del estudio informan el problema de los objetivos de investigación, las hipótesis y variables de investigación, tipo de proyecto, nivel de investigación, métodos de investigación, población e intento de investigar, técnicas e instrumentos para la recopilación de datos y la justificación y el significado de la investigación.

En el segundo capítulo, se conocen referencias teóricas al estudio, que incluyen definiciones y conceptos relacionados con el tema; se muestra el mismo

método teórico utilizado como base para la investigación teórica, utilizando los métodos deductivo e inductivo; desarrollando tecnologías de vanguardia a nivel estratégico, táctico y operativo; También contiene estudios sobre cultura organizacional y compromiso con el trabajo.



# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la situación problemática

Robbins (1996) considera la cultura de la organización, como a un procedimiento de representaciones divididas entre los integrantes y que marca desemejanza de una institución con las demás.

Hoy en día diversas orientaciones económicas y demográficas tienen gran trascendencia dentro de la cultura organizacional. Estas modernas orientaciones y las modificaciones enérgicas ocasionan que las instituciones y las organizaciones tanto del sector estatal y particular polemiquen con la apremiante necesidad de conducirse hacia la marcha tecnológica. Los sucesos han dejado de tener trascendencia local y ahora tienen como alusión al globo. Los países y territorios fracasan cuando los gráficos referentes se vuelven obtusos y disminuyen su valor ante las realidades actuales. En un panorama más frecuente, la abertura económica, la globalización, la competitividad son prodigios modernos a los que se tienen que confrontar las instituciones. Conforme la competencia se convierta en componente imprescindible para el triunfo en toda institución, los dirigentes realizarán más empeños para conseguir elevar los índices de eficiencia y productividad. (Montoya,2014)

Las instituciones son la manifestación de una materialidad de la cultura, que se encuentran convocadas a morar en un planeta en constante mudanza, en lo respecta a lo sociológico, tecnológico y económico, o antagónicamente, enclaustrase en la moldura de sus parámetros formales. En los dos casos, esa realidad de la cultura manifiesta una moldura de sentimientos, convicciones, valores, pensamientos, e intenciones de un gremio organizacional.

Incuestionablemente, la cultura de la organización constituye un molde referente para los integrantes de una institución y marca el patrón para que las personas que la integran deban comportarse dentro. En diversas situaciones la cultura es tan notoria que se le puede apreciar en la forma de conducta de las personas que se transforma en el instante en que sale fuera de la institución.

Desde una visión general, puede decirse que las instituciones que tienen como meta el éxito están aperturadas al aprendizaje continuo. Lo cual implica provocar disposiciones que mantengan una formación permanente y considerarlas como el activo principal de la institución.

Hoy en la actualidad es preciso que las instituciones esquematicen formaciones más maleables a la transformación y que esta transformación se realice más o menos secuela de la preparación de los integrantes. Lo que compromete ocasionar las ocasiones que promuevan conjuntos de un nivel de elevado desempeño, infiriendo que la preparación en conjunto genera valor agregado al trabajo y los vuelve más flexibles al cambio con una mirada más amplia hacia la modernización.

La cultura de la organización incorpora valores distribuidos entre los miembros dentro de la institución. Stephen P. Robbins asevera, que la cultura cumple diversas tareas en el interior de la organización, la inicial es la precisión de límites, que significa "originar diferenciaciones entre una institución y las otras". El experto indica que esta cultura "traslada un sentimiento de identificación a los integrantes de la organización, mejora la propagación de una responsabilidad más intensa que el interés propio de un miembro, y aumenta la firmeza de esta entidad social" también, sirve para diferenciar a una organización de su competencia, y hace las funciones un mecanismo de control y detección.

Es frecuente en la actualidad conversar de tramas referentes a la productividad, calidad, eficiencia; sin embargo, estos elementos no se pueden proyectar cuando la cultura de la organización se encuentra argumentada, ya que constituye un rol fundamental en la creación del ambiente de confianza, lealtad e identificación de los trabajadores que son los cimientos de una organización para ser productivo y eficaz. Por lo que, este tópico despierta gran expectativa, sobre todo en las organizaciones estatales.

Por otro lado, el Compromiso Laboral, sin lugar a dudas tiene mucha asociación con la Cultura Organizacional, porque el personal trabajador de cualquier institución depende de la integración al tipo de cultura organizacional que predomina para desenvolverse adecuadamente en su puesto de trabajo.

Además, el compromiso de laboral es un impulsor y promotor de la conducta humana, la responsabilidad de los integrantes, provoca la afianzación de la cultura de la organización más eficiente para promover el mejoramiento en los procesos en las organizaciones.

Las convicciones, valores, comportamientos distribuidos entre el total los empleados facilitan consolidar su cultura y la caracterización de los trabajadores con su institución. Es fundamental que los trabajadores reconozcan y pongan en práctica las conductas, valores y actitudes, en su ambiente donde trabajan para aportar al fomento de un compromiso de trabajo con eficacia. Sin embargo, en diversas instituciones del gobierno no se presta la atención que amerita esta problemática, se enfocan en lo que producen y se mide los resultados que sus empleados pueden conseguir no teniendo presente esta cultura de participación y colaboración que ayuda a conseguir incluso un rendimiento de razonable desarrollo. (Gonzales y Parra, 2008, p.46)

Según lo expresado, la cultura de la organización y el compromiso de trabajo son dos indicadores de mucha relevancia en una organización y así tener eficacia y eficiencia, se hace imprescindible que ambas, no falten en los trabajadores que trabajan ahí, mediante su compromiso, que dependerá del conocimiento que tengan de la cultura imperante en la organización.

Los resultados negativos en la cultura de la institución y el compromiso de trabajo repercutirían en los docentes en el centro productivo ocupacional (CETPRO) Carlos Lunavictoria Quevedo y conducirían a la insatisfacción laboral y la falta de motivación de los trabajadores y como resultados estos no se desenvuelven con eficacia y eficiencia, que necesitan para realizar las labores que se les asignen dentro de su puesto de trabajo.

Una cultura organizacional negativa en el CETPRO Carlos Lunavictoria Quevedo tendría un impacto directo en los objetivos de la institución; la falta de entusiasmo en los trabajadores o los conflictos internos se incrementarían; además, el comportamiento de los empleados y directivos a retraerse. Este comportamiento marcaría una manera de destruir las relaciones de cooperación entre ellos, de concebir un ambiente para no comprometerse con el cometido y visión de la institución.



Razón por la cual es necesario realizar el presente estudio con el propósito de demostrar el nivel de relación que existe entre la cultura de la institución y el compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

PE.1. ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018?

PE.2. ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018?

PE.3. ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018?

PE.4. ¿Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018?

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

**O.E.1.** Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**O.E.2.** Identificar la relación entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**O.E.3.** Identificar la relación entre la cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**O.E.4.** Identificar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral de los docentes en el CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

### **1.5 Justificación, importancia de la investigación**

Por otro lado, este trabajo se justifica ya que es conveniente, bajo los principios de que en el mundo globalizado muchos directivos y gerentes, se encuentran aperturadas a oír la opinión y sentimientos de los trabajadores que integran la organización. Están interesados por saber el grado de motivación y

compromiso de sus trabajadores haciendo pesquisas sobre cultura de la organización y esta investigación servirá para ese objetivo.

Se justifica por su relevancia social porque, aparte de las ganancias que proporciona a la Gerencia, el realizar a cabo esta investigación de cultura de la organización, transige a los trabajadores encauzar sus criterios, aceptar manifestar sus opiniones sabiendo que los líderes escucharán las mismas y tomarán decisiones en beneficio de todos.

#### Justificación práctica

Por otro lado, se justifica este tópico porque de las conclusiones de este trabajo aplicado a los empleados del centro tecnológico productivo determinará el nivel de relación establecido entre la cultura de la organización y el compromiso laboral en los docentes del CETPRO “Carlos Lunavictoria Quevedo” del distrito de La Tinguíña.

#### Justificación teórica

El trabajo de investigación se justifica porque abordar esta realidad que se da en la actualidad permite saber los diversos planteamientos teóricos al tema de la cultura en las organizaciones, como también al compromiso que tienen los trabajadores laboralmente, porque forman parte de la institución y todos se impregnan de las creencias, valores, actitudes y demás que ahí se dan.

#### Justificación metodológica

Asimismo, se justifica metodológicamente porque, el estudio permite entender, analizar y emplear un procedimiento específico para demostrar el nivel de relación existente entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO “Carlos Lunavictoria Quevedo” de La Tinguíña.

#### Importancia

El planteamiento efectuado anteriormente evidencia la relevancia del estudio a ejecutar, ya que el buen funcionamiento de una organización requiere comprender el comportamiento de la cultura de la organización por medio de la conducta humana ya que a través de la misma, la pretensión es originar la reflexión de los mandos ejecutivos y autoridades superiores de la institución para asumir un cambio en donde prevalezca un clima de responsabilidad para asimilar

las normas y procedimientos, cooperación, respeto, valorar las alternativas de solución para resolverlos e identificación de problemas.

Conjeturando dicha situación emerge la necesidad y el provecho de llevar a cabo el estudio del nivel de relación entre la cultura organizacional y compromiso laboral de los docentes en el CETPRO “Carlos Lunavictoria Quevedo” del distrito de La Tinguíña y para comprender la apreciación que los trabajadores tienen del ambiente laboral que existe en la organización, el cual será el punto de partida para que la institución procese una propuesta de un programa de motivación para los trabajadores, que beneficie a la institución como a los trabajadores que trabajan en ahí.

## **1.5 Limitaciones del estudio**

La parte económica ha sido la única limitación que encontré

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes

##### 2.1.1 A nivel nacional

Entre los **antecedentes nacionales**, tenemos a Ramírez, T. (2017), en su tesis de grado “Factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión UGEL N° 05 San Juan de Lurigancho – Lima, 2017”. Universidad César Vallejo, El objetivo general fue determinar cómo estos factores motivacionales influyen en las variables para que sus resultados sirvan como una herramienta de gestión para mejorar los resultados de la enseñanza destinados a mejorar la calidad en las sesiones de enseñanza - aprendizaje. La investigación se llevó a cabo como parte del enfoque cuantitativo, el método hipotético deductivo, la prueba de tipo aplicada, el nivel descriptivo y el nivel explicativo; diseño transversal no experimental; muestreo probabilístico y la muestra está compuesta por 81 profesores divididos en dos niveles: turnos de primaria (18 alumnos) y auxiliares (23 alumnos) por la mañana y turno de fin de jornada de primaria (17 alumnos) y auxiliar (23 alumnos). El instrumento fue utilizado en la escala de Likert, aprobado por López, D. (2013) y Chota, Sh. (2011). Las tablas de interacción del análisis de índice se adoptaron utilizando la prueba de chi-cuadrado y tau-tau-b, c. Las estadísticas de Kendall dictan el nivel e influyen en las razones motivacionales en la participación de la organización y la regresión logística ordenando las variables independientes, mostrando que hay una dependencia y baja relación positiva entre ambas variables; Estadísticas de Wald ( $W = 7941 > 4$ ) El modelo de regresión logística ordinal con el valor de  $p = 0.002 < 0.050$  confirmó la existencia de un impacto significativo de los factores involucrados.

De la misma manera Tasayco, M. (2016), en la investigación de grado “Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016”. Universidad César Vallejo.

La metodología usada en presente investigación fue hipotética deductiva, el enfoque cuantitativo. Diseño cuasi experimental, corte transversal, descriptiva asociativa. La población fueron 90 empleados. El muestreo probabilístico y el tamaño muestral: 270 empleados. El trabajo de campo se usó: encuesta y las herramientas utilizados 2 cuestionarios en escala de Likert, el cuestionario para la variable compromiso organizacional constó de 30 reactivos, conteniendo las dimensiones: compromiso de continuidad, compromiso afectivo, y compromiso normativo; y el cuestionario para la variable desempeño laboral que constó de 30 ítems, dividido en las dimensiones: / cantidad de trabajo, Planeación , organización, Iniciativa , Conocimiento , habilidades del puesto, Calidad compromiso, creatividad, cooperación y Trabajo en Equipo, Comunicación y Habilidades interpersonales, Solución de problemas, ambos instrumentos elaborados por la investigadora. Se demostró que hay una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Así como también, Guzmán, B. (2015), en la investigación doctoral Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia De Mora. Universidad Privada Antenor Orrego. El presente estudio fue ejecutado con el objetivo de establecer que el clima organizacional tiene relación con el desempeño docente; su diseño descriptivo y correlacional, muestra fue de 58 docentes, se utilizó cuestionarios validados, dichos instrumentos tienen alta confiabilidad y validez. Como resultados se tuvo que en la proporción que los docentes del ISTP consideran que mejora el clima organizacional también eleva el desempeño docente

Igualmente, Castillo, A. & Meza. A. (2014), en la investigación de grado “Cultura Organizacional y el compromiso laboral del personal administrativo de las instituciones educativas públicas del distrito de San Vicente, 2014”. Universidad César Vallejo, el principal objetivo fue determinar que existe correlación entre las variables estudiadas. Investigación Básica, con nivel descriptivo y relacional, No experimental, se trabajó con un tamaño muestral de 106 empleadores, la técnica que se utilizó la Encuesta y como herramienta un

cuestionario con escala de Likert. La conclusión fue que existe una correlación estadísticamente significativa.

Esteban, F. (2013), en su trabajo doctoral “Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión”, el objetivo de la investigación fue establecer una conexión entre la Satisfacción del Trabajo y la Cultura de la Organización con el compromiso cristiano, la muestra ascendió a 426 docentes; diseño de correlación Se analizaron datos con correlaciones múltiples. Estableciendo que el grado de satisfacción interna y externa con el trabajo del personal académico de UPeU es subvariable: cultura organizacional, compromiso y la adjudicación del pedido.

### **2.1.2 A nivel internacional**

Entre los **antecedentes internacionales** encontramos a, Herrera, C. (2017), en el estudio: “El liderazgo de la organización y su incidencia en los resultados de satisfacción laboral en la Universidad Técnica de Machala, Ingeniera Comercial mención en Administración de Empresas, Universidad Técnica de Machala, Ecuador”; se utilizó los métodos descriptivo y correlacional, mediante el computo de la muestra se consiguió encuestar a 368 integrantes en la institución. Esta herramienta para recolectar datos permitió conocer el grado de satisfacción que mostraban los encuestados, referente al liderazgo con que se desempeña el Rector de la Universidad. De esta forma la hipótesis se comprobó puesto que la mayor parte de los trabajadores están satisfechos en diversos aspectos como: la motivación que es motivada a través de principios, valores y visión que el Rector transmite, con el clima laboral, el acceso con equidad de información referente a la universidad, la disposición de recursos para ejecutar las actividades, la oportunidad de progreso y de actualizarse a los docentes, así como los estudiantes, con el propósito de cooperar con el crecimiento de la Universidad. Por otro lado, la minoría de los encuestados mostró su desacuerdo con la forma de liderazgo, arguyendo que aún hay falencias como: no son tenidos en cuenta al tomar decisiones que los involucra,

burocracia en algunos trámites y que no siempre hay un reconocimiento a sus esfuerzos.

Morales, E.; Anrango, S. (2016), en su tesis de grado “Estudio del clima organizacional y su influencia en el desempeño profesional de los funcionarios del Gobierno Autónomo descentralizado municipal del cantón Otavalo en el año 2013”. Propuesta alternativa, se usó una muestra de 150, para el recojo de los referentes se ejecutó la técnica de la encuesta a los jefes del Gobierno del Cantón Otavalo. El estudio tuvo como objetivo analizar las respuestas, tanto en forma cualitativa como cuantitativa, usando gráficos y tablas, las mismos que detallan los porcentajes de las respuestas obtenidas. El Clima Organizacional en el Gobierno Municipal del cantón Otavalo, no es completamente satisfactorio en los funcionarios responsables de proporcionar un ejercicio ágil, oportuno y con niveles de calidad para los usuarios, produciendo pérdida de tiempo, gastos innecesarios, la falta de cortesía y firmeza al momento de agilizar los trámites, lo que ocasiona conflictos y falta de confianza en la mayoría de usuarios al momento de requerir un servicio.

Chiang M.; Núñez, A.; Huerta, P. (2015), en el estudio “Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior, Universidad del Bio-Bio Concepción, Chile”. El cual se ocupa de analizar la relación existente entre Clima de la organización y su autoefectividad, en conjuntos de labores integrados por docentes, investigadores que laboran en una facultad. Se trabajó con una muestra integrada por investigadores y docentes integrantes de 59 equipos de trabajo, tanto de universidades públicas y privadas. Para conseguir los propósitos planteados aplicamos el instrumento elaborado por (Chiang, 2003) el cual está constituido por 49 reactivos estratificados en siete niveles para evaluar el clima de la organización y la autoeficacia, llegando a la conclusión de la mayor libertad profesores notan para elaborar sus decisiones particulares, una mayor afirmación con la misión institucional y un interés acrecentado en el aprendizaje de los estudiantes, los hace sentir con mayor calificación en el cumplimiento de su misión pedagoga (autoeficacia). La mayor parte de los profesores contesto que perciben una mayor libertad de Cátedra, incremento del interés en investigar, reportan



considerarse con mayor calificación en la realización de su labor (autoeficacia). Se agrega que las instituciones privadas, el clima de la organización y estrés laboral, repercuten negativamente en la autoeficacia. Las facultades en las Universidades Privadas Chilenas presentan se enfocan más en el aprendizaje estudiantil, mayor presión laboral y por ende aumenta la autoeficacia.

Figuroa, L. (2015), en la tesis de grado “Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental”, para obtener el título de Psicóloga Industrial, Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Trabajo correlacional, Su objetivo general era establecer una conexión entre la cultura de la organización y la eficiencia laboral de los empleados de una agencia estatal. El trabajo se llevó a cabo en una muestra de 47 empleados en un departamento, de ambos sexos, y en el grupo de edad de 18 a 50 años, se utilizaron dos cuestionarios; medir la cultura organizacional de Olmos y Socha (2006), que se aplica individualmente; consta de 18 elementos de medición: clima, normas, valores, creencias, ideas y filosofía. El segundo cuestionario es el método de Behavioral Weight Observation (BOS) Levy (1990), se utilizó para evaluar el desempeño del empleado relacionado con el comportamiento, que los líderes del departamento utilizaron para evaluar el desempeño de los empleados, elementos de medición: independencia, negociación, objetividad, interpersonal, trabajo en equipo, confiabilidad, relaciones, conocimiento del trabajo, disponibilidad, calidad y compromiso. En contraste, la cultura de la organización no tiene conexión con la productividad de sus empleados en el Departamento de Estado, adoptando una hipótesis nula (H<sub>0</sub>), que establece que no hay una diferencia estadísticamente significativa entre la productividad laboral 0.05 y la cultura organizacional del trabajador de la agencia estatal; es decir, una variable no afecta a la otra.

Martín, S.; Peña, E.; Sánchez, B. (2014), en el estudio “Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia”, se elaboró un esquema de rutas (path model) esquematizando las premisas: variables predictoras: la apreciación del clima laboral tipo de relaciones, opinión de la infraestructura, oportunidades que posibiliten el desarrollo individual y profesional, detallar la labor (responsabilidad

con lo encomendado, significación de la tarea, conocimiento del mismo) y la experticia. Variables criterio: grado de bienestar laboral y grado de satisfacción. Tipo de diseño no experimental, exploratorio, fueron diseñados dos modelos teóricos. Los resultados demostraron que perciben el clima social como buen predictor de satisfacción en las instituciones. De igual manera el flow predijo de forma exacta y amplia el sentirse contento en su trabajo.

Vesga, J. (2013), en el artículo científico “Cultura de la organización y sistemas de gestión de calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior”, indica que poner en funcionamiento un sistema de gestión de la calidad se establece de singular relevancia en las instituciones de educación superior, porque se establece una metodología donde se despliegan las normas calificadas de calidad, en respuesta al requerimiento de la formación integral de los nuevos licenciados que aporten solución a la problemática regional y respetar las normas establecidas por organizaciones referentes en calidad en instituciones de educación superior, se convierte en un elemento concertador en la estructura de la organización y en una opción fundamental para complementar la manera conservadora de las instituciones como configuraciones prácticas graficadas en los diagramas. A pesar de que las cualidades de los sistemas de gestión de calidad se encuentran precisadas a nivel internacional en las normas ISO, toda organización posee características particulares que comprometen dicho sistema de gestión él se puede adecuar a dichas características, especialmente referidas con su propia cultura organizacional.

Así afirma (Méndez, 2006), “administrando tecnologías de gestión que incluyen a las personas de la institución, motivo primario hay que entender al ser humano y la cultura de la institución”. Para este artífice “conocer la cultura que identifica a determinada institución puede conseguirse por medio de su ‘representación’, razones por las cuales sugiere la identificación de la cultura de la organización a partir de su descripción, como un elemento clave para la integración de sistemas de gestión de calidad en instituciones de educación superior, aspecto que se aplica a todo tipo de organizaciones. Si se quiere cambiar facetas para el mejor funcionamiento o adaptación de la cultura ya

existente, aceptar su valor podría economizar el alto costo de mecanismos para adaptarse en cualquier variedad de organizaciones.

Frías, P. (2014), en su investigación de grado “Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y”, previo a obtener al grado de Maestro en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, Universidad de Chile. La muestra fueron 26 empleados de la generación Y, se utilizó las encuestas de Gallup y de Boston Consulting Group. Indica que se concluye que a pesar de que la generación Y sale a conseguir trabajos, posean una dirección que los llene de motivación, les dé un lugar reconocido, que les permita apoyar al triunfo de la institución, pero que sin embargo no garantiza que la generación Y quede en la institución, muchos ex trabajadores de la ONG se quejan que no hubo intenciones para su crecimiento profesional, con la consecuencia de la fuga de valores, la planificación de carrera repercutirá de forma positiva la fidelización del personal joven.

Linares, I., Ochoa, S., Ochoa, B. (2013), en la tesis doctoral, “Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico. Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana”. El objetivo de la investigación fue diagnosticar la cultura de la organización en IESP, incluidos los factores culturales que permiten el proceso de medir el desarrollo de los empleados en el área académica. Se midieron nueve variables: entorno para la mejora del rendimiento; Identidad, regulaciones internas; Comunicación; y Afiliación; Estilo de dirección; Evaluación del desempeño; Diagnóstico y funcionamiento de estímulos; Perfil de la organización; Motivación, entrenamiento y desarrollo. En conclusión, se presentan las fortalezas y debilidades de las variables evaluadas, que están relacionadas con los valores en la institución, creencias y expectativas; ejercicios de inducción y participación, estructuras de comunicación, factores que nos limitan a la intensidad en el control de la evaluación del desempeño, habilidades de comunicación, falta de ceremonia para distinguir este ejercicio y disposiciones físicas y administrativas.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Cultura**

Edwards Tylor (1871), citado por Tinoco, et al. (2014, p-58), define cultura, como un ente complicado que inserta el entendimiento, el derecho, la integridad, las creencias, el arte, los hábitos y cualquier otra capacidad y hábitos contraídos por el ser humano como integrante de la comunidad. Además, según Tinoco, et al. (2014, p.58), la cultura es un medio normativo o social que conecta la institución. Manifiesta los ideales, valores y creencias sociales que comparten los miembros de la organización, que se manifiestan en principios simbólicos, como mitos, rituales, historias, leyendas y lenguaje especializado.

Chiavenato (2004), precisa a la cultura de una comunidad, como “costumbres, códigos de conducta, los valores compartidos, y hábitos, usos tradiciones y propósitos que se asimilan de las generaciones que nos anteceden, que han sido impuestos por los integrantes actuales de la comunidad y que se transfieren consecutivamente a las futuras generaciones.”

#### **2.2.1.1 Cultura Organizacional**

Según Bobadilla, et al. (2015, p. 13), la cultura de la organización se ha estudiado sobradamente y hay intensa variedad de conceptos, conceptos y acercamientos referentes a este constructo (Schein 1990, p.110). Diversas definiciones destacan estos componentes cognitivos de la cultura, tal como suposiciones, creencias, y valores, mientras que otros conceptos extienden el concepto de cultura para incorporar patrones de conducta e inclusive artefactos. A raíz de esto, emerge el discernir entre los elementos visibles o tangibles, e invisibles o intangibles culturales.

Refiere Hofstede (2001), citado por Macintosh (2010, p.58), que la cultura admite un colectivo, decide la unión de un equipo. Instituciones, a su vez son asociaciones emblemáticas, en tanto se desempeñan con esquemas tácitos en las mentalidades de sus integrantes y estos modelos están culturalmente establecidos.

Cavedon (2003, p.58), discierne la cultura de la organización como un entramado de connotaciones notificando dentro y fuera del ambiente de la organización, siendo sincrónicamente indeterminado, contradictorio, complementario, dispar, análogo, lo que lleva a sopesar lo homogéneo y lo heterogéneo en una institución.

Larentis (2010, p.58) indica que la interpretación de la cultura de la institución debe incluir creaciones, artefactos, diseño, arquitectura, modelos de comportamiento visibles e invisibles, la forma de vestir de las personas, el nivel de valores expresados y el nivel de presupuestos no deseados.

De la misma manera, Nosnik (2005 p. 68) señala que la cultura organizacional se refleja en el grupo de individuos que constituyen un equipo en el que se valoran las creencias, valores y principios para evaluar y evaluar su desempeño; Gracias a ellos, Nosnik manifiesta que la cultura y la comunicación están estrechamente relacionadas porque significan comunidad. La comunicación en la institución es una forma por la cual se la conoce y, al mismo tiempo, recuerda a los empleados que participen conjuntamente en el equipo y logren los objetivos establecidos en la misión.

Igualmente, Robbins (1996, p.21) cree que la cultura de la organización es una mezcla de comportamientos y sus significados dispersos entre los empleados de la institución y la diferencia de otras instituciones. Lo que indica que la cultura es algo que se puede distinguir a primera vista y por la misma razón, es muy importante que las personas que la crean comprendan y perciban su entorno de trabajo al que pertenecen, para expresarse y practicar su propia visión de misión, metas, metas y valores de la institución.

Por otro lado, Rodríguez (2009, p. 3) dice que la cultura de la organización es hoy un tema muy importante para muchas instituciones, porque a través de su consolidación busca encontrar soluciones a diversos problemas comunes que enfrentan las instituciones. De esta manera, la cultura de la

organización permite a los miembros comprender la relación entre la institución y el entorno en el que realizan sus tareas y con la que también se relacionan.

Batista y Calderón (2011, p.11), cita a Harold indicando que la cultura y el entorno de las instituciones se deben enfocar en el desarrollo de los miembros de las instituciones que dan reconocimiento al mérito y al valor de los miembros. No solo producen trabajo, sino que procuran originar culturas en las que los miembros crezcan y se cultiven. Confianza y sinceridad en las instituciones religiosas se caracterizan por la honestidad, la franqueza, y la confianza mutua.

El ambiente general confluye las condiciones económicas, políticas, legales, tecnológicas socioculturales demográficas y globales que puedan incidir en la institución. Los cambios en cualquiera de estas áreas no ocasionan comúnmente un efecto tan sentido como las modificaciones del ambiente inmediato, pero los directivos deben tenerlos presentes cuando dirigen, planean, organizan, y controlan.

Robbins (2004, p.7), considera que es ámbito de investigación en el que se evalúa el impacto que los miembros, equipos y sistemas producen en la conducta interna de las instituciones, con la finalidad de usar estos conocimientos en la mejora de estas instituciones. La comunicación en el interior de las instituciones es un eje central del comportamiento institucional, junto con áreas de investigación como los procesos de grupos, el poder, motivación, aprendizaje, percepción, conflictos, y estrés. Sin embargo, el grado de pertenencia de los integrantes de una institución, interviene propias en sus actitudes de una manera positiva.

Fitzgerald (2002), citado por Falcones (2014, p.3) define las organizaciones formales e informales como estructuras guiadas por creencias, valores, normas y tradiciones que cambian con el tiempo, pero subordinan la forma en que los individuos actúan, en otras palabras, la cultura. Esta definición significa que una organización que se desarrolla y madura puede cambiar sus valores, normas y otros. Sin embargo, el personal o los miembros de la

organización están subordinados al primer enfoque cultural y, a menudo, es difícil modificarlo con el cambio. Este condicionamiento básico se conoce como un cambio en la resistencia. No es más que la adhesión a los valores, principios, políticas y procedimientos previos que les han llegado.

Wilkins and Ouchi, (1983), citado por Falcones (2014, p.4), reflexionan que la cultura organizacional origina que los integrantes de la organización desplieguen colectividad a través de las experiencias comunes. Este colectivo, esta unión es lo que les permite luchar por una meta o propósito en común conducido hacia la misión de la organización encaminada por un líder, siendo estos los que suministran las reglas que dirigen los asuntos cognitivos y afectivos del colectivo.

De la misma manera, Serna (2012, p.120), indica lo siguiente “toda organización tiene su cultura particular, diferente de las otras, lo que le da su singular personalidad.” Completa este pensamiento asegurando: “La cultura en cada organización, constituye forma en que las instituciones realizan los trabajos, como construyen precedencias y prestan interés a las diversas labores institucionales, aparte de incorporar lo relevante institucionalmente”

Koontz (2007, p.140), cuando se refiere a la cultura institucional asegura que “en cuanto a lo que concierne a las instituciones, la cultura constituye el paradigma general de conducta, valores y ideas, distribuidas entre sus miembros. La cultura se deriva partiendo de lo que manifiestan los integrantes.

#### 2.2.1.2 Cultura de la organización: transformación de la noción

En el transcurrir del tiempo, fueron diversos las intenciones del trabajador por incrementar la producción general en los ámbitos laborales, y de esta exigencia apresurada han ido apareciendo escalonadamente diferentes filosofías que con pensamientos diversos indagaban una contestación para este cuestionamiento. La concepción de cultura de la organización incide en la

producción, razón por la que ha ganado mucha relevancia en el interior de las instituciones y convertido en motivo de investigación de muchos referentes.

Esta concepción ha ido formándose a raíz de las diferentes contribuciones por parte de la Academia de las Relaciones Humanas en la Administración, empezando por secuelas experimentales con los que se intentaba conocer la manera cómo influyen los elementos ambientales y condiciones de infraestructura al incremento laboral. Estas pesquisas han sido ejecutadas en la empresa Hawthorne de Western Electric. Pero la concepción de cultura de la organización se va desarrollando en finales de la década de los setenta, ahí tenemos a Pettigrew (1979, p.67), que la explica como “el mecanismo de connotaciones públicas y aceptados por la colectividad, aplicándose para un conjunto específico en un momento determinado”.

Esta concepción incide en Dandridge & et. al (1980, p.77), los que incluyen el vocablo “representación organizacional”, el cual hace referencia al uso analítico de las representaciones para generar un entendimiento global de todas las facetas del sistema. Por lo tanto, se investigará bien la cultura de organización a raíz del descubrimiento profundo en todos los aspectos de una institución.

Después, salen a la palestra Schwartz & Davis (1981, p.35), que reafirman que la cultura de la organización constituye “un modelo de las convicciones y anhelos repartidas entre los integrantes de la institución, las cuales generan normas que, potencialmente, inciden en el comportamiento de las personas y conjuntos dentro de la institución”.

Concepción que se amplía, tiempo después, con Barney (1986, p.660), que adiciono su tangibilidad de transformarla como prerrogativa de competencia. Unos cuantos años después, sale a la palestra Schein (1983, p.13) refiriendo que la cultura de la organización se somete a un conjunto de miembros que interaccionan entre ellos con el objetivo en conseguir cierto propósito en su área definida. Por cuya razón da la definición de cultura de la organización referida “a/



*modelo de suposiciones que cierto conjunto grupo ha creado, inventado o acrecentado en el camino de aprender a solucionar los inconvenientes de adaptarse desde afuera y de integrarse internamente, y cuyo funcionamiento fue suficiente hasta el punto de considerarse su certeza y ser adoctrinadas a los integrantes noveles del equipo, como son la forma cierta de pensar, percibir, y sentir relacionadas con la problemática".* Se acota, que esta concepción es conocida y tiene mayor aceptación en las investigaciones referidas al tema.

En los años ochenta, diversos referentes dieron aportaciones al concepto; Martin y Siehl (1983, p.53) expone que la cultura organizacional está sujeta a modificaciones producto del comportamiento súbito por parte de los ejecutivos o directores que contribuyen al reforzamiento de la idea principal. Wilkins (1983, p.26) define que cultura es la conducta diaria en los trabajadores y su peculiar forma de enfrentar al mundo (su bagaje de vocablos, tradiciones, historias) razón por la cual dice que es difícil modificarla.

Asimismo, Denison (1996, p.623) acepta conceptos precedentes y refiere "su significación está establecida por la sociabilidad de diversos conjuntos reunidos en un mismo sitio de trabajo". Dicha variedad según refiere Martin (2002, p.35) donde dice que las formas de manifestación cultural que une a los integrantes de determinada institución en armonía, evitando situaciones conflictivas, o en relaciones ambiguas y contradictorias algunas veces.

En el siglo veintiuno encontramos la aportación de Azevedo (2007) citado por Leite (2009, p.33), quien manifiesta que la cultura de la organización es el elemento que marca la distinción en las organizaciones sustentables, como consecuencia de lo singular, complejo y discreción usadas, que imposibilita su imitación.

Lo que hace a la cultura de la organización un componente fundamental involucrado en el impulso para la competitividad y producción de la institución, la cual da reconocimiento al potencial intelectual, el aporte laboral, discusión de ideas entre los miembros. Mejorando el funcionamiento de la organización

trabajando en un buen clima, todo lo cual redundará en los niveles de producción (Soria, 2008, p.36).

La cultura interna de la organización es consistente con un conjunto de creencias, rituales, valores, aplicaciones, historias y costumbres que identifican y personalizan las prácticas diarias en la empresa. Estos componentes intervienen directamente en los circuitos reales de comunicación interna, el contenido transmitido por mensajes, la solidez de los procedimientos, la estructura de la organización y, en principio, el comportamiento de los empleados. Si la cultura de la empresa establece su Identidad, lo que significa que, al diseñar la estrategia de comunicación externa e interna, la identidad de la organización será la base sobre la que actuaremos. Es la convergencia de objetivos, valores y cómo expresarse.

Las instituciones muestran su cultura de diferentes maneras. La forma en que los miembros de la institución se comunican usando lenguaje, signos no verbales, rituales y diversas interacciones. Toda esta actividad se clasifica como una cultura organizacional y constituye la génesis y la implementación de la comunicación interna.

La calidad es una palabra que tiene diferentes significados y máscaras, desde el punto de vista de producción, control, gestión, valor, servicios, comodidad, diversos factores, parámetros, productos y tecnologías. La Real Academia de la Lengua da la definición: "propiedad o un conjunto de propiedades relacionadas con un objeto que le permite ser evaluado como igual, mejor o peor que el resto de su tipo". En el área de la educación, la calidad resulta ser un tópico complejo. Asertivamente, se trata de la tarea enmarañada con personas y desde esa óptica, se entrelazan diversas variables como miembros sean necesarios atender con atención esmerada. De ahí parte la ratificación de que la calidad se ausculte como valor de la cultura institucional que debe buscar permanentemente, tema que en educación está estrechamente ligada al concepto de persona, la cual asciende, progresa, evoluciona, crece, se supera,

se desarrolla, en todos sus estadios, expresado de otra manera, está en continuo mejoramiento.

Uno de los desafíos que se plantean las instituciones en la actualidad, especialmente las educativas, radica en reconocer los valores de compromiso y responsabilidad, en que se mantenga un dinamismo constante de calidad, que se concreta en fases de gestión institucional para los beneficiados actuales (estudiantes) y también del desempeño y aportes de sus egresados a la comunidad en general.

El calificativo de calidad provoca una connotación engrandecidamente dinámica, de hecho, alcanzar una definición precisa resulta muy complejo. La calidad es vista desde variados ángulos que están supeditados a necesidades e intereses. Fundamentalmente, es aquella que explica el producto o servicio que se adquiere que satisfaga las expectativas de los usuarios, en el área de la educación, que el servicio educativo funcione y llegue al usuario como lo espera, inclusive que se susciten objetos de gratificación, elevados estándares de desempeño en lo académico y humanístico, y el desarrollo de los valores. En educación, es imposible negar la importancia de una consecución de calidad planeada para ser competitivos; su destino en las instituciones educativas, el progresivo incremento del interés de la comunidad académica, los cambios que ha sufrido en sus principios y prácticas son sin dejar lugar a dudas indicadores de progreso. De manera que, desarrollar, mantener, comprender, e inclusive aumentar la calidad en el sistema educativo precisa de un trabajo con visión estratégica que haga posible una dinámica siempre cambiante, productiva, competitiva, innovadora, y, al mismo tiempo en equilibrio y con sostenibilidad (Ibarra,1991, p.40)

Un Sistema de calidad sólido, que funcione bien, constituye un factor esencial para el desempeño tecnológico, económico, y productivo de una institución, lo que permitirá lograr impactos de contribución científica, económica, y social.

Los sistemas de gestión de calidad en las instituciones están dirigidos a obtener beneficios para sus propios recursos, asegurando que cada miembro del personal sepa qué hacer y cuándo evitar errores y evitarlos en la etapa de implementación del proceso. Los productos y servicios de producción generan, dando garantías de coherencia y procesos de retroalimentación que permiten la investigación y el control de productos defectuosos que dieron lugar a reclamos y / o reclamaciones. Estas nuevas formas de pensar y actuar de la institución, como consecuencia, traen nuevos objetivos, acciones, culturas y cambios en las condiciones de trabajo.

La comunicación organizacional es la herramienta básica para crear una cultura organizacional. La palabra comunicación proviene del latín *communis*, que significa común. También en español, el radical común es común para los términos comunidad y comunicación. En el nivel etimológico, expresa una relación cercana para estar en la comunidad y entre la comunicación. En resumen, usted está en la comunidad porque comparte algo común a través de la comunicación (Márquez, 2005, p.25).

Para que exista un sistema de referencia común para el simbolismo, se necesita comunicación, lo que implica el intercambio de símbolos comunes entre los empleados involucrados en este proceso de comunicación. Aquellos que se comunican deben tener un grado mínimo de experiencia compartida y significados comunes (Fernández, 2010, p.18).

En lo que se refiere a su objetivo, desde la antigua Aristóteles anuncia que el propósito principal de la comunicación es la persuasión. El filósofo, como ejemplo, dio su tiempo a los hablantes de otros para compartir la misma vista.

Márquez (2005, p.28) da una explicación sucinta de los elementos de la cultural que contribuyen en la investigación de la comunicación en la organización: Las personas, por lo general, ya consigna comportamientos aprendidos desde su infancia, el ambiente donde se desarrollaron, ideologías, normas de conducta, manejo de simbología, morales, hábitos, valores sociales,

costumbres, tanto personales como colectivamente, aparte de una nacionalidad originaria, entre ellos.

Fernández (2010, p.21), ya que las variables culturales indican la influencia del concepto individual del mundo, el lenguaje, los códigos no verbales, los patrones de pensamiento y el papel que juega en las relaciones. Necesaria una conexión entre comunicación y cultura organizacional. Por ejemplo, la administración científica y burocrática enfatiza los flujos de comunicación unidireccionales y equilibrados con la especialización de tareas. La gestión participativa favorece los flujos de comunicación bidireccional y los intercambios en roles de trabajo. Poner un acento en los objetivos de producción resulta en una comunicación más orientada al trabajo, mientras que como resultado se hace hincapié en las necesidades especiales, el flujo de comunicación enriquecido con contenido personal (Cummings et al., 2008, p.515).

A los efectos de la comunicación en la institución, diversos estudios han demostrado repetidamente que existe una amplia gama de cuestiones que los empleados están interesados en conocer, que se pueden dividir en tres categorías: información relacionada con la organización, información sobre el trabajo e información sobre asuntos que afectan a la organización. vida personal y familiar.

Internamente, la comunicación organizacional es una herramienta para diseminar y alcanzar el valor de una organización. Externamente, es un medio para lograr la posición de la empresa y su valor en la sociedad.

Contribución personal: La coyuntura en una institución es resultado que depende mucho del factor personal que el mismo genera. Razón por la cual el crecimiento de los integrantes es un requisito esencial involucrado en el triunfo de toda empresa. Situando los momentos actuales, los costos y la calidad de los productos ya no distinguen en suma medida a las empresas, pues los costos se presentan semejantes en general y es la calidad un referente de distinción, por lo cual los empleados marcan esta diferenciación. Lo cual representa la ventaja

frente a la competencia, la cual se centra con el trabajador, el cual, al generar un servicio o un bien, impregna su sello, consiguiéndose distinguirse de la competencia.

El estímulo para conseguir el logro constituye la motivación que perciben los trabajadores en esta búsqueda, conseguiré metas y podré subir la escalinata del triunfo. Constituye en estos individuos las ganancias suponen importancia fundamentalmente por ellos mismos, y no únicamente por los beneficios que ocasionan. Las particularidades que delinear a los trabajadores enfocados al éxito, se esfuerzan más al percatarse que se reconocerá créditos personales en base al esfuerzo, pero sabe que puede existir un sesgo de fracasar implícito y solicitan se proporcione feed-back referido a su trabajo. Estos trabajadores perciben un motivo para conseguir sus metas son responsables de sus comportamientos. Los que gerencian esperan al personal dependiente se oriente hacia las metas. Esta expectación altas ciertas veces no ocasionan que los directivos enfocados en metas encomienden ciertamente obligaciones, ocasionando en los trabajadores la no satisfacción los gerentes esperan.

Los trabajadores con una alta identidad profesional se sienten comprometidos con la institución, son capaces de hacer lo que sea necesario para concluir un proyecto o atender los pedidos de los usuarios y se sienten orgullosos de trabajar en la institución.

Remuneraciones/incentivos: El reconocimiento hacia los miembros de una organización se considera un gran influyente en la productividad de los mismos. Las actividades de reconocimiento demuestran una serie de prácticas informales en el centro de trabajo, que apoya los valores organizacionales, los objetivos, las metas y las prioridades por medio de un refuerzo positivo para acuñar comportamientos y el rendimiento que se espera.

Un sistema de incentivos y sanciones puede actuar como fórmula para motivar o desanimar una cierta conducta organizacional. La alta dirección puede elaborar estrategias y dar apoyo por medio de: la concesión de recursos financieros y recursos humanos; el establecimiento de un sistema formal de

reconocimiento y de un sistema de monitoreo del desempeño para estimular el cambio de la conducta organizacional o para mantenerla estable.

El reconocimiento a los trabajadores tiene mucha importancia para una institución ya que genera un alto impacto dentro del entorno laboral. Mientras no exista reconocimiento hacia el trabajo, es muy probable que esto se verá reflejado de manera negativa en la productividad de los trabajadores.

Por ese motivo, el reconocimiento tiene mayor impacto cuando se efectúa a tiempo, de forma oportuna, con sinceridad y relevancia. Si las buenas prácticas y mejores resultados de un trabajador se informan mucho después de haberse reconocido, el impacto en su productividad no será muy significativo. El reconocimiento deberá ser relevante y específico; debe ser informado en forma clara y en brevedad. De igual manera, debe ser coyuntural y específico, debido a que tiene que conectarse con los valores organizacionales, los objetivos, las metas, las prioridades que busca la institución.

Davis y Newstrom, (2003, p.65) en el libro Comportamiento humano en el trabajo, afirman que en un modelo de acceso igualitario: los empleados tienden a juzgar a la justicia al comparar las contribuciones y aportes relacionados con su trabajo, con las recompensas que reciben; También tienen una tendencia a compararse con otros empleados que se encuentran en la misma situación.

Las recompensas económicas tienen un valor social y económico, por lo tanto, juegan un papel fundamental en diversos modelos motivacionales e influyen directamente en el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo. Es útil para cualquiera que estudie el comportamiento humano poder analizar las probables reacciones vinculadas con el desempeño futuro de los trabajadores.

Según Terence R. Mitchell (2002, p.129): “Si los empleados piensan que no se les recompensa de manera adecuada y que no pueden hacer gran cosa para influenciar directamente en sus premios, tienden a sentirse insatisfechos, a

trabajar con menos ganas y a ausentarse con más frecuencia que cuando creen que se les está tratando de manera equitativa”.

### **2.2.2 Compromiso Laboral**

El Compromiso Laboral según Peralta, Santofimio y Segura (2007, p.85), como alusivo teórico para la indagación del compromiso con el trabajo, una porción del planteamiento socio constructivista, pretende una mirada de comprensión realista y demanda al habla como integrante activo social. Tenemos al socio construccionismo quien presupone el traslado de la Psicología Moderna Occidental, que predomina en el siglo XX, hacia la Psicología Postmoderna y post occidental. En el proyecto visionario de la postmodernidad, la Psicología sufre una rotación de coherencia particular a la comunidad en la que el personaje se halla imbuido y antecedido por un proceso y una manera de desenvolvimiento cultural. Se comprende al habla como accionar, dentro sistema mismo, que antecede y sobrepasa a la persona. El habla es adjunto a la permuta entre humanos, al hecho cultural. Refiere Wittgenstein (citado por Peralta, et.al, 2007, p.84), el habla alcanza sentido dentro de maneras distribuidas para interactuar.

La concepción de “compromiso en el trabajo” se reconoce en las instituciones como el enlace de fidelidad o deseo de pertenecer, por la que el empleado quiere mantenerse dentro de la institución, debido a su aliciente sobreentendido. Compromiso como mecanismo de identificarse y de creer al respecto de lo importante que es su trabajo y lo útil de las funciones que ejecuta en su labor (Peralta, et.al, 2007, p.89)

Harter,et.al. (2002, p.269) refieren como el compromiso del trabajo inserta al calificado implicamiento en los trabajadores y sentirse satisfechos con la alegría que sienten por su labor. Esta satisfacción está relacionada, con el compromiso de la organización y el viraje de los trabajadores (Porter, et.al. 1974, p-604).



Según Meyer y Allen (1991, p.65), citado por Peralta, Santofimio y Segura (2007, p. 90), el compromiso laboral está formado por 3 componentes que se pueden separar, y particularmente reflejan una situación psicológica particular y sobrentendido. El compromiso de afectos se enfoca en su relación sentimental de un trabajador con la institución, de forma tal que el sigue con su empleo porque esa es su decisión. El compromiso de continuidad está referido al conocimiento de los gastos relacionados con abandonar dicha institución, la forma en que estos trabajadores se mantienen porque indican que el trabajo es vital para ellos. Para terminar, referimos que el compromiso normativo presenta relación con la sensación obligatoria, razón por la que los trabajadores consideran su obligatoriedad de quedarse en la institución.

El compromiso es una decisión personal (de cada trabajador). Va más allá de consumir la obligación laboral, de modo que se puede ser un trabajador eficiente sin estar muy comprometido. El compromiso nace del interior y contribuye un extra que dirige a la excelencia, pues implica utilizar todas las capacidades y hacer más de lo que se espera.

Un empleado comprometido usa toda su energía para lograr su objetivo, que es importante para él. Las personas comprometidas son generosas, ayudan a los demás e influyen en la creación de un clima positivo. Promueven la participación de otros.

El compromiso tiene lugar cuando la relación del empleado con el sentimiento dura, el vínculo emocional que impulsa la tienda, la identificación con otro empleado, la idea, la organización. El concepto de "participación en el trabajo" se considera en las instituciones como un vínculo de lealtad, para el cual el empleado desea permanecer en la organización debido a la motivación oculta.

Según Jiménez (2007), citado por Reyes M. (2014, p.20), la participación de los empleados refleja su relación intelectual y emocional con la empresa, y con ella una contribución personal a su éxito. Los empleados involucrados están asociados con una serie de creencias y actitudes que juntas reflejan el aspecto

básico de la salud de la compañía. El compromiso es un camino de dos vías entre una organización y un empleado. El compromiso del empleado es muy importante para la institución y recibe una remuneración adecuada. La institución siempre debe tener en cuenta que el empleado, antes de estar obligado a la institución que lo emplea, está obligado a desempeñar su profesión.

Este compromiso se ve como una forma incondicional de enfrentar los desafíos que la administración procesa y exige para el capital humano, así como la expresión más perfecta del vínculo entre empleadores y empleados. Parece que no ve el verdadero significado de una palabra tan universal, que se interpreta en la paradoja de la administración moderna. Los empleados no quieren sentirse obligados a hacer esta tarea, el trabajo en sí es bastante exigente, porque no es una emoción adicional hacer un esfuerzo, pero cuando se requiere que el empleado realice tareas e instituciones para quienes se someten, es agradable la creatividad alcanza un alto nivel y los resultados superan las expectativas.

Es fácil distinguir entre aquellos empleados que están involucrados o identificados con la institución, incluso si esto significa que en la práctica estos dos conceptos significan lo mismo, algunas de estas diferencias: los empleados comprometidos todavía están esperando el trabajo a través de la comunicación o el trabajo electrónico, supervise cuidadosamente su horario de trabajo y supere cuando la institución lo necesite.

Aunque conocen y respaldan la calidad, no tienen la tendencia de agregar valor al proceso a menos que sean necesarios porque su tarea es responder a los requisitos indicados. No evitan el trabajo, pero no lo ofrecen. Tienden a hablar en tercera persona cuando se refieren a la institución en la que trabajan, tratando de no conectarse con ella de manera holística.

En cada campo, el nivel y el tiempo que era, es y será la confianza más importante y solo necesita aprender y comenzar a flotar para ganarse esa confianza, la actitud positiva permitirá a otros empleados seguir el juego y el

tiempo para seguir un objetivo común , líder en cualquier área de confianza e institución si eso significa a su vez una simbiosis de valores y rasgos, como responsabilidad, lealtad, honestidad, seguridad y otros, obtener el valor agregado de su conocimiento, su fuerza de trabajo está separada y dedicado a este líder y luego a los objetivos y políticas de la institución.

Ahora, si esta confianza se desmorona por alguna razón, es básicamente para reconocer el error y cambiarlo de la mejor manera, pero no es fácil cuando no es un factor que tiene cosas buenas y malas al mismo tiempo, dependiendo de las circunstancias y muchos trabajadores se fortalecen cuando tienen poder, este factor es orgullo, un lado negativo incomprendido por muchos como la dignidad de la montaña, que no permite una gran experiencia organizativa de resolución de conflictos, en la cual los patrones son responsables de crear una atmósfera de insatisfacción con trabajo, que se reflejó en los resultados de cada organización, porque no hay un conjunto de cosas o la misma pasión y entusiasmo que antes, todos motivados por los líderes y por qué no llegar al centro que imita y tiene un impacto negativo en los empleados en general, con organizaciones que solo priorizan la producción y el dinero para el factor humano. Si un empleado está convencido de que su institución es buena y que agrega valor, se esfuerza por lograr los objetivos de la organización y eso es exactamente lo que las instituciones deben presentar a sus empleados para la cooperación, la unidad y la armonía.

Y en un entorno competitivo, así como en el mundo global en el que vivimos, el compromiso y el sentido de pertenencia a los empleados de la organización son elementos tan valiosos que marcan la diferencia para la competencia. No solo los recursos financieros, tecnológicos y materiales son los valores de la organización, sino que hay otros factores como la información, la comunicación y los empleados dentro de sus fortalezas.

Un sentido de pertenencia se refiere a la satisfacción de ser parte de un grupo, sociedad o institución. Viene de una familia que es el primer grupo al que

pertenece. Esta cualidad impregna el comportamiento activo del personaje, que está listo para defender y apoyar a su grupo y demostrar la membresía de su comunidad de manera pública. También proporciona una autoestima positiva, confianza en sí mismo y motivación, que es crucial para todos aquellos que se sienten integrados con el entorno inmediato, y les invita:

- Respetar a todos los integrantes.
- Participar activamente en los procesos.
- Querer, reconocer y valorar la importancia del conjunto.
- No perjudicar al conjunto.
- Respetar la filosofía, políticas y normas del conjunto.
- Actuar respetando y acatando las normas.
- Asumir los compromisos con del conjunto.

La existencia del sentido de pertenencia es muy importante pues contribuye a:

- Reconocimiento y fidelización de los usuarios.
- Incrementar la productividad y optimizar los resultados.
- Mayor motivación y seguridad.
- Mejorar los canales de comunicación.
  - Satisfacción de los usuarios.
- Desarrollo personal de los miembros.

Lo más tentador de estos días es tomar decisiones que mejoren los resultados a corto plazo y que puedan desacelerar a los empleados, reducir los salarios, aumentar el valor del producto, reducir el número de proveedores y reducir la calidad del producto. Sin lugar a dudas, estas son medidas que tienen un impacto directo e inmediato en los beneficios. Sin embargo, a largo plazo, las organizaciones que prestan atención a los resultados lograrán un beneficio destructivo, y esto no es suficiente para enfocarse en el uso de los recursos existentes, pero debemos preocuparnos por crear valor.

La lealtad de los empleados se convierte en un factor valioso porque el empleado instintivamente intenta mejorar los resultados de su trabajo (por tanto, campos de sugerencias), y cada vez menos costoso, lo que contribuye a

una mayor eficiencia y rentabilidad. Para lograr este compromiso, debemos prestar atención a la cultura de la organización, tomando medidas para: mejorar la comunicación interna y mantener los compromisos, promover el ambiente de trabajo y la integración de los empleados dentro de la institución (muchas organizaciones que apoyan a sus empleados como socios), reconociendo y recompensar bien el trabajo realizado.

Este compromiso se traduce en salarios mejorados, beneficios sociales, reconocimiento institucional mejorado, se refleja en la caída en el número de cancelaciones, permite un crecimiento sostenido, mejora la lealtad de los usuarios, proporciona los mejores empleados. Aunque puede parecer que la renuncia y los cambios en la organización siguen presentes y, en la actualidad, quién realiza estas migraciones, es importante que la organización mantenga a los empleados porque el costo de la experiencia que se pierde es alto.

Quizás todos estos conceptos como lealtad, creación de valor, pero parece que el objetivo abstracto de la institución debe ser crear valor con los resultados de la valoración del índice, siendo la lealtad uno de los factores que contribuyen a la creación de empleados valor.

a) Variable independiente: Cultura organizacional:

Esta referida a toda una serie de reglas y situaciones que pueden estar manifestadas en normas que son compartidas por todos los integrantes de la organización, forma parte de la existencia, o bien pueden estar escondidas en la inmediatez de lo cotidiano y ser el factor invisible de los comportamientos humanos. (Pérez, 1999, p.9)

Dimensiones de la Cultura organizacional:

Dimensión 1: Calidad

La calidad se ha transformado en una necesidad real y estratégica de la institución. En varios lugares del mundo, se espera que las instituciones desarrollen e implementen la promoción de actividades y actividades que aumenten la eficiencia, la efectividad y la excelencia. Sin embargo, esta

preocupación por la calidad no depende del producto instalado en la imagen visionaria. En Japón, conoció los mecanismos de producción en la década de 1950 bajo la influencia de Joseph Juran y Edward Deming. Después de los investigadores iniciales, lenta y dolorosamente, la sensación de "hacer las cosas en orden" comienza a cobrar sentido. Con cierto retraso, el impacto de la calidad se siente en los Estados Unidos, en los ochenta. En 1992, se crearon premios y premio EFQM en el continente europeo, que se hizo tan popular que ahora el movimiento por la calidad es una referencia común.

La calidad de la palabra no cambió con el tiempo, por el contrario, cambió y cambió su posición. Al principio, la introducción de la institución de calidad se asoció con un mayor costo: monitorear el producto y guardar todo lo que demuestra el costo inicial involucrado defectuoso, luego trató de recuperar todo lo posible, lo que llevó al segundo costo. Luego se ejecuta la aplicación del muestreo estadístico procesos y el proceso de control para intentar generar desde sus inicios, es decir, garantía de calidad en el proceso de verificación y control de los productos recibidos.

El cambio fundamental en la definición de calidad es pasar la verificación del control de producción para evitar la generación de resultados defectuosos. Es por eso que estamos hablando de gestión de calidad integral recientemente. La calidad total es una agenda que debe desarrollarse en todos los niveles de la institución, cuyo propósito es platear y preservar el entorno en el que los empleados mejoran constantemente, tanto en su capacidad para entregar productos y servicios. En este sentido, busca la satisfacción total de los usuarios, la misma institución y comunidad. El concepto de gestión es esencial ya que abarca diversos aspectos como el control, la prevención, el control, la mejora, la planificación y la optimización de la calidad.

## Dimensión 2: Comunicación

Con respecto a la comunicación, uno puede pensar que básicamente funciona en un sentido técnico, las noticias se desarrollan y los medios que fomentan la retroalimentación, pero también construye los sentidos que ayudan

a los objetos que identifican los objetivos de la organización y sus miembros de la misma, es decir, proporcionar elementos para crear, mantener y cambiar la cultura organizacional. (Weil, 1992, p.125).

Comunicación interna según Álvarez (2017, p.99), importancia real en la gestión de la comunicación interna en el campo de la cultura organizacional "formalizar la cultura de la organización, y esto significa, entre otras cosas, garantizar el valor de ejecutar la misión para hacer realidad la visión", lograr el clima de compromiso e integración de las personas con su empresa para aumentar la motivación y el rendimiento. La comunicación interna y externa debe estar suficientemente consolidada y tener la capacidad de hacer cosas. Esto significa que la alta gerencia la respeta como un área estratégica de desarrollo organizacional. Por supuesto, no hay recetas mágicas, pero lo que debe tener este reconocimiento, planificación, implementación y monitoreo de todas las actividades que se llevarán a cabo.

El error principal de los líderes o directores de organizaciones públicas y privadas no reconoce el valor intrínseco estratégico y comunicativo que, por supuesto, se merece y que se basa en estos dos principios básicos que deben cumplirse: combinar los objetivos del empleado con los objetivos de la compañía.

- Los problemas de gestión son muy diferentes de los problemas de comunicación.

### Dimensión 3: Contribución personal:

Refiriéndose a este aspecto, Gibson et al. (2004), citado por Harris (2014, p.96) lo definen como relacionado con su trabajo, es decir, se involucran e identifican con ellos, lo que lleva a tomar decisiones de manera oportuna, participando en el trabajo y esfuerzos e intereses conjuntos para lograr el mejor desempeño en tareas asignadas.

Del mismo modo, Davis y Newstrom (2003) citado por Harris (2014, p.96), se refieren a la participación en el trabajo como un título en el que las personas se sumergen en él invirtiendo tiempo, energía y entendiéndolo como parte fundamental de su existencia. Los empleados consideran importante realizar tareas importantes y hacerlo correctamente, que son los elementos básicos de su identidad profesional; Esta dimensión incluye aspectos como decisiones, participación, esfuerzo, intereses y resultados.

#### Dimensión 4: Reconocimientos, incentivos

En el entorno empresarial actual, la recompensa y el reconocimiento se han vuelto más importantes que nunca porque los gerentes tienen menos impacto en los empleados y configuran su comportamiento. En tiempos de tensión económica, las recompensas y el reconocimiento son una forma efectiva de alentar a los empleados a alcanzar niveles más altos de rendimiento.

La contratación de empleados se basa en principios no monetarios, de acuerdo con sus resultados. El reconocimiento implica el uso de las habilidades y calificaciones del empleado para mejorar el rendimiento y la productividad de la organización. Es similar a la motivación de los empleados, fomenta la satisfacción laboral, el compromiso y el rendimiento. Por otro lado, los programas de lealtad utilizan incentivos financieros y financieros para compensar la productividad de los empleados.

Los beneficios que un individuo aspira a una organización se transfieren a través de la política de remuneración y compensación, así como de otros tipos de incentivos, en particular la remuneración, el aspecto básico de la relación laboral. Según Chiavenato (2000, p. 415), "el pago se puede considerar de varias maneras: pago de un trabajo, medida del valor de una persona en una organización, medida del estado jerárquico en las organizaciones"

La complejidad de la definición resulta del carácter inmaterial del valor del individuo y el estado organizacional, también de la subjetividad, lo que implica la cuantificación del esfuerzo de la persona. Del mismo modo, el mismo autor



declara que: "El salario es la remuneración en dinero o su equivalente, que el empleador le paga al empleado por el puesto que desempeña y por los servicios que presta en un momento determinado"

Los Incentivos: Es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, a la asiduidad y puntualidad (premiándola), al ahorro en materias primas.

Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos. Parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible.

#### b) Variable Dependiente. Compromiso Laboral

La Real Academia de la Lengua Española define la obligación como un "compromiso contraído". Sin embargo, en el campo de Recursos Humanos, este concepto carece de carácter obligatorio, para convertirse en un acto de lealtad voluntaria y consciente debido a la creencia común sobre ciertos valores y principios.

En este sentido, Stephen Robbins en "La administración en el mundo de hoy" define la participación en el trabajo u organización como "un país donde un empleado se identifica con una organización específica, sus objetivos y deseos de mantener su afiliación a la organización"

El concepto de "participación en el trabajo" se reconoce en las instituciones como la lealtad o el sentido de pertenencia al cual el empleado desea permanecer en la institución debido a incentivos ocultos. (Álvarez 2001) citado por Peralta et.al. (2007, p.89)

El compromiso es una "relación orientada a los empleados a nivel de la razón, sentimental y significativa, en busca de la satisfacción mutua de los empleados y las instituciones a través de la actitud proactiva de ambas partes para mantener la calidad de estas relaciones a largo plazo, lo que lleva a tres buenos comportamientos para el éxito de la empresa y felicitaciones:

- Ejecución de esmeros extras por parte del trabajador (los anglosajones lo llaman “extra mile”)
- Voluntad férrea de permanencia a plazo indeterminado en la institución: aun corriendo el riesgo de giros voluntarios por una fidelidad enraizada con la institución, en las épocas de bonanza como los malos tiempos.
- Abertura y sustento a los cambios necesarios en la empresa para continuar siendo competitivos, inclusive cuando esto infiera ejecutar ciertos sacrificios personales.

El compromiso de los trabajadores refleja la implicación intelectual y emocional de éstos con su empresa, y con ello su contribución personal al éxito de la misma. Los trabajadores comprometidos comparten una serie de creencias y actitudes que vistas en su conjunto reflejan el aspecto clave de la salud de la empresa.

### **2.3 Definición de términos básicos**

Dimensión 1: Identificación.

De acuerdo con Gibson et al (2004) citado por Harris (2014, p.96), la organización Identificadora se refiere a la unión o reconocimiento de que el empleado tiene lo mismo en lo que respecta a las metas, metas organizacionales. En este sentido, Davis y Newstrom (2003) citado por Harris (2014, p.96), definen los objetivos como una formulación completa de los logros que la organización está lista para lograr en un período determinado.

Por lo tanto, como personas involucradas en la institución en la que trabajan, las posibilidades de permanencia aumentarán, permitiendo el desarrollo de capacidades y necesidades colectivas, lo que lleva a que las estructuras estructuran el trabajo consistentemente, con dictatio esta situación aumentará la eficiencia, logrando el objetivo y metas previstos

De la misma manera, explica Chiavenato (2008, p.40.), los objetivos son los puntos donde las organizaciones enfocan sus energías y recursos. En este caso, si la organización es un medio para alcanzar los objetivos a través de la capacidad de las personas, las metas son metas colectivas que representan aspectos socialmente relevantes.

Refiriéndose al tema, Stoner, Freeman & Gilberth (2004), citado por Harris (2014, p.96), un gerente político como estimación de la organización, considerando la existencia de grupos de empleados actuales y futuros, para tomar parte en actividades organizacionales que intentan imponer sus valores y objetivos.

## Dimensión 2: Membresía.

El sentido de pertenencia es la clave del éxito de una organización o empresa, porque si un empleado o empleado está convencido de que la organización o empresa es buena y agrega valor, se esfuerzan por lograr los objetivos marcados "Si un empleado o empleado está convencido de que la organización o la empresa es buena, y que agrega valor, se esfuerza por lograr los objetivos que marca"

Una necesidad es una necesidad que surge de la propia persona. Abraham Maslow (p. 15), uno de los creadores de la psicología humanística, conocido por su jerarquía de pirámide de las necesidades humanas, lugares de membresía en la segunda etapa de la pirámide. Establece que cuando se satisfacen las necesidades mentales de seguridad y supervivencia, surge la necesidad de amor, afecto y pertenencia.

(Brea, L., 2014, p.22) un sentido de pertenencia definido como un sentido de pertenencia e identificación del individuo o ambiente determinado de un grupo. Su existencia en una persona genera participación en la construcción de una manera en la que, en última instancia, forman parte de la memoria personal y de un grupo al que se siente pertenecer. La participación en la

creación de esta memoria es activa y continua, lo que significa la participación en el desarrollo personal, grupal y local.

Maslow (1954, p.16) pertenece a la segunda capa de la pirámide de necesidades humanas. Establece que cuando se satisfacen las necesidades psicológicas y la seguridad, surge la necesidad de amor, afecto y pertenencia. En la literatura, el sentido de pertenencia está vinculado al principio de membresía y afiliación, ya que define el nivel de integración e identificación con un contexto específico que genera una respuesta emocional y es un sentimiento común de todos los miembros del grupo en el que todos se preocupan para el otro y comparte la convicción de que sus necesidades se cumplirán mientras permanezcan juntas.

#### Dimensión 3: Lealtad.

La lealtad a la organización mencionada en los puntos anteriores es el grado en que el empleado está involucrado en la organización y expresa la voluntad de continuar participando en ella, y trata de seguir trabajando en ella.

Según Gibson y otros (2004) y Davis & Newstrom (2003), citado por Harris (2014, p.96), la lealtad suele ser mayor entre las personas con antigüedad en la empresa, así como la participación de empleados que se desarrollan con éxito personal en la organización en la que trabajan. Trabajar con grupos de empleados comprometidos.

De manera similar, los autores mencionados anteriormente afirman que este tipo de empleado generalmente tiene documentación satisfactoria de asistencia en el trabajo, un nivel más bajo de rotación, muestra apoyo para la política de la compañía y rara vez cambia de trabajo. Como resultado, es inusual que este tipo de empleado sea impuntual o ausente, por el contrario, muestra buena disposición para trabajar durante muchas horas, esforzándose por lograr un alto nivel de desempeño.

#### Dimensión 4: participación institucional

Porter, et.al. (1974, p.610) consideran el compromiso de la organización para creer en los objetivos y valores de la organización que los acepta, y su voluntad de realizar esfuerzos significativos para la organización y, en última instancia, desean seguir siendo miembros, sería la identificación psicológica de la persona con la organización en la que trabaja.

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1 Formulación de hipótesis

##### 3.1.1 Hipótesis General:

Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes en el CETPRO “Carlos Lunavictoria Quevedo” de La Tinguiña, Ica - 2018.

##### 3.1.2 Hipótesis Específicas:

HE.1. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral de los docentes en el CETPRO “Carlos Lunavictoria” de La Tinguiña, Ica - 2018

HE.2. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los docentes en el CETPRO “Carlos Lunavictoria” de La Tinguiña, Ica - 2018

HE.3. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral de los docentes en el CETPRO “Carlos Lunavictoria” de La Tinguiña, Ica - 2018

HE.4. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral de los docentes en el CETPRO “Carlos Lunavictoria” de La Tinguiña, Ica - 2018

### **3.2 Identificación de variables**

Definición conceptual de la variable

Variable Independiente (V x):

**CULTURA ORGANIZACIONAL.**

Definición conceptual: Se refiere a toda una serie de circunstancias que pueden estar explícitas en normas y reglamentos que son compartidos y forman parte de la existencia, o bien pueden estar escondidas en la inmediatez de la cotidianidad y ser el centro invisible de los comportamientos humanos.

Definición operacional: La cultura de una organización está constituida por una red de símbolos o costumbres que guían y modulan, en distinto grado, los comportamientos de quienes trabajan en ella y, sobre todo, de las personas que se van incorporando.

Variable Dependiente (V y):

**COMPROMISO LABORAL.**

Definición conceptual: Herramienta productiva en cuanto a la ejecución organizacional, ya que de acuerdo a los resultados que se obtengan mediante esta, se pueden tomar las decisiones adecuadas para el crecimiento funcional de la institución.

Definición operacional: El compromiso laboral se refleja en la implicación intelectual y emocional con la institución, así como su contribución personal al éxito de la institución a través de identificación, membresía y lealtad.

### 3.3 Operacionalización de variables

#### *Operacionalización de la variable: Cultura Organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles
<b>Calidad</b>	metas, objetivos, Valores institucionales.	1 - 5	<b>Likert</b>	Malo Regular Bueno
<b>Comunicación</b>	Calidad, comunicación Identificación.	6-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo ni</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	
<b>Contribución Personal</b>	Identificación Personal motivado Oportunidades y retos	11-15		
<b>Reconocimiento-Incentivos</b>	Reconocimiento, incentivos económicos, desarrollo profesional,	16-20		



**Operacionalización de la variable Compromiso Laboral**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles</b>
<b>Identificación</b>	Metas	1 - 5	<b>Likert</b>	Buena calidad
	organizacionales			
	Propósitos			
	institucionales			
<b>Membresía</b>	Objetivos	6-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo</li> <li>• De acuerdo</li> <li>• Ni de acuerdo ni En desacuerdo</li> <li>• En desacuerdo</li> <li>• Totalmente en desacuerdo</li> </ul>	Regular calidad
	institucionales			
	Sentimiento de pertenencia			
	Deseo de pertenecer a la institución			
<b>Lealtad</b>	Satisfacción	11-15		Mala calidad
	Cumplimiento			
<b>Compromiso institucional</b>	Respeto a la institución	16-20		
	Desempeño			
	Productividad			
	Satisfacción			
	Trabajo en equipo			

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1 Tipo y nivel de investigación**

##### **4.1.1 Tipo de investigación**

Investigación básica o investigación fundamental (muy a menudo identificada como la ciencia pura, concepto que puede tener otros significados), es la ciencia o investigación que se lleva a cabo sin fines prácticos inmediatos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), sino con el fin de incrementar el conocimiento sobre la cultura organizacional y el compromiso laboral

##### **4.1.2 Nivel de Investigación**

El estudio es de nivel relacional (Carrasco, 2013), pues el objetivo principal es Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral

#### **4.2 Método y Diseño de la investigación:**

##### **4.2.1 Método de la investigación**

Método cuantitativo, ya que, según a Hernández, et al. (2014) La investigación cuantitativa maneja los datos obtenidos mediante los instrumentos de recojo de datos para contrastar la hipótesis, en función a la medición cuantitativa y el análisis estadístico para establecer patrones de procedimiento y probar teorías.

Método estadístico, pues a través de esta se determinó la muestra, mediante el muestreo no probabilístico de carácter intencionado, además se tabuló la información obtenida a través de los instrumentos de recolección de datos para medir las variables la cultura organizacional y el compromiso laboral

#### 4.2.2 Diseño de la investigación

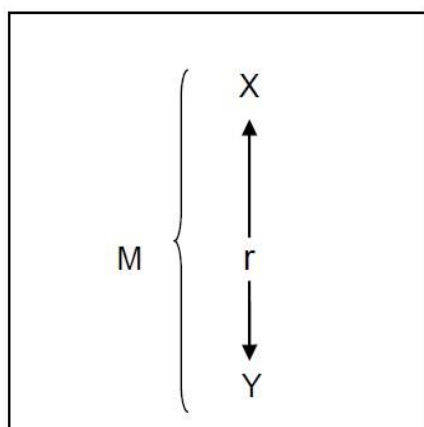
Su propósito es describir lo que se ha hecho para desarrollar un estudio, con información suficientemente detallada para permitir que otros entiendan el procedimiento metodológico aplicado, la metodología puede entenderse como una serie de procedimientos que determinan el tipo de investigación.

La investigación se define como una estructura u organización esquemática adoptada por el investigador con la finalidad de vincular y controlar las variables de estudio.

Asimismo, es una herramienta de dirección y limitación para el investigador, pues se convierte en un conjunto de pautas bajo las cuales se realizará el proceso de investigación. Hernández et al. (2010), El presente estudio es de tipo Básica, no experimental,

Para Carrasco (2013), lo que confirma que el estudio es muy importante en la investigación y en la conducción metódica del proceso de investigación, permitiendo un enfoque apropiado del problema de investigación, el logro de objetivos de investigación y las hipótesis de investigación. Todo en un contexto social, que la situación se presenta.

El diseño de investigación es descriptiva correlacional, pues la finalidad es determinar la relación existente entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado



#### Dónde:

M = Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado

X = Cultura organizacional.

Y = Compromiso laboral.

r = Posible relación.

### 4.3 Población y muestra de la investigación

#### 4.2.1 Población

El estudio tiene como población a 120 docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado

**Tabla 1**  
***Detalles de la población.***

<b>Detalle</b>	<b>Sub Total</b>
Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado	<b>120</b>
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>

#### 4.2.2 Muestra

Tener una población bien definida creará una lista que contiene todos los elementos que la integran, Hernández (2010).

La muestra es suficiente cuando consta de un número suficiente de elementos para así garantizar la existencia de las características de la población de estudio. Para lograr este objetivo, puede usarse fórmulas estadísticas cuando sea probabilístico; pero si los grupos ya están definidos, este no es un tipo probabilístico.

Teniendo en cuenta la característica de la población del trabajo de investigación, la selección de la muestra se realizó a través del muestreo **no probabilístico**, es decir de manera intencional se tomó los 120 de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado

### ***Detalles de la muestra del estudio.***

<b>Detalle</b>	<b>Sub Total</b>
Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado	<b>120</b>
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>

## **4.5 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos**

### **4.5.1 Técnicas**

Según Rodríguez Peñuelas (2008: 10), estas técnicas son el medio para recopilar información, que incluye observaciones, cuestionarios, entrevistas, encuestas.

En este sentido, Mayntz et al. (1976: 133) citados por Díaz de Rada (2001: 13), describen el estudio como una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los sujetos sobre los datos que desean obtener y luego recopilar estos datos individuales, para obtener datos agregados durante la evaluación.

Las técnicas utilizadas para la obtención de los datos del presente trabajo de investigación fueron las siguientes:

<b>Variable</b>	<b>Técnicas</b>
Cultura organizacional.	Encuesta.
Compromiso laboral.	Encuesta.

### **4.5.2 Instrumentos**

La herramienta utilizada en las encuestas fue el cuestionario que recopila de forma ordenada los indicadores de variables relacionadas con el propósito del estudio. (Casas, et. al. 2003:528).

Los instrumentos de recolección de información empleada para la obtención de datos del estudio fueron:

Variable	Instrumento
Cultura organizacional.	Cuestionario.
Compromiso laboral.	Cuestionario.

#### 4.5.3 Métodos de análisis de datos

Se usará la prueba de correlación estadística de Pearson porque tenemos una variable dependiente e independiente. Por lo tanto, determinaremos la relación entre las variables y su grado de asociación.

#### 4.5.4 CONFIABILIDAD Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.

Para comprobar la **fiabilidad** de los datos obtenidos se realizó a través del estadístico “Alfa de Cronbach”.

**Tabla 2**

***Confiabilidad del instrumento.***

Instrumentos	Estadístico	Coefficiente de Confiabilidad
Cuestionario sobre Cultura Organizacional.	Alfa de Cronbach.	0,865.
Cuestionario sobre Compromiso laboral.	Alfa de Cronbach.	0,832.

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado**

El valor de Alfa de Cronbach es mayor a 0,8 para los dos instrumentos de recolección de datos. Según Hernández, et al. (2014); nos indican que, a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad. Los valores 0,865 y 0,832 se consideran un valor elevado, es decir, los instrumentos tienen una confiabilidad aceptable.

Para **Validar** los instrumentos del estudio, se utilizó la técnica de “Juicio de expertos”. Pues, para establecer **la validez de contenido, estructura y**

**forma** de los instrumentos de la investigación, se optó por seleccionar a tres expertos en el tema de acuerdo a sus años de experiencia y por el tipo de actividad que realizan.

**Tabla 3**  
***Validación del instrumento.***

<b>Experto</b>	<b>Validación</b>	<b>Calificación</b>
Experto 1.	Validez de forma, contenido y estructura.	Muy bueno.
Experto 2.	Validez de forma, contenido y estructura.	Muy bueno.
Experto 3.	Validez de forma, contenido y estructura.	Muy bueno.

Según la Tabla 3, los expertos invitados a participar en el presente trabajo de investigación, confirman que la validez de forma, contenido y estructura del instrumento de recolección de datos tiene una calificación muy buena.

**CAPÍTULO V**  
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

**5.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LAS VARIABLES.**

**Tabla 4**

***Puntuaciones generales de la variable cultura organizacional y sus dimensiones.***

<b>N°</b>	<b>Cultura organizacional</b>	<b>Calidad</b>	<b>Comunicación</b>	<b>Contribución personal</b>	<b>Reconocimiento-Incentivos.</b>
1	98	20	20	20	18
2	92	14	20	19	21
3	101	22	23	20	18
4	69	21	22	9	9
5	79	20	14	15	16
6	53	12	10	10	9
7	76	15	15	16	15
8	93	19	19	17	17
9	56	8	15	14	9
10	106	20	20	23	19
11	67	14	14	14	14
12	79	16	15	16	16
13	69	15	14	15	13
14	79	9	15	21	19
15	92	14	21	17	20
16	69	16	14	13	14
17	112	21	22	24	22
18	83	16	17	16	16
19	103	17	22	20	21
20	78	15	16	14	16
21	74	12	19	14	16
22	74	17	16	13	14
23	72	15	17	13	14
24	56	12	13	13	12
25	77	15	15	16	16
26	75	15	18	13	16
27	81	14	19	15	16



28	38	10	12	6	4
29	67	15	15	15	10
30	112	20	24	22	23
31	82	17	16	15	16
32	84	14	17	16	17
33	69	14	12	14	16
34	91	16	20	17	19
35	80	15	17	19	14
36	97	20	20	19	20
37	76	18	19	12	14
38	80	13	17	17	16
39	107	22	22	20	23
40	91	15	19	19	19
41	87	12	18	20	17
42	92	16	20	15	20
43	92	18	18	19	19
44	94	20	18	18	18
45	82	15	13	17	18
46	88	18	17	20	15
47	80	16	18	15	13
48	93	19	20	21	16
49	81	17	14	16	18
50	97	20	18	19	20
51	93	20	18	21	16
52	66	11	14	12	11
53	91	16	22	18	17
54	82	16	18	14	18
55	66	15	11	12	13
56	75	12	17	15	15
57	72	15	12	16	14
58	81	18	14	17	16
59	83	19	16	14	14
60	78	17	17	15	15
61	98	20	20	20	18
62	92	14	20	19	21
63	101	22	23	20	18

64	69	21	22	9	9
65	79	20	14	15	16
66	53	12	10	10	9
67	76	15	15	16	15
68	93	19	19	17	17
69	56	8	15	14	9
70	106	20	20	23	19
71	67	14	14	14	14
72	79	16	15	16	16
73	69	15	14	15	13
74	79	9	15	21	19
75	92	14	21	17	20
76	69	16	14	13	14
77	112	21	22	24	22
78	83	16	17	16	16
79	103	17	22	20	21
80	78	15	16	14	16
81	74	12	19	14	16
82	74	17	16	13	14
83	72	15	17	13	14
84	56	12	13	13	12
85	77	15	15	16	16
86	75	15	18	13	16
87	81	14	19	15	16
88	38	10	12	6	4
89	67	15	15	15	10
90	112	20	24	22	23
91	82	17	16	15	16
92	84	14	17	16	17
93	69	14	12	14	16
94	91	16	20	17	19
95	80	15	17	19	14
96	97	20	20	19	20
97	76	18	19	12	14
98	80	13	17	17	16
99	107	22	22	20	23

100	91	15	19	19	19
101	87	12	18	20	17
102	92	16	20	15	20
103	92	18	18	19	19
104	94	20	18	18	18
105	82	15	13	17	18
106	88	18	17	20	15
107	80	16	18	15	13
108	93	19	20	21	16
109	81	17	14	16	18
110	97	20	18	19	20
111	93	20	18	21	16
112	66	11	14	12	11
113	91	16	22	18	17
114	82	16	18	14	18
115	66	15	11	12	13
116	75	12	17	15	15
117	72	15	12	16	14
118	81	18	14	17	16
119	83	19	16	14	14
1200	78	17	17	15	15

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018**

**Tabla 5*****Descriptivos de la variable cultura organizacional***

		<b>Descriptivos</b>		
		<b>Estadístico</b>	<b>Error estándar</b>	
Cultura organizacional	Media	81,83	1,848	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	78,14	
		Límite superior	85,53	
	Media recortada al 5%	82,07		
	Mediana	81,00		
	Varianza	204,887		
	Desviación estándar	14,314		
	Mínimo	38		
	Máximo	112		
	Rango	74		
	Rango intercuartil	18		
	Asimetría	-,264	,309	
	Curtosis	,722	,608	

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018**

Observando la Tabla 5, la media para la variable cultura organizacional es 81,83 puntos, de acuerdo al baremo planteado para esta variable está en la categoría eficiente, lo cual significa que los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado, tienen una cultura organizacional desarrollada, marcadamente como regular para el compromiso laboral. Es necesario señalar que lo ideal se encuentren en la categoría muy eficiente, el cual se ubica en el intervalo de 91 a 120 puntos, en donde los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018, tienen una cultura organizacional muy desarrollada, marcadamente como muy alta para el compromiso laboral con la institución.

**Tabla 6**

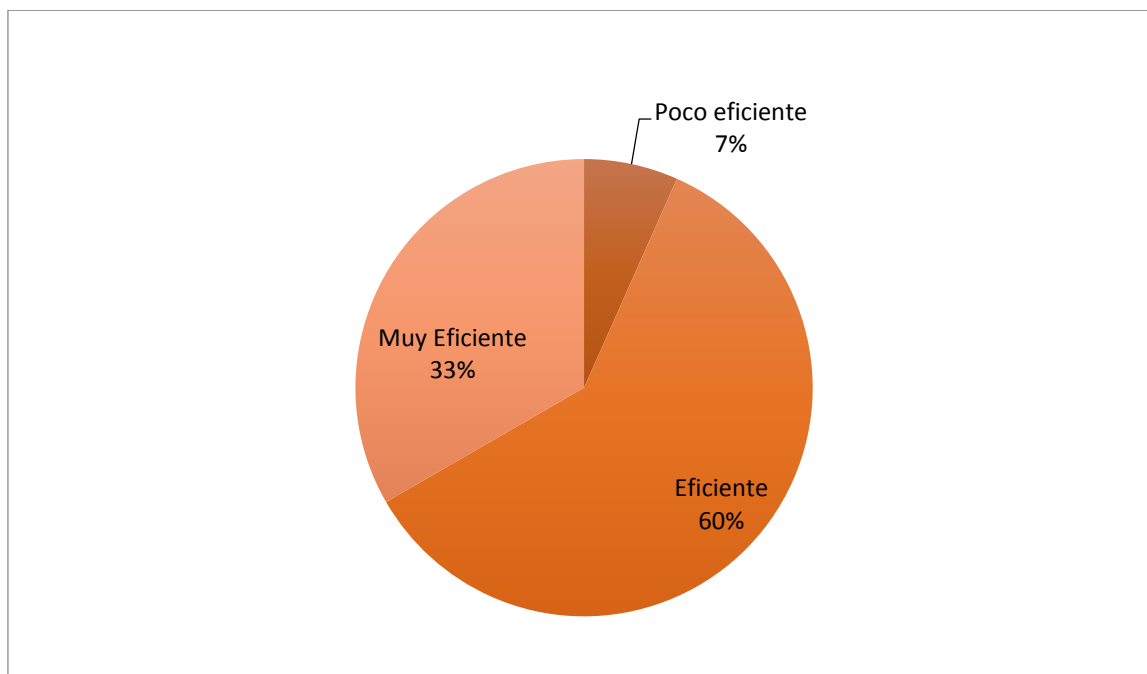
**Resultados generales de la variable: cultura organizacional**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco eficiente	8	6,7	100,0
	Eficiente	72	60,0	60,0
	Muy Eficiente	40	33,3	93,3
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado

**Gráfico 1**

**Resultados generales de la variable: cultura organizacional**



Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

Según la Tabla 6 y Gráfico 1, se puede observar que 60,0% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado tienen una cultura organizacional eficiente, mientras que el 33,3% afirman que tienen una cultura organizacional muy buena. Y 6,7% afirman que tienen una cultura organizacional poco eficiente.

**Tabla 7**

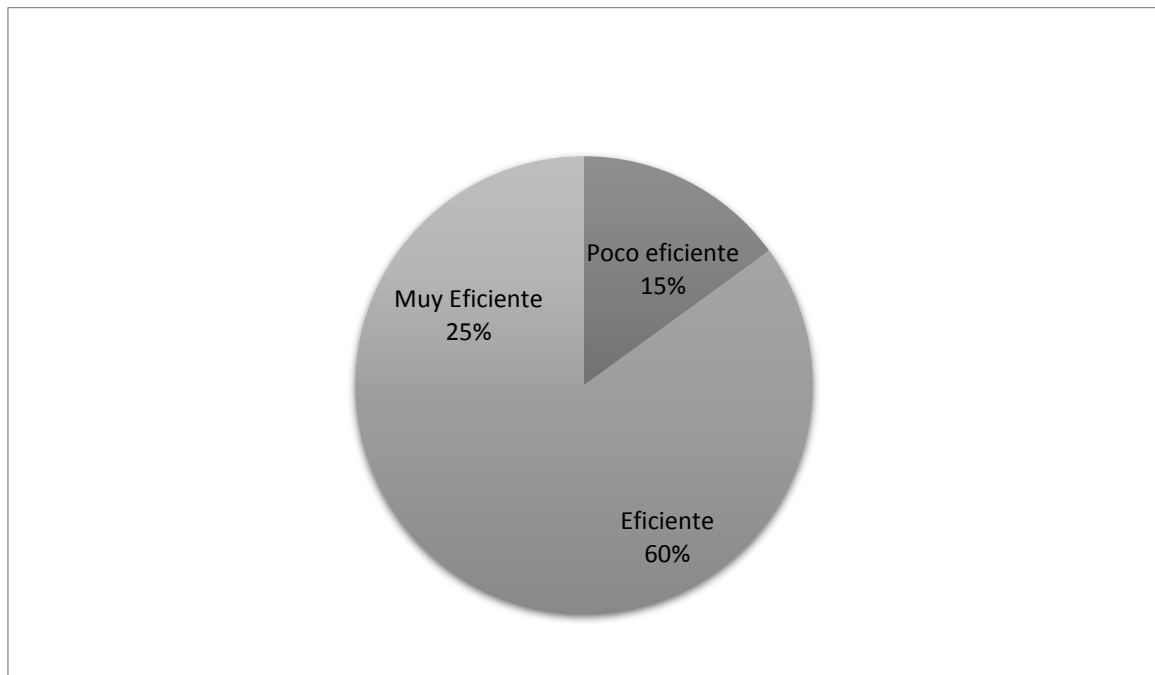
**Resultados generales de la dimensión: Calidad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco eficiente	18	15,0	100,0
	Eficiente	72	60,0	60,0
	Muy Eficiente	30	25,0	85,0
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**Gráfico 2**

**Resultados generales de la dimensión: Calidad**



Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

Según la Tabla 7 y Gráfico 2, se puede observar que 60,0% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado afirman que la calidad es eficiente, mientras que el 25,0% afirman que tienen una calidad muy buen, y 15,7% afirman que tienen una calidad poco eficiente.

**Tabla 8**

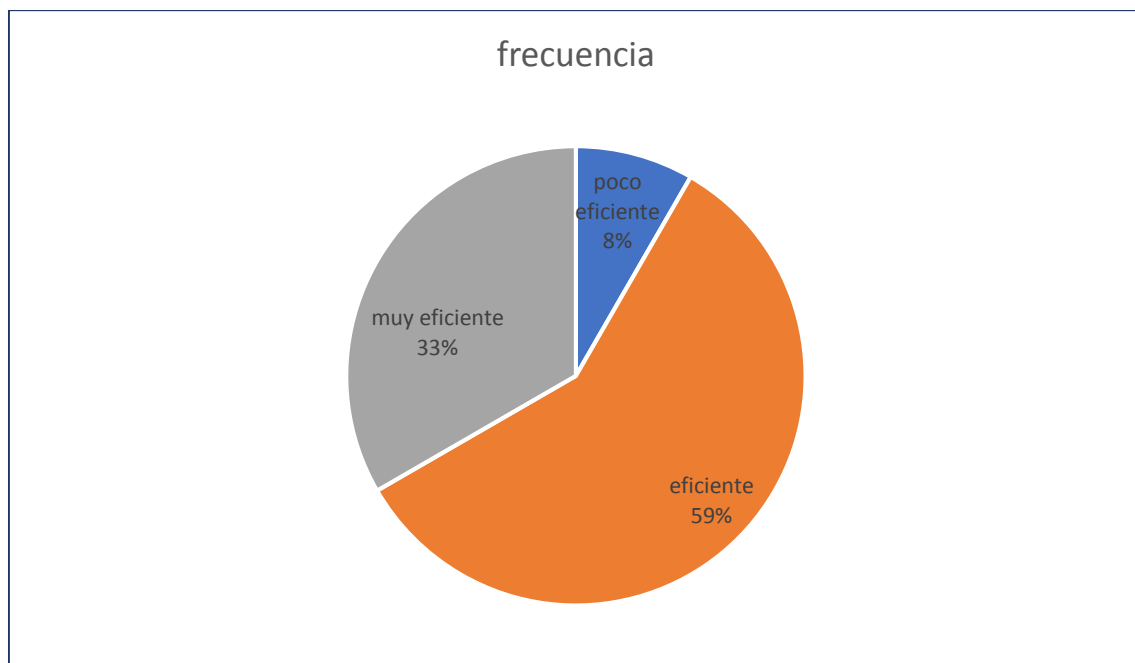
**Resultados generales de la dimensión: Comunicación**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco eficiente	10	8,0	100,0
	Eficiente	70	59,0	58,3
	Muy Eficiente	40	33,0	91,7
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**Gráfico 3**

**Resultados generales de la dimensión: Comunicación**



Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado

Según la Tabla 8 y Gráfico 3, se puede observar que 58,3% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado afirman que la comunicación es eficiente, mientras que el 33,3% afirman que tienen una comunicación muy buena, y 8,3% afirman que tienen una comunicación poco eficiente.

**Tabla 9**

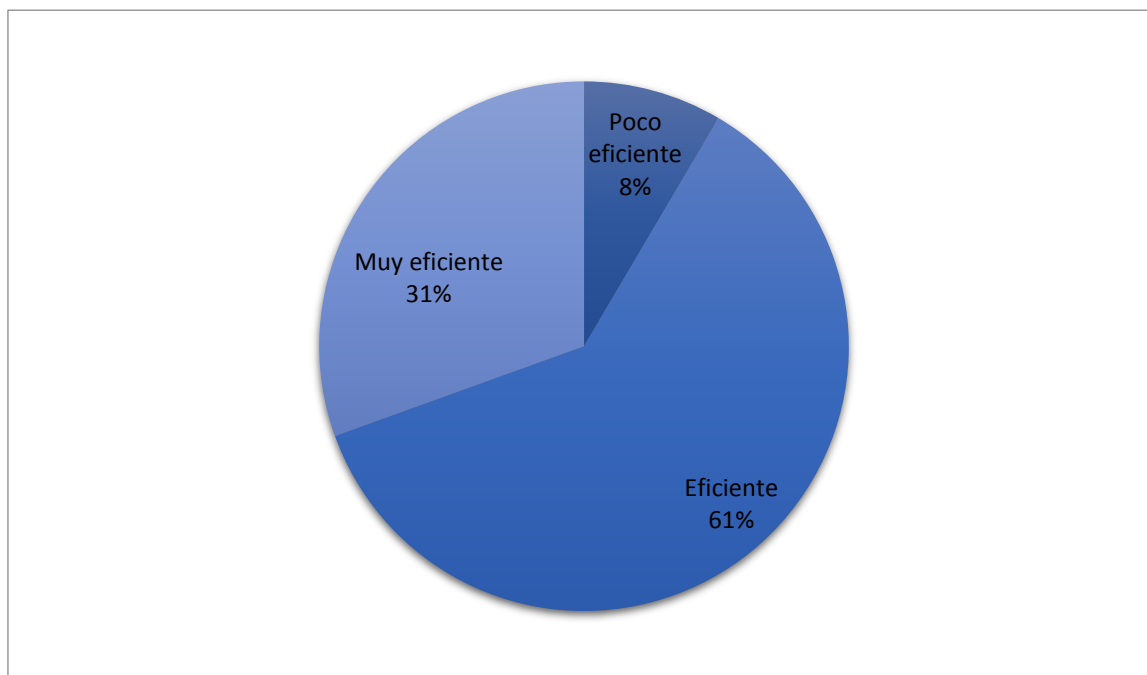
**Resultados generales de la dimensión: Contribución Personal**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	2	1,7	1,7
	Poco eficiente	10	8,3	100,0
Válido	Eficiente	72	60,0	61,7
	Muy eficiente	36	30,0	91,7
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**Gráfico 4**

**Resultados generales de la dimensión: Contribución Personal**



Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

Según la Tabla 9 y Gráfico 4, se puede observar que 60,0% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado afirman que la Contribución Personal es eficiente, el 30,0% afirman que tienen una Contribución Personal muy eficiente, el 8,3% afirman que tienen una Contribución Personal poco eficiente, y el 1,7% afirman que es deficiente.



**Tabla 10**

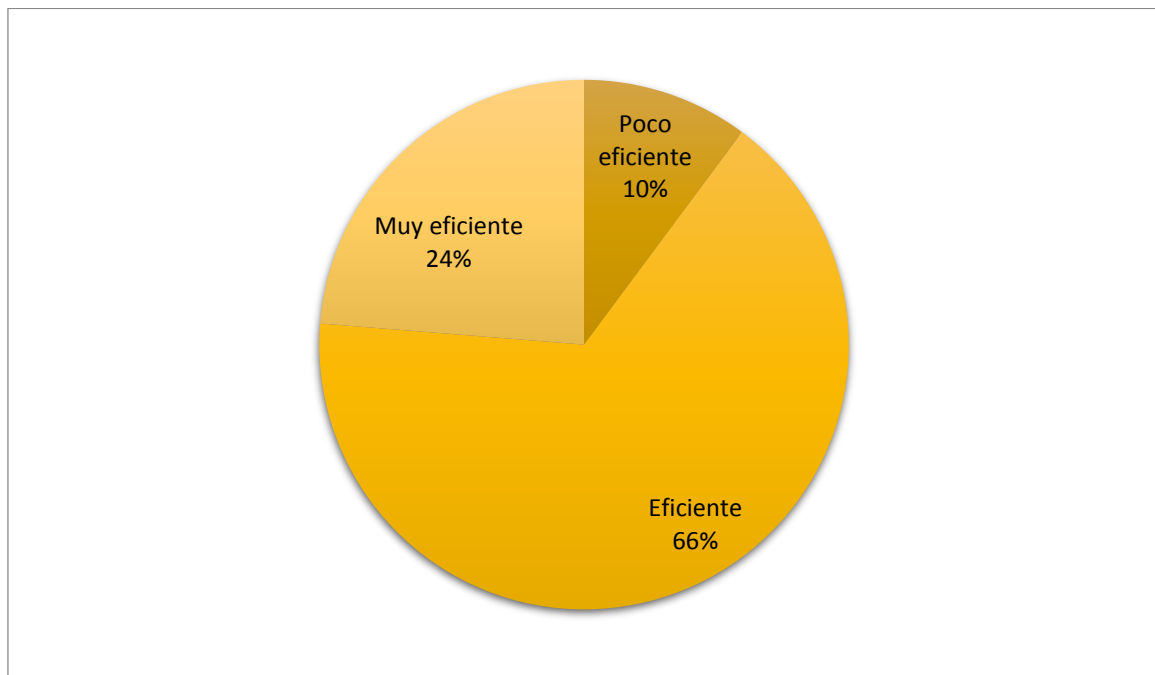
**Resultados generales de la dimensión: Reconocimiento-Incentivos.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	2	1,7	1,7
	Poco eficiente	12	10,0	100,0
Válido	Eficiente	78	65,0	66,7
	Muy eficiente	28	23,3	90,0
	Total	120	100,0	100,0

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado**

**Gráfico 5**

**Resultados generales de la dimensión: Reconocimiento-Incentivos.**



**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado**

Según la Tabla 10 y Gráfico 5, se puede observar que 65,0% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado, afirman que el Reconocimiento-Incentivos es eficiente, el 23,3% afirman que tienen un Reconocimiento-Incentivos muy eficiente, el 10,0% afirman que tienen un Reconocimiento-Incentivos poco eficiente, y el 1,7% afirman que es deficiente.

**Tabla 11**

***Puntuaciones generales de la variable compromiso laboral y sus dimensiones.***

<b>N°</b>	<b>compromiso laboral</b>	<b>Identificación</b>	<b>Membresía</b>	<b>Lealtad</b>	<b>Compromiso institucional</b>
1	68	17	15	17	19
2	61	17	14	14	16
3	68	18	16	17	17
4	59	18	19	12	10
5	52	13	18	9	12
6	39	8	8	13	10
7	48	10	12	11	15
8	59	12	15	16	16
9	42	10	10	10	12
10	55	17	17	14	7
11	50	12	11	16	11
12	69	16	15	19	19
13	54	12	14	15	13
14	59	15	14	13	17
15	67	19	16	16	16
16	61	13	15	15	18
17	53	18	13	11	11
18	71	17	16	17	21
19	66	16	15	17	18
20	61	15	15	13	18
21	52	12	12	13	15
22	49	11	14	10	14
23	62	15	15	14	18
24	40	10	8	10	12
25	56	12	13	14	17
26	55	13	11	18	13
27	68	14	18	15	21
28	52	10	13	11	18
29	49	10	10	15	14
30	51	14	11	14	12
31	56	15	12	14	15

32	54	13	11	15	15
33	46	9	11	13	13
34	68	16	18	15	19
35	64	16	15	15	18
36	70	18	15	19	18
37	53	15	14	12	12
38	58	12	14	14	18
39	71	15	17	18	21
40	59	13	15	14	17
41	68	19	15	15	19
42	66	18	14	15	19
43	65	18	15	14	18
44	46	10	8	18	10
45	64	16	16	14	18
46	71	17	15	17	22
47	54	13	9	16	16
48	59	15	14	12	18
49	58	13	13	14	18
50	64	15	15	16	18
51	58	14	15	11	18
52	54	14	11	13	16
53	51	13	13	12	13
54	63	15	15	15	18
55	48	12	9	13	14
56	49	12	12	14	11
57	54	12	12	11	19
58	59	15	13	15	16
59	53	11	14	13	15
60	57	14	13	12	18
61	68	17	15	17	19
62	61	17	14	14	16
63	68	18	16	17	17
64	59	18	19	12	10
65	52	13	18	9	12
66	39	8	8	13	10
67	48	10	12	11	15

68	59	12	15	16	16
69	42	10	10	10	12
70	55	17	17	14	7
71	50	12	11	16	11
72	69	16	15	19	19
73	54	12	14	15	13
74	59	15	14	13	17
75	67	19	16	16	16
76	61	13	15	15	18
77	53	18	13	11	11
78	71	17	16	17	21
79	66	16	15	17	18
80	61	15	15	13	18
81	52	12	12	13	15
82	49	11	14	10	14
83	62	15	15	14	18
84	40	10	8	10	12
85	56	12	13	14	17
86	55	13	11	18	13
87	68	14	18	15	21
88	52	10	13	11	18
89	49	10	10	15	14
90	51	14	11	14	12
91	56	15	12	14	15
92	54	13	11	15	15
93	46	9	11	13	13
94	68	16	18	15	19
95	64	16	15	15	18
96	70	18	15	19	18
97	53	15	14	12	12
98	58	12	14	14	18
99	71	15	17	18	21
100	59	13	15	14	17
101	68	19	15	15	19
102	66	18	14	15	19

103	65	18	15	14	18
104	46	10	8	18	10
105	64	16	16	14	18
106	71	17	15	17	22
107	54	13	9	16	16
108	59	15	14	12	18
109	58	13	13	14	18
110	64	15	15	16	18
111	58	14	15	11	18
112	54	14	11	13	16
113	51	13	13	12	13
114	63	15	15	15	18
115	48	12	9	13	14
116	49	12	12	14	11
117	54	12	12	11	19
118	59	15	13	15	16
119	53	11	14	13	15
120	57	14	13	12	18

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018**

**Tabla 12*****Descriptivos de la variable Compromiso laboral***

<b>Descriptivos</b>		<b>Estadístico</b>	<b>Error estándar</b>	
Calidad de atención	Media	57,60	1,040	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	55,52	
		Límite superior	59,68	
	Media recortada al 5%	57,81		
	Mediana	58,00		
	Varianza	64,854		
	Desviación estándar	8,053		
	Mínimo	39		
	Máximo	71		
	Rango	32		
	Rango intercuartil	12		
	Asimetría	-,160	,309	
	Curtosis	-,571	,608	

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado**

Observando la Tabla 12, la media para la variable Compromiso laboral es 57,60 puntos, de acuerdo al baremo planteado para esta variable está en la categoría satisfecho, lo cual significa que los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado, están satisfechos con el compromiso laboral que tienen. Es necesario señalar que lo ideal se encuentre en la categoría muy satisfecho, el cual se ubica en el intervalo de 64 a 84 puntos.

**Tabla 13**

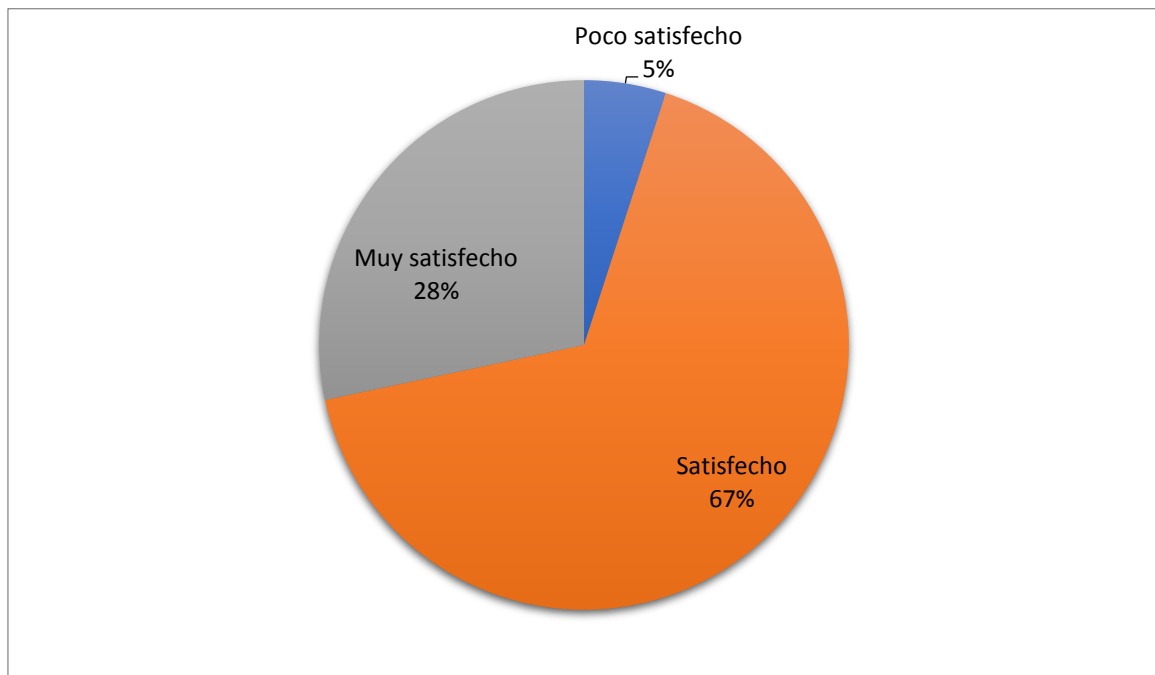
**Resultados generales de la variable: Compromiso laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco satisfecho	6	5,0	5,0
	Satisfecho	80	66,7	100,0
	Muy satisfecho	34	28,3	28,3
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**Gráfico 6**

**Resultados generales de la variable: Compromiso laboral**



Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado

Según la Tabla 13 y Gráfico 6, se puede observar que 66,7% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado, están satisfechos con el compromiso laboral, el 28,3% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado están muy satisfechos, y 5,0% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018 están poco satisfechos.

**Tabla 14**

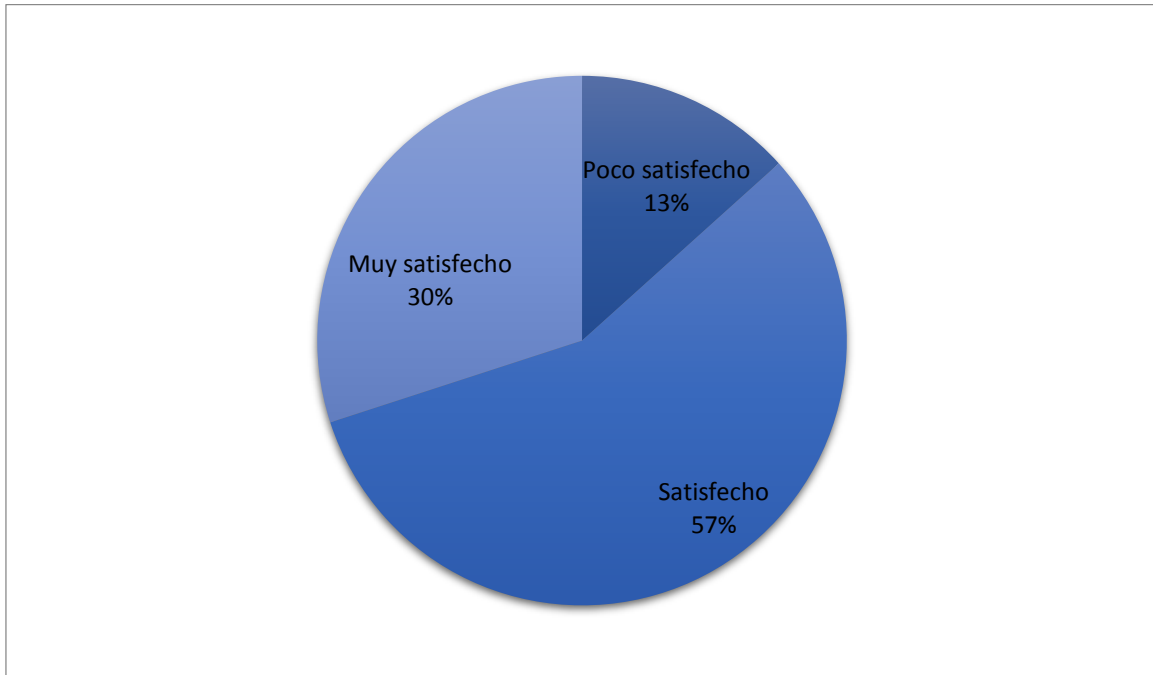
**Resultados generales de la dimensión: Identificación**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco satisfecho	16	13,3	43,3
	Satisfecho	68	56,7	100,0
	Muy satisfecho	36	30,0	30,0
	Total	120	100,0	100,0

Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**Gráfico 7**

**Resultados generales de la dimensión: Identificación**



Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

Según la Tabla 14 y Gráfico 7, se puede observar que 56,7% de los Docentes del CETPRO Carlos Lunavictoria están satisfechos con la identificación del compromiso laboral, el 30,0% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado están muy satisfechos, y 13,3% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018 están poco satisfechos con la identificación.



**Tabla 15**

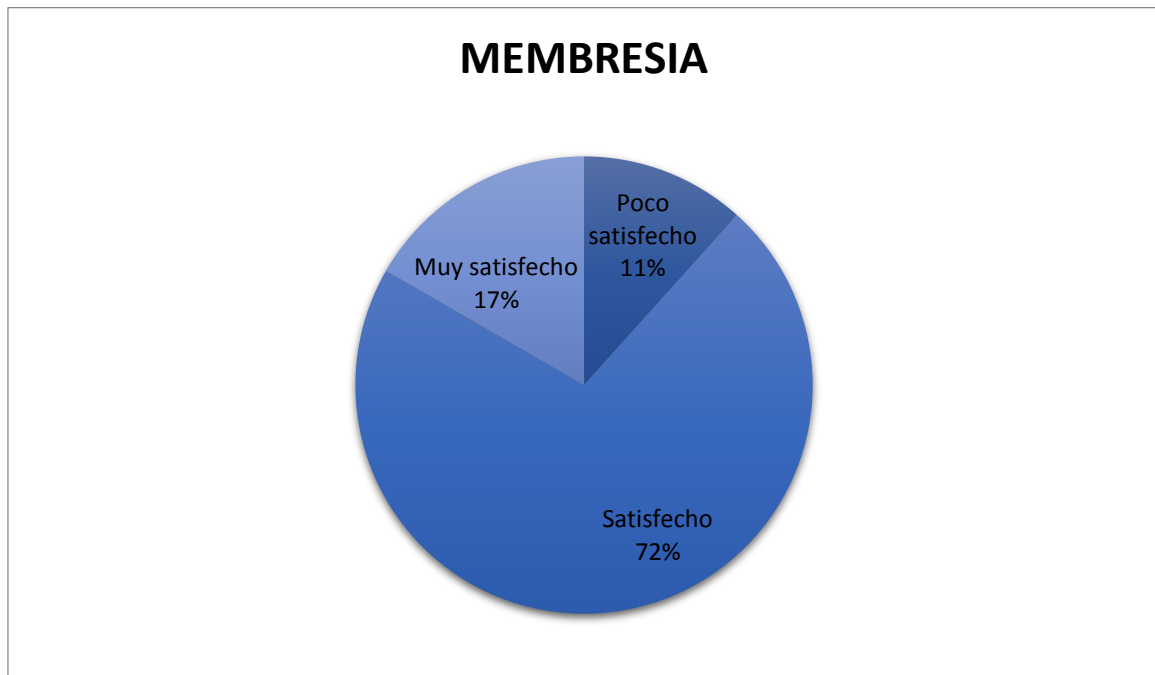
**Resultados generales de la dimensión: Membresía**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco satisfecho	14	11,7	28,3
	Satisfecho	86	71,7	100,0
	Muy satisfecho	20	16,7	16,7
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**Gráfico 8**

**Resultados generales de la dimensión: Membresía**



Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

Según la Tabla 15 y Gráfico 8, se puede observar que 71,7% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018 están satisfechos con la membresía en el compromiso laboral, el 16,7% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado están muy satisfechos y 11,7% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado están poco satisfechos.

**Tabla 16**

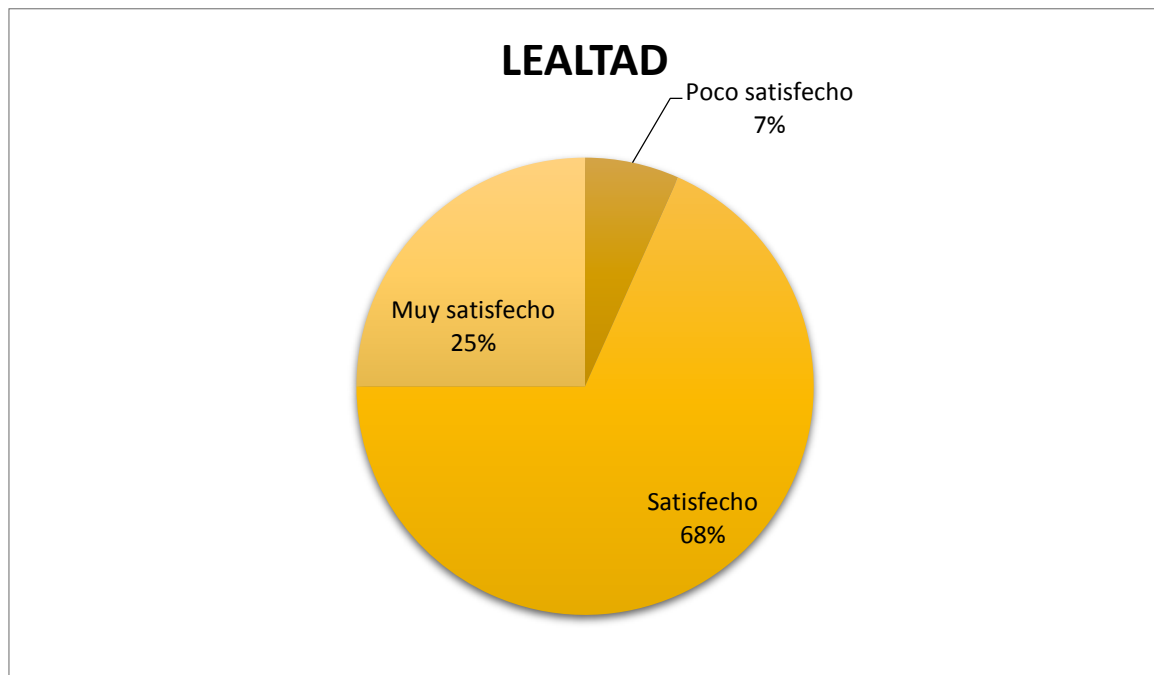
**Resultados generales de la dimensión: Lealtad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco satisfecho	8	6,7	31,7
	Satisfecho	82	68,3	100,0
	Muy satisfecho	30	25,0	25,0
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**Gráfico 9**

**Resultados generales de la dimensión: lealtad**



Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado

Según la Tabla 16 y Gráfico 9, se puede observar que 68,3% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado están satisfechos con la lealtad del compromiso laboral, el 25,0% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado están muy satisfechos, y 6,7% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado están poco satisfechos.

**Tabla 17**

**Resultados generales de la dimensión: Compromiso institucional**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco satisfecho	24	20,0	36,7
	Satisfecho	72	63,3	100,0
	Muy satisfecho	20	16,7	16,7
Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**Gráfico 10**

**Resultados generales de la dimensión: Compromiso institucional**



Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

Según la Tabla 17 y Gráfico 10, se puede observar que 68,3% de los Docentes del CETPRO Carlos Lunavictoria están satisfechos con el compromiso institucional del compromiso laboral, el 20,0% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018 están poco satisfechos, y 16,7% de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018 están muy satisfechos.

### 3.1. PRUEBAS DE NORMALIDAD.

Antes de realizar la prueba de hipótesis, es necesario conocer si los datos tienen una distribución normal; en la investigación intervienen 120 docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado, por lo que se utilizará el estadístico de prueba de KOLMOGOROV – SMIRNOV, con los siguientes criterios:

P-VALOR  $\geq \alpha$ , se acepta  $H_0$ . Los datos provienen de una distribución normal.

P-VALOR  $< \alpha$ , se acepta  $H_1$ , Los datos no provienen de una distribución normal.

**Tabla 18**

***Prueba de normalidad.***

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Cultura organizacional	Compromiso laboral
N		60	60
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	81,83	57,60
	Desviación estándar	14,314	8,053
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,084	,073
	Positivo	,084	,073
	Negativo	-,072	-,070
Estadístico de prueba		,084	,073
Sig. asintótica (bilateral)		,020 <sup>c,d</sup>	,020 <sup>c,d</sup>

a. La distribución de prueba no es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

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

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018**

Observando la Tabla 18, el valor asociado al estadístico de Kolmogorov-Smirnov (Sig. asintót. (Bilateral))  $\alpha = 0,020$ ; es menor a 0.05 para las dos variables. entonces, se concluye que los datos de la muestra respecto a la Cultura organizacional y compromiso laboral no se comportan normalmente, por lo que se realiza el procedimiento de la prueba de hipótesis a través del estadístico Rho de Spearman.

#### 4.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.

**H<sub>0</sub>: p = 0:** No existe correlación directa y significativa entre cultura organizacional y el compromiso laboral, de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**H<sub>1</sub>: p ≠ 0:** Existe correlación directa y significativa entre cultura organizacional y el compromiso laboral, de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**Nivel de significación:**

El porcentaje de error admitido es de 5%.

**Estadístico de prueba:**

La ecuación es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d^2}{n(n^2 - 1)}$$

**Interpretación de correlación de Rho de Spearman:**

Coeficiente de Correlación	Correlación
De ±0,96 a ±1,00	Perfecta
De ±0,85 a ±0,95	Fuerte
De ±0,70 a ±0,84	Significativa
De ±0,50 a ±0,69	Moderada
De ±0,20 a ±0,49	Débil
De ±0,10 a ±0,19	Muy débil
De ±0,00 a ±0,09	Nula o inexistente

**Tabla 19**

***Correlaciones no paramétricas entre las variables: cultura organizacional y el compromiso laboral***

		Correlaciones		
			Cultura organizacional	compromiso laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018**

Observado la Tabla 19, existe una relación lineal estadísticamente significativa (Sig. (bilateral) = 0,000 < 0,05), moderada (Rho de Spearman = 0,535) y directamente proporcional, entre Cultura organizacional y compromiso laboral, de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**Tabla 20**

***Tabulación cruzada entre las variables: cultura organizacional y el compromiso laboral***

		compromiso laboral			Total	
		Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho		
cultura organizacional	Muy eficiente	Recuento	20	20	0	40
		% del total	16,7%	16,7%	0,0%	33,3%
	Eficiente	Recuento	14	68	0	72
		% del total	11,7%	48,3%	0,0%	60,0%
	Poco eficiente	Recuento	0	2	6	8
		% del total	0,0%	1,7%	5,0%	6,7%
Total	Recuento	34	80	6	120	
	% del total	28,3%	66,7%	5,0%	100,0%	

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018**

Observando la Tabla 20, la relación entre las categorías de análisis de las variables cultura organizacional y compromiso laboral son: Eficiente y satisfecho 48,3% de relación, Muy eficiente y muy satisfecho 16,7% de relación y, Poco eficiente y poco satisfecho 5% de relación.

## 4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.

**H<sub>0</sub>: p = 0:** No existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**H<sub>1</sub>: p ≠ 0:** Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

#### Nivel de significación:

El porcentaje de error admitido es de 5%.

#### Estadístico de prueba:

La ecuación es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d^2}{n(n^2 - 1)}$$

#### *Interpretación de correlación de Rho de Spearman:*

coeficiente de correlación	Correlación
De ±0,96 a ±1,00	Perfecta
De ±0,85 a ±0,95	Fuerte
De ±0,70 a ±0,84	Significativa
De ±0,50 a ±0,69	Moderada
De ±0,20 a ±0,49	Débil
De ±0,10 a ±0,19	Muy débil
De ±0,00 a ±0,09	Nula o inexistente

**Tabla 21**

**Correlaciones no paramétricas entre la variable cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral**

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Identificación
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Identificación	Coeficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018**

Observado la Tabla 21, existe una relación lineal estadísticamente significativa (Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05), moderada (Rho de Spearman = 0,607) y directamente proporcional, entre cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**Tabla 22**

**Tabulación cruzada entre la variable cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral**

		Identificación			Total	
		Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho		
cultura organizacional	Muy eficiente	Recuento	22	16	2	40
		% del total	18,3%	13,3%	1,7%	33,3%
	eficiente	Recuento	14	52	6	72
		% del total	11,7%	43,3%	5,0%	60,0%
	Poco eficiente	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%
Total	Recuento	36	68	16	120	
	% del total	30,0%	56,7%	13,3%	100,0%	

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018**

Observado la Tabla 22, la relación entre las categorías de análisis de la variable cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral son: Eficiente y satisfecho 43,3% de relación, Muy eficiente y muy satisfecho 18,3% de relación y, Poco eficiente y poco satisfecho 13,3% de relación.



## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.

**H<sub>0</sub>: p = 0:** No existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**H<sub>1</sub>: p ≠ 0:** Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

### Nivel de significación:

El porcentaje de error admitido es de 5%.

### Estadístico de prueba:

La ecuación es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d^2}{n(n^2 - 1)}$$

### *Interpretación de correlación de Rho de Spearman:*

Coeficiente De Correlación	Correlación
De ±0,96 a ±1,00	Perfecta
De ±0,85 a ±0,95	Fuerte
De ±0,70 a ±0,84	Significativa
De ±0,50 a ±0,69	Moderada
De ±0,20 a ±0,49	Débil
De ±0,10 a ±0,19	Muy débil
De ±0,00 a ±0,09	Nula o inexistente

**Tabla 23**

**Correlaciones no paramétricas entre la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral**

Correlaciones				
		cultura organizacional		membresía
Rho de Spearman	cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,458**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	membresía	Coeficiente de correlación	,458**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018**

Observado la Tabla 23, existe una relación lineal estadísticamente significativa (Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05), débil (Rho de Spearman = 0,458) y directamente proporcional, entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**Tabla 24**

**Tabulación cruzada entre la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral**

		membresía			Total	
		Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho		
cultura organizacional	Muy eficiente	Recuento	10	28	2	40
		% del total	8,3%	23,3%	1,7%	33,3%
	eficiente	Recuento	10	56	6	72
		% del total	8,3%	46,7%	5,0%	60,0%
	Poco eficiente	Recuento	0	2	6	8
		% del total	0,0%	1,7%	5,0%	6,7%
Total		Recuento	20	86	14	120
		% del total	16,7%	71,7%	11,7%	100,0%

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018**

Observado la Tabla 25, la relación entre las categorías de análisis de la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral son: Eficiente y satisfecho 46,7% de relación, Muy eficiente y muy satisfecho 8,3% de relación y, Poco eficiente y poco satisfecho 11,7% de relación.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.

**H<sub>0</sub>: p = 0:** No existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**H<sub>1</sub>: p ≠ 0:** Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

#### Nivel de significación:

El porcentaje de error admitido es de 5%.

#### Estadístico de prueba:

La ecuación es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d^2}{n(n^2 - 1)}$$

#### *Interpretación de correlación de Rho de Spearman:*

coeficiente de correlación	correlación
De ±0,96 a ±1,00	Perfecta
De ±0,85 a ±0,95	Fuerte
De ±0,70 a ±0,84	Significativa
De ±0,50 a ±0,69	Moderada
De ±0,20 a ±0,49	Débil
De ±0,10 a ±0,19	Muy débil
De ±0,00 a ±0,09	Nula o inexistente

**Tabla 25**

**Correlaciones no paramétricas entre la variable cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral**

Correlaciones				
			cultura organizacional	Lealtad
Rho de Spearman	cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,424**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
	lealtad	Coeficiente de correlación	,424**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018**

Observado la Tabla 25, existe una relación lineal estadísticamente significativa (Sig. (bilateral) = 0,001 < 0,05), débil (Rho de Spearman = 0,424) y directamente proporcional, entre la cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**Tabla 26**

**Tabulación cruzada entre la variable cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral**

		Lealtad			Total	
		Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho		
cultura organizacional	Muy eficiente	Recuento	18	22	0	40
		% del total	15,0%	18,3%	0,0%	33,3%
	Eficiente	Recuento	12	56	4	72
		% del total	10,0%	46,7%	3,3%	60,0%
	Poco eficiente	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0,0%	3,3%	3,3%	6,7%
Total	Recuento	30	82	8	120	
	% del total	25,0%	68,3%	6,7%	100,0%	

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018**

Observado la Tabla 26, la relación entre las categorías de análisis de la variable cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral son: Eficiente y satisfecho 46,7% de relación, Muy eficiente y muy satisfecho 15,0% de relación y, Poco eficiente y poco satisfecho 6,7% de relación.

#### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4.

**H<sub>0</sub>: p = 0:** No existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**H<sub>1</sub>: p ≠ 0:** Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

#### Nivel de significación:

El porcentaje de error admitido es de 5%.

#### Estadístico de prueba:

La ecuación es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d^2}{n(n^2 - 1)}$$

#### *Interpretación de correlación de Rho de Spearman:*

<b>Coeficiente de Correlación</b>	<b>Correlación</b>
De ±0,96 a ±1,00	Perfecta
De ±0,85 a ±0,95	Fuerte
De ±0,70 a ±0,84	Significativa
De ±0,50 a ±0,69	Moderada
De ±0,20 a ±0,49	Débil
De ±0,10 a ±0,19	Muy débil
De ±0,00 a ±0,09	Nula o inexistente

**Tabla 27**

**Correlaciones no paramétricas entre la variable cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral**

		Correlaciones		
			cultura organizacional	compromiso institucional
Rho de Spearman	cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,285*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	120	120
	compromiso institucional	Coeficiente de correlación	,285*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	120	120

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018**

Observado la Tabla 27, existe una relación lineal estadísticamente significativa (Sig. (Bilateral) = 0,028 < 0,05), débil (Rho de Spearman = 0,285) y directamente proporcional, entre la cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

**Tabla 28**

**Tabulación cruzada entre la variable cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral**

		Seguridad			Total	
		Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho		
Inteligencia emocional	Muy eficiente	Recuento	8	24	8	40
		% del total	6,7%	20,0%	6,7%	33,3%
	Eficiente	Recuento	12	50	10	72
		% del total	10,0%	41,7%	8,3%	60,0%
	Poco eficiente	Recuento	0	2	6	8
		% del total	0,0%	1,7%	5,0%	6,7%
Total	Recuento	10	76	24	120	
	% del total	16,7%	63,3%	20,0%	100,0%	

**Fuente: Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018**

Observado la Tabla 28, la relación entre las categorías de análisis de la variable cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral son: Eficiente y satisfecho 41,7% de relación, Poco eficiente y poco satisfecho 20,0% de relación y, Muy eficiente y muy satisfecho 6,7% de relación.

## **CAPITULO VI**

### **DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACION**

El principal objetivo del estudio es establecer la relación existente entre la cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado, Sobre todo, a través del estudio de las dimensiones de la variable compromiso laboral: identificación, membresía. Lealtad, compromiso institucional.

Los resultados hallados en el estudio muestran que existe una correlación directa, moderada y significativa entre cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado, Sobre todo, a través del estudio de las dimensiones de la variable compromiso laboral: identificación, membresía. Lealtad, compromiso institucional. Resultados similares obtuvo Tasayco, M. (2016), quien demostró que hay una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; y Castillo, A. & Meza. A. (2014), quien concluyo que existe una correlación estadísticamente significativa entre Cultura Organizacional y el compromiso laboral del personal administrativo de las instituciones educativas públicas del distrito de San Vicente, 2014

Estos resultados se fundamentan en lo que manifiesta Robbins (2004), quien comenta que se trata de un área de investigación en la que se analiza el impacto que los individuos, grupos y sistemas tienen sobre el comportamiento interno de la organización, con el fin de aplicar este conocimiento para mejorar la eficiencia de estas organizaciones, dentro de la organización es uno de los principales ejes del comportamiento organizacional, incluidas las áreas de investigación, como los procesos grupales, la ciencia, la fuerza, la motivación, los conflictos, la percepción y el estrés. Sin embargo, el nivel de membresía de los miembros de la organización afecta positivamente sus actitudes.

En la hipótesis específica 1, existe una relación lineal estadísticamente significativa (Sig. (bilateral) = 0,000 < 0,05), moderada (Rho de Spearman = 0,607) y directamente proporcional, entre cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral. Del mismo modo, la relación entre las categorías de análisis de la variable cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral presenta mayor porcentaje de relación entre Eficiente y satisfecho con 43,3%. En la actualidad muchas instituciones examinan la importancia de propender una identidad definida, que tenga en su composición elementos como fomentar valores, creencias, tradiciones, principios, visión y misión que constituyen partes fundamentales para el logro de los objetivos individuales y de la organización.

En la hipótesis específica 2, se observa que existe una relación lineal estadísticamente significativa (Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05), débil (Rho de Spearman = 0,458) y directamente proporcional, entre cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral. Además, la relación entre las categorías de análisis de la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral muestra mayor porcentaje de relación la categoría Eficiente y satisfecha en un 46,7%. Cuando el efecto, la huella de pertenencia es eficiente, no sólo existirá una gran proximidad con los objetivos de la institución, sino que los docentes integran como “suya” a la institución. Colaboran diligentemente en las actividades que se organizan persuadidos de que es una forma natural de ser parte de la misma.

En la hipótesis específica 3, existe una relación lineal estadísticamente significativa (Sig. (Bilateral) = 0,001 < 0,05), débil (Rho de Spearman = 0,424) y directamente proporcional, entre cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral. Asimismo, la relación entre las categorías de análisis de la variable cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral presenta mayor relación entre la categoría Eficiente y satisfecha con 46,7%. La lealtad en la institución podría transcribirse en actos y posturas de sus integrantes que muestran cordura, juicio y discreción para manejar situaciones y no ser



infidentes, que la defienden ante cualquiera que pudiera poner en duda el prestigio de la institución; hablan de ella con satisfacción, exponiendo la parte positiva, los logros conseguidos, las metas alcanzadas, los proyectos de crecimiento, el buen trato recibido, la calidad de colegas en el ámbito profesional y humano, y otros. Esta postura los docentes del CETPRO creen en su institución y trabajan por ella y por la imagen de la misma.

En la hipótesis específica 4, se observa que existe una relación lineal estadísticamente significativa (Sig. (Bilateral) = 0,028 < 0,05), débil (Rho de Spearman = 0,285) y directamente proporcional, entre cultura organizacional y compromiso institucional. Del mismo modo, la relación entre las categorías de análisis de la variable cultura organizacional y compromiso institucional del compromiso laboral presenta mayor relación entre la categoría Eficiente y satisfecha con 41,7%.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Martín, S.; Peña, E.; Sánchez, B. (2014), en el estudio “Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia”, quien demostró que perciben el clima social como buen predictor de satisfacción en las instituciones, de la misma manera Linares, I., Ochoa, S., Ochoa, B. (2013), según el estudio “Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico. Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana”, distribuye en fortalezas y debilidades las variables evaluadas, las cuales se relacionan a los valores de la institución, las creencias y expectativas; las prácticas de inducción e involucramiento, las estructuras para la comunicación, los factores que restringen tenemos a el énfasis en el control de la evaluación del desempeño, las capacidades para la comunicación, la falta de ceremonias para distinguir el desempeño y las disposiciones físicas y administrativas

Y, finalmente, vistos los resultados obtenidos en la investigación y habiendo analizado adecuadamente a través de la estadística inferencial y la estadística descriptiva, asimismo, discutido con otras investigaciones

consideradas en la presente tesis, se determinó la existencia de una relación, moderada y significativa entre cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018

## CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó que existe una correlación directa, moderada y significativa entre cultura organizacional y el compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018. Según los resultados consignados muestran una correlación directa, moderada y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado un índice de 0,535 puntos para el coeficiente de Rho de Spearman, Asimismo, las categorías de análisis de las variables cultura organizacional y el compromiso laboral presenta mayor porcentaje de relación entre eficiente y satisfecho con 48,3%.

**Segunda:** Con relación a la primera hipótesis específica se estableció que existe una correlación directa, moderada y significativa entre cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado. Según los resultados señalados muestran una correlación directa, moderada y significativa entre la cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral, pues alcanza un índice de 0,607 puntos para el coeficiente de Rho de Spearman, Asimismo, las categorías de análisis de la variable cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral presenta mayor porcentaje de relación entre eficiente y satisfecho con 43,3%.

**Tercera:** Con relación a la segunda hipótesis específica se estableció que existe una correlación directa, débil y significativa entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado. Según los resultados señalados muestran una correlación directa, débil y significativa entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado, pues alcanza un índice de 0,458 puntos para el coeficiente de Rho de Spearman, Asimismo, las categorías de

análisis de la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado presenta mayor porcentaje de relación entre eficiente y satisfecho con 46,7%.

**Cuarta:** Con relación a la tercera hipótesis específica se estableció que existe una correlación directa, débil y significativa entre la cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018. Según los resultados consignados muestran una correlación directa, débil y significativa entre la cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado pues alcanza un índice de 0,424 puntos para el coeficiente de Rho de Spearman, Asimismo, las categorías de análisis de la variable cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado presenta mayor porcentaje de relación entre eficiente y satisfecho con 46,7%.

**Quinta:**Y, con relación a la cuarta hipótesis específica se estableció que existe una correlación directa, débil y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018. Según los resultados señalados muestran una correlación directa, débil y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado, pues alcanza un índice de 0,285 puntos para el coeficiente de Rho de Spearman, Asimismo, las categorías de análisis de la variable cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral de los Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado presenta mayor porcentaje de relación entre eficiente y satisfecho con 41,7%.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Promover principios que permitan a los empleados involucrarse y participar en el proceso de organización cultural. Las reglas deben estar diseñadas para toda la institución con el fin de atraer a los empleados a trabajar en la importancia de la cultura organizacional y un clima propicio para el trabajo como factores clave de éxito.

**Segunda:** Promover la crítica interna constructiva, organizando vínculos y espacios para que pueda desarrollarse y procesarse. La alta dirección puede organizar una reunión mensual, donde se comunican directamente a todos los empleados sobre el progreso y las actividades realizadas en la institución.

**Tercera:** Alentar a todos los miembros de la organización, desde el más alto al más bajo, a sentirse parte de la organización y del mismo equipo, incentivar a luchar por los objetivos institucionales; hacer que los empleados sientan la camisa de la institución.

**Cuarta:** Implementar talleres en las diversas áreas donde se realicen actividades de interrelación y convivencia institucional, en los cuales los empleados luchan por crear un ambiente de trabajo agradable y así fortalecer su participación en la organización.

**Quinta:** Se recomienda poner especial atención en lo referente a premios y reconocimientos por el trabajo de los empleados. Es importante que los pequeños logros sean reconocidos por lo que la implementación de un plan de reconocimiento motivaría mucho más al equipo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, J. (2007). *Comunicación Interna, la Estrategia del Éxito. Razón y Palabra*, 56(12), 1-7.
- Angarita, J. R. Q. (2007). *Teoría de las necesidades de Maslow. Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow*: [http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria\\_Maslow\\_Jose\\_Quintero.pdf](http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf).
- Barney, J. (1986) *Cultura organizacional: ¿puede ser una fuente de ventaja competitiva sostenida?* *Academy of management review*, 11 (1986), pp. 656-665
- Batista L., Calderón J. (2011) *La cultura organizacional: un aspecto clave para el desempeño de las empresas hacia la calidad. Trabajo de grado Magíster en Calidad y Gestión Integral*. Bogotá, D. C.: Convenio USTA-Icontec, 2011. p. 11.
- Bobadilla Yzaguirre, M., Callata Nosiglia, C., & Caro Rojas, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global*.
- Brea, L. M. (2014). *Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de Arquitectura de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, Campus Santo Tomás de Aquino* (Doctoral dissertation).
- Carbajal, M. (28 de Julio de 2011). *Cultura y clima organizacional*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/264408>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Casas Anguita J., J.R. Repullo Labrador y J. Donado Campos. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I) Atención Primaria*; 31(8):527-38, recuperado de la URL <http://external.doyma.es/pdf/27/27v31n08a13047738pdf001.pdf> junio 6, 2018.

Castillo Zamora, Ana Miriam, Meza Campos, Angélica Margarita. (2014) *Cultura organizacional y el compromiso laboral del personal administrativo de las instituciones educativas públicas del distrito de San Vicente*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5480>

Cavedon, N. (2003). *Antropología para Administradores*. Brasil: Universidad Estatal Porto Alegre.

Chiang Vega, María Margarita; Núñez Partido, Antonio; Huerta Rivera, Patricia Carolina. (2015) *Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior*. *Horizontes Empresariales*, [S.l.], v. 4, n. 1, p. 61-74, aug. ISSN 0719-0875. Disponible en: <<http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2070>>. Fecha de acceso: 01 mar. 2018

Claire Rocha, Mariana, & Böhrh Pelaez, Mario Raul. (2004). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, Membresía y Lealtad*. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 2(1), 77-83. Recuperado en 05 de mayo de 2018, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es).

Cummings et al., (2008) *La relación entre el liderazgo de enfermería y la satisfacción laboral de las enfermeras en entornos de trabajo de oncología canadiense* *Journal of Nursing Management*, 16 pp. 508-518

Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo México*: Editorial McGraw-Hill interamericana.

De Juan-Vigaray, María D.; González-Gascón, Elena (2013) "*Estudiantes de marketing: nivel de satisfacción y desarrollo de competencias como factores clave para las instituciones de educación superior*". En: XXV Congreso Nacional de Marketing: AEMARK, Barcelona. Pozuelo de Alarcón, Madrid: ESIC Editorial, ISBN 978-84-7356-955-2, 12 p.

Dandridge et al., (1980) T. Dandridge, I. Mitroff, W. Joyce *Simbolismo Organizacional: Un tema para expandir el análisis organizacional* Academy of Management Review, 5, pp. 77-82

Denison, D. (1996). *¿Cuál es la diferencia entre cultura organizacional y clima organizacional? El punto de vista de un nativo en una década de Paradigms Wars* Academy of management review, 21, pp. 619-654

Díaz De Rada, V. (2000). *Problemas originados por la no respuesta en investigación social: Definición, control y tratamiento*. Pamplona: Universidad Pública de Navarra. Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial. Madrid: Esic

Eltkin, J. (1997). *La doble moral de las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Falcones Suárez, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de supply chain Guayaquil de Nestlé Ecuador* (Bachelor's thesis, universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas).



Fernández, M. A. (2010). *Comunicación Organizacional*. Recuperado el Mayo de 2018

Figuroa, G., & Monterrodo, V. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*.

Frías, C. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*.

García, S., & Dolan, S. (1997). *La doble moral de las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Gibson, J., Ivancevich, M. & Vásquez, J. (2004). *Las Organizaciones, Comportamiento, Estructura y Proceso*. Colombia: Editorial McGraw-Hill

Goncalves, A. (1997). *Clima organizacional*. Recuperado el 2 de mayo de 2018 de <http://www.phpartners.com/articulos/download.asp>

González Millán, J. J., & Parra Penagos, C. O. (2008). *Caracterización de la cultura organizacional: Clima organizacional, motivación, liderazgo y Csatisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial*. Pensamiento & gestión, (25), 40-57.

Gordon, J. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.

Guzmán Aranguri, B. L. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los ISTP Trujillo y florencia de Mora*. Gubernamental, C. D. U. I., & Monterroso, L. K. F. Universidad Rafael Landívar.

- Harris Mestre, J. C., Paz Marcano, A. I., & Franco Segovia, F. J. (2014). *Compromiso organizacional: estímulo de éxito del personal docente en las universidades privadas de Venezuela*.
- Harter, J., Schmidt, F. y Hayes, T. (2002). *Relación a nivel de unidad de negocio entre la satisfacción de los empleados, la participación de los empleados y los resultados de negocio un metanálisis*. Revista de Psicología Aplicada, 87 (2), 268-279. APA PsycNet para instituciones por la American Psychological Association
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Americana Editores, S.A. de C.V.
- Herrera Cuenca, C. M. (2017). *El liderazgo organizacional y su incidencia en los resultados de satisfacción laboral en la Universidad Técnica de Machala*.
- Ibarra, E. (1991). *Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la Teoría de la Organización*, en Ibarra Colado, Eduardo y Luis Montaña Hirose (Coords.), ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México, UAM-I, Miguel Porrúa, pp. 27-66.
- Jiménez, J. (2007). *El compromiso laboral*. Obtenido de [https://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867_850215.html)
- Kinicki, A., & Kreither, R. (2003). *Comportamiento organizacional. Conceptos, problemas y prácticas*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Koontz, H. (2007). *Elementos de administración un enfoque internacional y de innovación*. Editorial: McGraw-Hill Interamericana México D.F.. México

- Larentis, F. (2010). *Marketing relacional y cultura organizacional*. Brasil: Universidad federal de Rio Grande del Sur.
- Leite, D. (2009). *Análisis de la Cultura Organizacional de una Institución del Sector Hotelero* *Psicología IESB*, 1 (21), p. 33
- Linares Medina, I., Ochoa Jiménez, S., & Ochoa Silva, B. (2014). *Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico: Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana*. *Nova scientia*, 6(11), 324-345.
- Macintosh, E. (2010). *La influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral*. *Revista de gestión*, 106 – 117.
- Marqués. (2005). *Comunicación organizacional interna: procesos, disciplina y técnica*. Obtenido de Principado de Asturias <http://www.ajeasturias.com/V2/Control/file/COMPYTE/Herramienta%20Comunicacion%20interna.pdf>
- Martin, J. (2002). *Cultura Organizacional Mapeo del Terreno*, Publicación Sage, Thousand Oaks
- Martin y Siehl, J. (1983) *Cultura organizativa y contracultura: una simbiosis incómoda* *Dinámica organizativa*, 12 (1983), pp. 52-64
- Marzo, M., Pedraja, M. y Rivera, P. (2005). "Un nuevo elemento de gestión para las universidades: satisfacción con los cursos ofrecidos". *Revista Internacional de Gestión Educativa*, vol. 19, nº 6, pgs. 505-526
- Maslow A.: *Teoría motivacional de un psicólogo humanista*

- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). *Una conceptualización de tres componentes de compromiso organizacional: algunas consideraciones metodológicas: revisión de la gestión de recursos*, 1 (1), 61-89.
- Morales Cusin, E. D. L., & Anrango Araque, S. M. (2016). *Estudio del clima organizacional y su influencia en el desempeño profesional de los funcionarios del Gobierno Autónomo descentralizado municipal del cantón Otavalo en el año 2013*. Propuesta alternativa (Bachelor's thesis).
- Nader, M., Bernate, S. P. P., & Santa-Bárbara, E. S. (2014). *Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia*. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39.
- Nosnik, A. (2005). *Culturas organizacionales: origen, consolidación y desarrollo*. España: Gesbiblo, S.L.
- Peralta C., Santofimio, A.; Segura, V. (2007) *El compromiso laboral: discursos en la organización*. *Psicología desde el Caribe* , Issue 19, p81-109.
- Pérez, J. (1999) *Valores en la cultura empresarial*. Ed. Mc Graw Hill, México
- Pettigrew, 1979 A. *Pettigrew sobre el estudio de las culturas organizacionales* *Administrative Science Quarterly*, 24 (1979), pp. 570-581
- Porter, L.W., Steers, R.M., Modway, R.T. & Boulian, P.V. (1974). *Organizativo compromiso, satisfacción laboral y rotación entre técnicos psiquiátricos*. *Revista de Psicología Aplicada*, 59 (5), 603-610.
- Pümpin y García (citados por Vergara, J. (1989). *La Cultura Organizacional en una institución de educación superior*. Tesis doctoral, USB, Caracas. (p. 26).

- Ramírez Silva, T. A. (2017). *Factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142Mártir Daniel Alcides Carrión Ugel N° 05 San Juan de Lurigancho–Lima*, 2017.
- Reyes M. (2014). "*Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes. "Campus Central Guatemala De La Asunción"*", tesis de grado. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:b5oCo-YBoNwJ:biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Reyes-Maria.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional: teoría y práctica*. México: Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, M. (2010), *Métodos de investigación: Diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales*, Primera Edición, México, Editorial Pandora
- Rodríguez, M. (2009). *La gestión del conocimiento, factor estratégico para el desarrollo*. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas. Lima, 3.
- Rodríguez, D. (1996). *Gestión organizacional: elementos para su estudio*. México: D.F.: Plaza y Valdés.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (1996). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Schwartz y Davis, 1981. *Estrategia de estrategia de negocios y cultura concordante Dinámica organizativa, verano (1981)*, pp. 30-48

Schein, Edgard H. (1990). "Cultura organizacional". *American Psychologist*, vol. 45, p. 109-119.

Schein, E. (1983). *El papel del fundador en la creación de la cultura organizacional Dinámica Organizacional*, 12 (1983), pp. 13-28

Serna Gómez, H. M., Álvarez Giraldo, C. M., & Calderón Hernández, G. (2012). Condiciones de causalidad entre la gestión de los recursos humanos y la cultura organizacional: un estudio empírico en el contexto industrial colombiano.

Silva, F. E., & Casas, R. A. (2015). *Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión*. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 1(1).

Soria, R. (2008). *Emprendurismo, cultura, clima y comunicación organizacional y su aplicación a la pequeña y mediana empresa en la Zona Metropolitana de Guadalajara, México*. Red Académica Iberoamericana Local – Global, Grupo EUMEDNET Universidad de Málaga

Tasayco Ruiz, M. R. (2017). *Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima*, 2016.

Terence R. Mitchell (2002), *Programa de recompensas económicas*. McGraw-Hill, 2da. Ed., Colombia, c2002, p. 229.

Tinoco Gómez, O., Quispe Atúncar, C., & Beltrán Saravia, V. (2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. *Industrial Data*, 17(2).

Vesga, J. J. (2013). “*Cultura organizacional y sistemas de gestión de la calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior*”. En: Revista Guillermo de Ockham 11(2). pp. 89-100

Weil, P. (1992). *La comunicación global. Comunicación institucional y de gestión*. Barcelona: Paidós.

Wilkins, A. (1983). *La auditoría de la cultura: una herramienta para entender las organizaciones* *Dinámica organizativa*, 12 (1983), pp. 24-38

# **ANEXOS**



**Anexo N° 01:**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION**

<b>Título de investigación:</b> Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018				
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
¿Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018	Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018	<p align="center"><b>Vx</b></p> <p align="center"><b>Cultura Organizacional</b></p> <p align="center"><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Calidad.</li> <li>▪ Comunicación.</li> <li>▪ Contribución Personal</li> <li>▪ Reconocimiento-Incentivos.</li> </ul> <p align="center"><b>Vy</b></p> <p align="center"><b>Compromiso laboral</b></p> <p align="center"><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Identificación.</li> <li>▪ Membresía.</li> <li>▪ Lealtad.</li> <li>▪ Compromiso institucional</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Dimensión:</b> Social</p> <p><b>Población:</b> Docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018</p> <p><b>Muestra:</b> 120 docentes.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		
<p>PE.1. ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018?</p> <p>PE.2. ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018?</p> <p>PE.3. ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018?</p> <p>PE.4. ¿Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018?</p>	<p>OE.1. Identificar la relación entre la cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018</p> <p>OE.2. Identificar la relación entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018</p> <p>OE.3. Identificar la relación entre la cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018</p> <p>OE.4. Identificar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018</p>	<p>HE.1. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la identificación del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018</p> <p>HE.2. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018</p> <p>HE.3. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la lealtad del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018</p> <p>HE.4. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso institucional del compromiso laboral de los docentes del CETPRO Dionisia Herrera, Puerto Maldonado – 2018</p>		

Anexo 2: instrumentos



**CUESTIONARIO PARA DOCENTES  
CULTURA ORGANIZACIONAL**

Presentación:

Estimado (a) educando, esta encuesta es anónima y confidencial, por lo que solicito su colaboración, agradeceré responder con seriedad y veracidad, ya que la información que proporcione es muy importante, y servirá para proponer alternativas de solución.  
MUCHAS GRACIAS.

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones sobre **CULTURA ORGANIZACIONAL**, a las que se debe responder con la mayor sinceridad y veracidad posible de acuerdo a las observaciones realizadas. No existen respuestas correctas o incorrectas. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
	<b>CALIDAD</b>					
01	¿Los valores de la institución son practicados que guían nuestra vida personal y profesional?					
02	¿Los objetivos estratégicos planteados se logran dentro del período programado?					
03	¿Las metas que nos proponemos como institución, se alcanzan en los plazos previstos?					
04	¿La tecnología utilizada en la institución facilita el logro de los objetivos organizacionales?					
05	¿La preparación del equipo directivo es eficiente para gestionar la institución con eficacia?					
	<b>COMUNICACIÓN</b>					
06	¿En el CETPRO se practican valores institucionales consensuados y compartidos por la totalidad de la comunidad educativa?					

07	¿Los programas de calidad del CETPRO funcionan adecuadamente sin interferencias de ninguna índole?					
08	¿En el CETPRO se valoran los esfuerzos del equipo directivo por crear y mantener un buen sistema de comunicación efectiva?					
09	¿Las reuniones de trabajo son convocadas con anticipación y agenda predeterminada que permite conocer oportunamente los temas a tratar?					
10	¿En todas las áreas del CETPRO trabajamos como en equipo?					
	<b>CONTRIBUCIÓN PERSONAL</b>	5	4	3	2	1
11	¿Sus capacidades son suficientes para realizar su trabajo eficientemente?					
12	¿En el CETPRO, reconocen su labor útil en beneficio de los estudiantes?					
13	¿Su trabajo bien hecho marca la diferencia para dejar huellas?					
14	¿En el CETPRO, realizan actividades que contribuyen en la imagen institucional?					
15	¿El trabajo que realiza es muy significativo para la institución?					
	<b>RECONOCIMIENTOS / INCENTIVOS</b>	5	4	3	2	1
16	¿Sus compañeros (as) y los estudiantes aprecian y valoran la forma en que realiza su trabajo?					
17	¿La institución se preocupa en capacitarnos para ser más eficientes?					
18	¿Los incentivos económicos que entrega la institución motivan para mejorar la calidad de servicio?					
19	¿Se siente realizado (a) al trabajar en esta institución profesionalmente?					
20	¿Su desarrollo profesionales acorde con los planes a mediano y largo plazo de la institución?					

¡¡¡Gracias por su colaboración...!!!

## CUESTIONARIO PARA DOCENTES COMPROMISO LABORAL

Presentación:

Estimado (a) educando, esta encuesta es anónima y confidencial, por lo que solicito su colaboración, agradeceré responder con seriedad y veracidad, ya que la información que proporcione es muy importante, y servirá para proponer alternativas de solución.  
MUCHAS GRACIAS.

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones sobre **COMPROMISO LABORAL**, a las que se debe responder con la mayor sinceridad y veracidad posible de acuerdo a las observaciones realizadas. No existen respuestas correctas o incorrectas. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Se debe colocar una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
	<b>IDENTIFICACIÓN</b>					
01	¿Esta esclarecido de cómo y para que hacemos las cosas?					
02	¿La comunicación efectiva a nivel interno se vivencia con total transparencia?					
03	¿Los directivos ejercen eficientemente el liderazgo de trabajo en equipo?					
04	¿Los directivos consideran las sugerencias que el personal propone para mejorar?					
05	¿En la institución se fomenta el trabajo en equipo como una forma de evolucionar y diferenciarse de los demás?					
	<b>MEMBRESIA</b>	5	4	3	2	1
06	¿Se siente comprometido (a) con la política educativa de la institución?					

07	¿Está involucrado (a) con la conciencia social y ecológica que tiene la institución?					
08	¿Se siente a gusto con el trato de la dirección y la gestión de la institución?					
09	¿Le motiva saber que puede crecer profesionalmente dentro de la institución?					
10	¿La capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas, es valorada por el personal docente?					
	<b>LEALTAD</b>	5	4	3	2	1
11	¿Realiza su trabajo de manera cómoda, gracias a las cómodas instalaciones existentes?					
12	¿Está satisfecho (a) con las capacitaciones que organiza el equipo directivo?					
13	¿La institución, respeta su trabajo de manera autónoma en beneficio de los estudiantes?					
14	¿Siente que las tareas que le asignan están relacionadas con los objetivos de la institución?					
15	¿Le da tranquilidad por trabajar en un ambiente institucional de convivencia en armonía?					
	<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>	5	4	3	2	1
16	¿Dispone de los materiales y equipos que necesita para hacer bien su trabajo?					
17	¿Asume su compromiso de mejora continua de su desempeño laboral?					
18	¿Sus opiniones son tomadas en cuenta en la toma de decisiones importantes?					
19	¿Los objetivos estratégicos de la institución hacen que su trabajo sea valorado en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes?					
20	¿Con sus compañeros (as) de trabajo se comprometen con brindar un servicio de calidad?					

*¡¡¡Gracias por su colaboración...!!!*

## **Anexo 3: Validaciones**

**VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

**I. DATOS GENERALES**

**Título del Proyecto de investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL CETPRO DIONISIA HERRERA, PUERTO MALDONADO – 2018

**Nombre del Instrumento:** ..... CUESTIONARIO.....

**Investigador:** Bach. EDGAR YESQUEN ORBEGOSO CASTILLO

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelentes
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
FORMA	1. REDACCION	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				X	
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
ESTRUCTURA	7. ORGANIZACION	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

II. **PROMEDIO DE VALORACION:**

0.75%

III. **LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación   
 Debe corregirse

*[Firma]*  
 Dr. Mg. Víctor Raúl Ruiz Novoa  
 DNI: 079 117 34

**VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

**I. DATOS GENERALES**

**Título del Proyecto de investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL GETPRO DIONISIA HERRERA, PUERTO MALDONADO – 2018

**Nombre del Instrumento:** ..... CUESTIONARIO.....

Investigador: Bach. EDGAR YESQUEN ORBEGOSO CASTILLO

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelentes
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
FORMA	1.REDACCION	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				✓	
	2.CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				✓	
CONTENIDO	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				✓	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
ESTRUCTURA	7.ORGANIZACION	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				✓	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
	10.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				✓	

**II. PROMEDIO DE VALORACION:**

0.75

**III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

Dr. Dr. Paul Bonifacio A.  
 DNI: 74005285



**VALIDACION DE INSTRUMENTOS**
**I. DATOS GENERALES**
**Título del Proyecto de investigación:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL CETPRO DIONISIA HERRERA, PUERTO MALDONADO – 2018

**Nombre del Instrumento:** ..... CUESTIONARIO .....


**Investigador:** Bach. EDGAR YESQUEN ORBEGOSO CASTILLO

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelentes
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
FORMA	1. REDACCION	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				✓	
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				✓	
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
ESTRUCTURA	7. ORGANIZACION	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
	10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓	

**II. PROMEDIO DE VALORACION:**
0.75
**III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

 Procede su aplicación 

 Debe corregirse 

 Dr.:   
 DNI: 72141326

## Anexo 4: base de datos

### Base de datos: Cultura Organizacional

N°	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24
1	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2
2	2	3	3	3	3	3	0	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1
3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	0	1	1
4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	2	3	2	1	2	3	2	0	3
6	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	2
8	1	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1
9	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	0
10	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2
11	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1	0	1
12	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1
13	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1
14	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
15	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	0	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
16	3	3	2	1	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
17	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2
19	2	1	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
20	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	0	0	0

## Base de datos. Compromiso laboral

N°	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24
1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	1	2	0	0	1	2	2	2	1	2
2	1	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
3	2	3	3	3	1	2	3	0	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	0	3	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1
5	2	1	2	3	2	3	2	0	2	1	2	3	2	3	2	3	1	1	3	1	3	1	2	2
6	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
7	1	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	0	1	3	3	1	0
8	2	1	1	1	2	2	0	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2
9	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1
10	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	1
11	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	0	0	3	3	0	1	0	3	3	3	1
12	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	0	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1
13	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
14	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1
15	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3
16	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	1	2	1	0	1	2	1	2	2	0	1	1	1	2	2	1	1	0	0	1	1	1	1	1
18	1	2	1	2	2	1	0	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	0
19	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
20	0	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2

