



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL COMPROMISO
LABORAL DE LOS DOCENTES, DE LA I.E. DOS DE MAYO, PUERTO
MALDONADO AÑO 2017”**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTOR:

FATIMA RAMOS NAVARRO

ASESOR:

PAMELA BARRIONUEVO ALOSILLA

PUERTO MALDONADO – PERÚ

2017

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos además de su infinita bondad y amor.

A mis Padres: Raúl y Rosario por los ejemplos de perseverancia, por todos los consejos, valores por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien y por todo su amor incondicional.

A mi Hija: Alejandra Dayana por toda la comprensión y paciencia que tuvo durante la ausencia de mamá Te Amo Hija de mi vida.

A mis Hermanos: Diana, Rafael y Claudia por estar siempre conmigo y apoyarme siempre los quiero mucho hermanos.

AGRADECIMIENTO

A mis formadores que son personas de gran sabiduría quienes se esforzaron por ayudarme a llegar al punto en que me encuentro, a mis compañeros de clase con los que he compartido grandes momentos: Janaina y Arturo, a mis amigos por estar ahí siempre a mi lado y a todos mis familiares por su inmenso apoyo y cariño.

RESUMEN

La presente investigación estuvo orientada a realizar un diagnóstico de la cultura y el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017, pues, será el punto de partida para que la institución planifique actividades que beneficien al personal administrativo.

La investigación es de tipo básico, con un diseño descriptivo correlacional y transversal, el principal objetivo fue determinar el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017,

Una vez establecido los antecedentes y la fundamentación teórica que sustenta la investigación, se realizó el análisis estadístico descriptivo e inferencial minucioso y detallado, asimismo, se realizó las pruebas de hipótesis utilizando el estadístico R de Pearson, concluyendo que los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado ,tienen la percepción de que la cultura organizacional y el compromiso laboral en esta gerencia es buena.

por otro lado, la cultura organizacional y el compromiso laboral muestran una correlación directa y significativa, que alcanza un índice de 0,722 para el coeficiente R de Pearson; lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5%, el compromiso laboral depende en un 52,1% de la cultura organizacional.

PALABRAS CLAVE: Cultura organizacional, compromiso laboral, identificación, membresía y lealtad.

ABSTRACT

The present investigation was oriented to make a diagnosis of the culture and the labor commitment of the teachers, of the I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado 2017, will be the starting point for the institution to plan activities that benefit the administrative staff.

The research is of a basic type, with a descriptive and cross-sectional descriptive design, the main objective was to determine the level of relationship between the organizational culture and the labor commitment of the teachers, of the I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado year 2017,

Once the antecedents and the theoretical foundation supporting the research were established, detailed and detailed descriptive and inferential statistical analysis was carried out, as well as hypothesis testing using the Pearson R statistic, concluding that the teachers of the I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado, have the perception that the organizational culture and work commitment in this management is good.

On the other hand, organizational culture and work commitment show a direct and significant correlation, which reaches an index of 0.772 for Pearson's R coefficient; what amounts to affirming based on the coefficient of determination that with a significance of less than 5%, labor commitment depends on 52.1% of the organizational culture.

KEY WORDS: Organizational culture, work commitment, identification, membership and loyalty.

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
SUMMARY.....	v
INDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.2.1. Espacial.....	3
1.2.2. Temporal.....	3
1.3. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.3.1. Problema General.....	3
1.3.2. Problemas Específicos.....	3
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.4.1. Objetivo General.....	4
1.4.2. Objetivos Específicos.....	4
1.5. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.5.1. Hipótesis General.....	5
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	5
1.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.6.1. Variable independiente.....	5
1.6.2. Variable dependiente.....	6
1.6.3. Operacionalización de Variables.....	7
1.7. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.7.1. Tipo de Investigación.....	8
1.7.2. Nivel de Investigación.....	8

1.7.3. Métodos de Investigación.....	8
1.7.4. Diseño de investigación.....	9
1.8. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.8.1. Población.....	10
1.8.2. Muestra.....	10
1.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	11
1.9.1. Técnicas.....	11
1.9.2. Instrumentos.....	11
1.10. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.10.1. Justificación.....	11
1.10.2. Importancia.....	13

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
2.2. BASES TEÓRICAS.....	23
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	35

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

3.1. CONFIABILIDAD Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	40
3.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LAS VARIABLES.....	41
3.3. PRUEBAS DE NORMALIDAD.....	54

CAPÍTULO IV

PROCESO DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS

4.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.....	56
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	59

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES.....	77

FUENTES DE INFORMACIÓN.....	79
ANEXOS.....	82
Matriz de consistencia.....	83
Instrumentos de recolección de datos.....	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Detalles de la población.	23
Tabla 2. Detalles de la muestra del estudio.	23
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento.	50
Tabla 4. Validación del instrumento.	50
Tabla 5. Puntuaciones generales de la variable cultura organizacional y sus dimensiones.	51
Tabla 6. Descriptivos de la variable cultura organizacional.	52
Tabla 7. Resultados generales de la variable: Cultura organizacional.	53
Tabla 8. Resultados generales de la dimensión: Comunicación interna.	54
Tabla 9. Resultados generales de la dimensión: Clima organizacional.	55
Tabla 10. Resultados generales de la dimensión: Valores y creencias organizacionales.	56
Tabla 11. Puntuaciones generales de la variable, compromiso laboral y sus dimensiones.	57
Tabla 12. Descriptivos de la variable: Compromiso laboral.	58
Tabla 13. Resultados generales de la variable: Compromiso laboral.	59
Tabla 14. Resultados generales de la dimensión: Identificación.	60
Tabla 15. Resultados generales de la dimensión: Membresía.	61
Tabla 16. Resultados generales de la dimensión: Lealtad.	62
Tabla 17. Prueba de normalidad.	63
Tabla 18. Coeficientes de las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.	66
Tabla 19. Correlaciones de las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.	67
Tabla 20. Resumen del modelo de las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.	67
Tabla 21. Coeficientes de la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral.	69

Tabla 22. Correlaciones de la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral.....	70
Tabla 23. Resumen del modelo de la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral.....	70
Tabla 24. Coeficientes de la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral.	72
Tabla 25. Correlaciones de la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral.	73
Tabla 26. Resumen del modelo de la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral.....	73
Tabla 27. Coeficientes de la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral.	75
Tabla 28. Correlaciones de la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral.	76
Tabla 29. Resumen del modelo de la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral.....	76

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Resultados generales de la variable: Cultura organizacional.	53
Gráfico 2. Resultados generales de la dimensión: Comunicación interna.	54
Gráfico 3. Resultados generales de la dimensión: Clima organizacional.	55
Gráfico 4. Resultados generales de la dimensión: Valores y creencias organizacionales.	56
Gráfico 5. Resultados generales de la variable: Compromiso laboral.	59
Gráfico 6. Resultados generales de la dimensión: Compromiso laboral.	60
Gráfico 7. Resultados generales de la dimensión: Membresía.	61
Gráfico 8. Resultados generales de la dimensión: Lealtad.....	62
Gráfico 9. Recta de regresión lineal entre las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.	66
Gráfico 10. Recta de regresión lineal entre la variable cultura organizacional e identidad con el compromiso laboral.....	69
Gráfico 11. Recta de regresión lineal entre la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral.	72
Gráfico 12. Recta de regresión lineal entre la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral.	75

INTRODUCCIÓN

La globalización y los nuevos pensamientos en el campo laboral han establecido escenarios más competitivos y cambiantes, siendo el desafío de la educación incrementar su calidad, es por ello que se busca contar con una cultura de armonía con convivencia eficaz, además de un compromiso real de sus trabajadores. Desde un enfoque administrativo, las instituciones educativas de hoy pueden ser cotejadas con las empresas, ya que el logro de sus objetivos a nivel general va a aumentar su productividad y lograr el éxito, teniendo en cuenta el elemento humano, la tecnología y la cultura organizacional donde se desenvuelven.

La cultura organizacional lo posee toda organización y está referida a un sistema de significados compartidos entre sus miembros y que la distingue de otras organizaciones. Por otro lado el compromiso es el involucramiento con el trabajo, el deber moral adquirido hacia una persona o institución que lo emplea y con sus metas, deseando mantenerse en ella como uno de sus miembros.

Los estudios que han examinado las relaciones entre cultura y resultados afectivos se han centrado en las implicaciones que la congruencia individuo y cultura tiene sobre el compromiso con la organización. Sánchez (2008, p.23), en su estudio encontró que la congruencia entre las personalidades de los individuos y sus percepciones de la cultura de la organización están asociadas con una mayor satisfacción y compromiso en el trabajo.

Las instituciones educativas en el Perú, son consideradas una organización donde se interrelacionan y actúan personas, como indica Otoniel (2010, p.34), una escuela, es una “unidad social creada con la intención de alcanzar fines o metas claramente definidas que es la educación de sus estudiantes.

No obstante, existe una barrera de cambio y progreso en las instituciones educativas, pues la cultura que se comparte al interior de la organización y se coloca en un sentido de inconveniente.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

Tendencias económicas y demográficas, a medida que transcurre el tiempo, están impactando en la cultura organizacional.

Estas nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones se vean en la urgente necesidad de orientarse hacia los avances tecnológicos. "Los hechos han dejado de tener sólo relevancia local, pasando a tener como referencia al mundo" (Ferreira, et. al 2003).

En la medida, que la competitividad sea un elemento fundamental en el éxito de toda organización, los gerentes o líderes harán más esfuerzos para alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia.

Las organizaciones reflejan la expresión de una realidad cultural, que están llamadas a vivir en un mundo de permanente cambio; tanto en lo social, económico y tecnológico; o puede pasar por el contrario, que se encierre en el marco de sus límites formales. En ambos casos, esa realidad cultural refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad institucional.

Es así, que la cultura organizacional sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ésta. En muchas ocasiones, la cultura es tan evidente que se puede ver que la conducta de la gente cambia en el momento en que traspasa las puertas de la empresa" (Berigueie de León, 2012).

Las organizaciones deben basarse en estructuras más flexibles al cambio; el cual, debe producirse como consecuencia del aprendizaje de sus miembros. Esto implica, generar condiciones para promover equipos de alto desempeño, entendiendo que el aprendizaje en equipo implica generar valor al trabajo y más adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación.

Lo anterior, en base a los años de experiencia como docente, nos permite destacar que en las instituciones educativas se está trabajando de una forma alejada de lo óptimo; y de forma más específica, en la realidad que atraviesa la I.E. "Dos de Mayo", puesto que al analizar el diagnóstico existente en su Proyecto Educativo Institucional, encontramos aspectos como: Falta de reconocimiento al esfuerzo, una conducta individualista, falta de integración e inadecuada comunicación, poca participación voluntaria en actividades de integración, limitada tolerancia para aceptar opiniones, indiferencia y escasa participación de algunos docentes, falta de compromiso e identificación de los padres de familia con la institución.

Por ello, el presente trabajo de investigación se centró en analizar dicha problemática, con la finalidad de mejorar el compromiso laboral, tanto docente como administrativo, buscando plantear propuestas y recomendaciones.

Además, el compromiso de laboral es un catalizador y promotor de la conducta humana, la implicación de los individuos, la consolidación de una cultura organizacional más eficiente puede promover para mejorar los procesos de las organizaciones.

Las creencias, comportamientos y valores compartidos por todos los trabajadores permiten crear la cultura y la identificación de los empleados hacia la misma. Pues, es importante que los empleados conozcan y practiquen las actitudes, conductas y valores en su área de trabajo para contribuir al fomento de un compromiso laboral eficaz.

Sin embargo, en muchas organizaciones e instituciones gubernamentales no toman el interés que merece este problema por el mismo, se centran en la

productividad y los resultados que sus empleados pueden lograr sin tener en cuenta la cultura participativa y colaborativa que ayuda a lograr incluso un rendimiento razonable desarrollo.

Según lo anterior, la cultura organizacional y el compromiso laboral son dos directrices muy importantes para una organización para ser eficaz y eficiente, por lo que es preciso que las mismas, estén presentes en los individuos que laboran en ellas a través de su compromiso, el cual va a depender de su conocimiento de la cultura existente en la organización.

Los efectos negativos de la cultura organizacional y compromiso laboral afectarían a la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios y conducirían a la insatisfacción laboral y la desmotivación en los trabajadores y como resultados no se desenvuelven con eficacia y eficiencia que necesita para realizar las labores que se le asignen dentro de su puesto de trabajo.

Una cultura organizacional negativa en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios tendría un impacto directo en los objetivos de la organización; La insatisfacción de los trabajadores o conflictos internos se incrementaron; además, el comportamiento de los empleados y ejecutivos a la inhibición; Este comportamiento marcaría una forma de destruir las relaciones de cooperación entre ellos, de crear un ambiente para no comprometerse con la visión y la misión de la institución.

1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. Espacial.

Es estudio fue desarrollado en la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

1.2.2. Temporal.

El trabajo de investigación fue desarrollado en el periodo de marzo a noviembre del año 2017.

1.3. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. Problema General.

¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017?

1.3.2. Problemas Específicos.

P.E.1. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017?

PE.2. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017?

PE.3. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. Objetivo General.

Determinar el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017

1.4.2. Objetivos Específicos.

OE.1. Analizar el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017,

OE.2. Estudiar el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017,

OE.3. Establecer el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017,

1.5. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1. Hipótesis General.

Existe correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017

1.5.2. Hipótesis Específicas.

HE.1. Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017

HE.2. Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017,

HE.3. Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017

1.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.

1.6.1. Variable independiente

CULTURA ORGANIZACIONAL.

Definición conceptual:

“Es un sistema de creencias y valores esenciales, que orientan, dan sentido y coherencia a los esfuerzos colectivos, creando las condiciones necesarias para la emergencia del compromiso grupal en pos de objetivos educativos, desarrollándose y consolidándose, a través del tiempo, mediante lenguajes, rituales e historias de la organización escuela” (Marccone y Martín, 2003).

1.6.2. Variable dependiente.

COMPROMISO LABORAL.

Definición conceptual:

Según Valdés (2000), la evaluación de la autopercepción del desempeño docente es: Un proceso sistemático de obtención de datos validos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad,

responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (p.45).

1.6.3. Operacionalización de Variables.

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS
CULTURA ORGANIZACIONAL.	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.	• Comunicación interna.	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión. • Trayectoria. • Manifestación. 	ORDINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre
		• Clima organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Autoritario. • Participativo. 		
		• Valores y creencias organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Misión. • Visión. 		
COMPROMISO LABORAL.	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.	• Identificación.	<ul style="list-style-type: none"> • Metas organizacionales • Propósitos institucionales. 	• NOMINAL	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca • A veces • Casi siempre • Siempre •
		• Membresía.	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de pertenencia. • Deseo de pertenecer a la institución. 		
		• Lealtad.	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento. • Respeto a la institución. 		

1.7. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

1.7.1. Tipo de Investigación.

Según su finalidad, la investigación es de **tipo básico**, pues, Sánchez y Reyes (1996) manifiesta que la Investigación de tipo básico, está encaminado a la investigación de nuevos conocimientos sobre los ya existentes, no tiene objetivos prácticos y específicos. Asimismo, los autores manifiestan que el objetivo principal de este tipo de investigación es buscar información de la realidad para aumentar generar el conocimiento científico, orientando hacia el hallazgo de leyes y principios.

De acuerdo a su naturaleza, es una **investigación cuantitativa**, 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.

1.7.2. Nivel de Investigación.

En presente trabajo de investigación es de **nivel correlacional**, pues, según Hernández, et al. (2014), permiten conocer y estudiar el nivel de relación entre dos o más variables en un contexto específico ya sea en procesos correlacionales o en una dependencia de causa – efecto.

1.7.3. Métodos de Investigación.

Los métodos de investigación son los procedimientos planteados que se sigue en la investigación para descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos, para desentrañar sus conexiones internas y externas, para generalizar y profundizar los conocimientos así adquiridos, para llegar a demostrarlos con rigor racional. En la investigación se emplearon los siguientes métodos.

Método descriptivo, el cual se utilizó para estudiar adecuadamente las especificidades de la realidad, y también para determinar el nivel relación existe

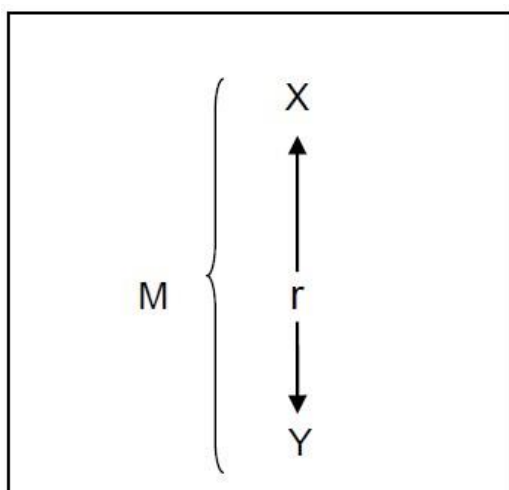
entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017,

Método estadístico, dado que la información obtenida a través de los instrumentos de recopilación de datos mide el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017,

1.7.4. Diseño de investigación.

El diseño del trabajo de investigación se establece según Carrasco (2013), quien ratifica que el diseño tiene mucha importancia en la investigación, asimismo en la conducción metodológica del proceso de estudio, permitiendo el adecuado planteamiento del problema de la investigación, hipótesis de la investigación y el logro de los objetivos de la investigación, todo ello en el contexto social donde se presenta la situación el fenómeno estudiado.

EL diseño del presente trabajo de investigación es **descriptiva correlacional**, porque el objetivo principal es determinar el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017,



Donde:

M = docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

X= Cultura organizacional.

Y= Compromiso laboral.

r = Posible relación.

1.8. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.8.1. Población.

La población está constituida por 30 docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017,

Tabla 1
Detalles de la población.

DETALLE	SUB TOTAL
Docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017,	30
TOTAL	30

Fuente: I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017,

1.8.2. Muestra.

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 de carácter intencionado de 30 trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Tabla 2
Detalles de la muestra del estudio.

DETALLE	SUB TOTAL
Docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017,	30
TOTAL	30

Fuente: I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017,

1.9. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

1.9.1. Técnicas.

Las técnicas utilizadas para la ejecución del presente trabajo de investigación fueron las siguientes:

VARIABLE	TÉCNICAS
Cultura organizacional.	Encuesta.
Compromiso laboral.	Encuesta.

1.9.2. Instrumentos.

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

VARIABLE	INSTRUMENTO
Cultura organizacional.	Cuestionario.
Compromiso laboral.	Cuestionario.

1.10. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.10.1. Justificación.

En el mundo globalizado muchos directivos y gerentes, están abiertos a escuchar la opinión y sentir de los empleados que forman parte de su organización. Es decir, se interesan por conocer cuál es el nivel de motivación y compromiso de sus empleados realizando estudios de cultura organizacional.

Además, de los beneficios que reporta a la Dirección o Gerencia, el llevar a cabo un estudio de cultura organizacional, permite también a los empleados canalizar

sus opiniones; el hecho de permitir expresarse y saber que sus puntos de vista van a ser conocidos y también tomados en cuenta por los responsables de la gestión de la organización.

El trabajo de investigación se justifica desde el punto de vista teórico, abordar esta problemática nos permitirá conocer los diferentes enfoques teóricos referentes a la conceptualización y definición de cultura organizacional y compromiso laboral, ya que para algunos estudios consideran que la cultura organizacional es una forma particular de vida dentro de la organización. Regida por hábitos, pensamientos y actividades ejecutadas por los miembros de la organización y que debe ser aprendida por los nuevos miembros para lograr ser aceptados e incorporados dentro de la organización.

Asimismo, se justifica desde el punto de vista metodológico, el estudio da la oportunidad de conocer, entender y aplicar un método específico para determinar el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017,

Por otro lado, se justifica desde el punto de vista práctico, los resultados obtenidos producto de la aplicación de los instrumentos de investigación, el cuestionario para trabajadores, determinará el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017,

1.10.2. Importancia.

El planteamiento realizado anteriormente pone de manifiesto la importancia del estudio a realizar, ya que el buen funcionamiento de una organización requiere entender el comportamiento de la cultura organizacional a través de la conducta humana por cuanto a través del mismo, se pretende despertar la reflexión de los niveles ejecutivos y autoridades superiores de la organización para asumir un cambio que en donde prevalezca un clima de cooperación, respeto,

responsabilidad de asimilar las normas y procedimientos, identificación de problemas y valorar las alternativas de solución para resolverlos.

Considerando tal situación surge la necesidad y el interés de realizar el estudio del nivel de relación entre la cultura organizacional y compromiso laboral en la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado año 2017, y para conocer la percepción que los empleados tienen del ambiente laboral existente, este a su vez será el punto de partida para que la organización elabore una propuesta de un programa de motivación para el personal, que beneficie tanto a la institución como a los individuos que laboran en ella.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

2.4.1. Antecedentes Internacionales

Herrera, C.(2017), en su tesis *El liderazgo organizacional 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 empleó los métodos descriptivo y correlacional, mediante el cálculo de la muestra se logró encuestar a 368 integrantes de la universidad. Refiere que las personas se encuentran satisfechas en los diferentes aspectos como: la motivación que es influenciada a través de valores, principios y visión que el rector transmite, con el ambiente laboral, el acceso disponible de información referente a la universidad, la disponibilidad de recursos para realizar las actividades, la oportunidad de progreso como las capacitaciones tanto para docentes como estudiantes, para mejorar el desarrollo de la universidad. Se comprobó que existen algunas personas que no se encuentran conformes con la dirección que ha realizado el rector de la universidad, entre las falencias se destacan: Poca participación de los integrantes de la UTMACH en la toma de decisiones que los involucran. Demora en la solución de sus problemas Escaso reconocimiento en el esfuerzo de sus actividades.

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 trabajó con una muestra de 150, para la recolección de la información se aplicó una encuesta a los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Otavalo. Manifiestan que El Clima Organizacional en el Gobierno Municipal del cantón Otavalo, no es totalmente satisfactorio en los funcionarios responsables de brindar un servicio ágil, oportuno y de calidad a los usuarios, ocasionando pérdida de tiempo, gastos innecesarios, la falta de cortesía y entereza al momento de agilizar los trámites, lo que provoca conflictos y falta de confianza en la mayoría de usuarios al momento de requerir un servicio.

Chiang M.; Nuñez, A.; Huerta, P. (2015), en el estudio *Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior*, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bio-Bio Concepción, Chile. La muestra del presente estudio está compuesta por profesores e investigadores miembros de 59 grupos de trabajo (departamentos), 23 de universidades españolas y 36 de universidades chilenas, 30 de universidades privadas y 29 de universidades públicas, se procedió a la aplicación del instrumento elaborado (Chiang, 2003) para la recolección de los datos. Concluyen respecto a la relación entre las variables de clima organizacional con la autoeficacia, como conclusión que engloba a ambos países y a ambos tipos de universidad, destaca la relación positiva entre autoeficacia y las variables de clima interés por el aprendizaje del estudiante, empowerment y consenso en la misión, donde se sigue observando la importancia de la identificación con la universidad como variable relevante del docente. Los profesores que se sienten más capaces para cumplir su tarea docente son también los que muestran un mayor interés por el aprendizaje de sus alumnos, perciben una mayor libertad para tomar sus propias decisiones y perciben un mayor consenso con la misión de su universidad. Una política de dirección que reforzara las variables de clima empowerment y consenso en la misión mejoraría la satisfacción laboral y la eficacia docente de los profesores.

Figuerola, L. (2015), en su tesis *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*, trabajo presentado al consejo de la facultad de humanidades previo a conferírsele el título de Psicóloga Industrial / Organizacional en el grado académico de Licenciada, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. El estudio se realizó con una muestra de 47 trabajadores de una dependencia, entre 18 a 50 años, de ambos sexo. Los

instrumentos utilizados para obtener los resultados fueron dos cuestionarios; uno destinado para medir la cultura organizacional de Olmos y Socha (2006), De acuerdo a los resultados obtenidos se concluyó que la cultura organizacional no se relaciona con en el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental la cual fue objeto de estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se afirma que no existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución; es decir que una variable no incide en la otra.

Martín, S.; Peña, E.; Sánchez, B. (2014), en el artículo *Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia*, se incluyen los datos correspondientes a un estudio realizado con 240 trabajadores colombianos, que tuvo como objetivo principal determinar si la percepción del clima social, la descripción del trabajo (significación, responsabilidad y conocimiento de resultados) y la experiencia de fluidez (Flow) permiten predecir la satisfacción y el bienestar en el trabajo. Se diseñaron 2 modelos teóricos, uno de ellos con efectos directos del clima social y la descripción del trabajo sobre la satisfacción y el bienestar, y otro con la variable flow como mediadora, estimados mediante ecuaciones estructurales. Los resultados mostraron que la percepción del clima social es un buen predictor de satisfacción en las organizaciones. Asimismo, el flow predice de manera precisa y amplia el sentirse satisfecho en el trabajo.

Vesga, J. (2013), en el artículo científico *Cultura organizacional y sistemas de gestión de la calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior*, indica que el presente artículo es una discusión acerca de la importancia de la cultura organizacional en la implementación de sistemas de gestión de la calidad en instituciones de educación superior. Con base en las propuestas de algunos autores, se estudia la necesidad de pensar la cultura de una organización como un componente clave de los planes de implementación de sistemas de gestión de la calidad, de alinear la cultura con las estrategias de gestión ya sea adecuando los sistemas de gestión a la cultura existente o interviniendo la cultura para integrarla con la estrategia de gestión, de acuerdo con la perspectiva de cultura organizacional adoptada por los líderes de las instituciones.

Frías, P. (2014), en su tesis de grado *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*, para optar al grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, Universidad de Chile. La muestra fue de 26 trabajadores de la generación Y, se aplicó las encuestas de Gallup y de Boston Consulting Group. Considera que a partir de los resultados y análisis en la presente investigación en la ONG es posible concluir que pese a que la generación Y suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes (100% en la ONG), que los enorgullezca (100% en la ONG), donde perciban que pueden contribuir al éxito de la organización (100% en la ONG) y donde el compromiso es alto y donde la satisfacción general es alta (92,3% en la ONG), no aseguran la permanencia de dicha generación en la organización. En este sentido, a partir de las entrevistas de salida se observa que actualmente la carencia de planes de desarrollo profesional parece ser el motivo principal de salida de los ex integrantes de la ONG, pertenecientes a la generación Y, lo que lleva a la ONG a perder talento organizativo. De esta forma, se confirma la hipótesis planteada, acerca de que las percepciones de satisfacción hacia la estructuración de un plan de carrera afectarán positivamente la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otras dimensiones del trabajo.

Linares, I., Ochoa, S., Ochoa, B.(2013), en su tesis doctoral, *Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico. Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana*. La investigación es de tipo descriptiva, para realizar la se diseñó un modelo propio de diagnóstico de cultura organizacional. En alcance al mismo se construyeron dos instrumentos para la recolección de datos: una entrevista estructurada para el área de Planeación y Evaluación y una encuesta electrónica de 66 ítems para los académicos. El estudio se realizó a través del diseño de un modelo de diagnóstico de la cultura organizacional compuesto por nueve variables: Perfil de la organización; Comunicación; Medio Ambiente para la Mejora del Desempeño; Normatividad Interna; Identidad y Pertenencia; Estilo de dirección; Evaluación del desempeño; Motivación, Reconocimiento y Estímulos al desempeño; Capacitación y desarrollo. Concluye en que la revisión teórica realizada para el presente estudio, deja ver el incremento de la importancia e interés que la cultura organizacional tiene en las organizaciones

desde los años ochenta a la fecha, dejando de ser un elemento no relevante para convertirse en un elemento de importancia estratégica

2.4.2. Antecedentes Nacionales

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, manifiesta que la muestra estuvo constituida por 81 docentes estratificados en niveles primaria (18 docentes) y secundaria (23 docentes) turno mañana y primaria (17 docentes) y secundaria (23 docentes) turno tarde. Se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert para medir las variables factores motivacionales y compromiso organizacional, las cuales fueron validadas por López, D. (2013) y por Chota, Sh. (2011) respectivamente, se confirmó la existencia de una influencia significativa de los factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la institución educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, Ugel 05, San Juan de Lurigancho - Lima, 2017.

Tasayco, M. (2016), en su tesis de grado *Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016*. Universidad César Vallejo, refiere que el tamaño de muestra fue de 270 trabajadores. A nivel de campo se utilizó una encuesta y como instrumentos se aplicaron 2 cuestionarios en escala de Likert, el cuestionario para la variable compromiso organizacional que constó de 30 ítems, dividido en las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; y el cuestionario para la variable desempeño laboral que constó de 30 ítems, dividido en las dimensiones: Conocimiento / habilidades del puesto, Calidad / cantidad de trabajo, Planeación / organización, Iniciativa / compromiso, Solución de problemas / creatividad, Trabajo en Equipo y cooperación, Habilidades interpersonales y Comunicación ambos instrumentos elaborados por la investigadora. La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016, hallándose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 133 0,804**, y nivel de significancia 0,000 lo que significó un nivel de relación positiva y alta entre las variables.

Guzmán, B. (2015), en su tesis 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. Se realizó con una muestra de 58 docentes, se les aplicaron los cuestionarios para evaluar el clima organizacional y el desempeño docente de una institución educativa superior, e indica que los puntajes de valoración de los docentes de la I.S.T.P Trujillo y Florencia de Mora sobre el clima organizacional, también aumentará la valoración realizada en el desempeño docente. Estos resultados indican que a medida que los puntajes de valoración de los docentes de la I.S.T.P Trujillo y Florencia de Mora sobre el clima institucional aumentan entonces, también aumentará la valoración realizada en el desempeño docente.

Castillo, A. & Meza. A. (2014), en su tesis 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, la muestra estuvo conformada por 106 trabajadores de las instituciones educativas de la UGEL N° 08. Se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento que fue el cuestionario con una escala de Likert para ambas variables, concluye que las variables muestran una correlación estadísticamente significativa de rho de Spearman = .442 lo cual significa que existe relación positiva entre las variables cultura organizacional y el compromiso laboral del personal administrativo de las instituciones educativas públicas del distrito de San Vicente de cañete, 2014

Esteban, F. (2013), en su tesis doctoral *Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión*, informa tiene por objetivo analizar y encontrar la valoración de la satisfacción laboral en relación con la cultura organizacional y el compromiso cristiano de 426 docentes de la Universidad Peruana Unión de Lima durante el periodo 2013. El diseño utilizado corresponde a un tipo descriptivo correlacional. Considerando el análisis de regresión múltiple para explicar los distintos modelos según las hipótesis de trabajo formuladas se llegó a determinar mediante el coeficiente de determinación R del modelo final una medición sobre satisfacción laboral equivalente a un valor de 0,720, lo cual explica que un 50.7% de la variabilidad de satisfacción laboral, intrínseca y extrínseca del personal docente de la UPeU depende de las subvariables de cultura organizacional-implicación

y misión asumidas, así mismo del compromiso cristiano-compromiso con Dios asumido.

2.2. BASES TEÓRICAS.

2.2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL.

El concepto subyacente para el presente estudio es el de cultura. El primero que abordó una interpretación sociológica y antropológica de este concepto fue Edwars Tylor (1871), citado por Tinoco, et al. (2014), quien la define como un todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, el derecho, la moral, las costumbres y cualquier otra capacidad y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de la sociedad.

Además, según Tinoco, et al. (2014), la cultura es el pegamento social o normativo que mantiene unida a una organización. Expresa los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestadas en elementos simbólicos, como mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado.

Según Bobadilla, et al. (2015), la cultura organizacional ha sido ampliamente estudiada, y existe gran variedad de definiciones y aproximaciones con respecto a este constructo (Griffith-Kranenburg 2013, Schein 1985, 1990). Muchas definiciones resaltan los elementos cognitivos de la cultura, tales como suposiciones, creencias y valores, mientras que otras definiciones amplían el concepto de cultura para incluir patrones de conducta e –incluso– artefactos. A partir de ello, surge la distinción entre los componentes tangibles o visibles, e intangibles o invisibles de la cultura (ej., Schaufeli y Bakker 2004, Daft y Lane 2005, Schein 1990).

Según Hofstede (2001), citado por Macintosh (2010), cultura presupone una colectividad, determina la unidad de un grupo. Organizaciones, a su vez, son

entidades simbólicas, en tanto funcionan con modelos implícitos en las cabezas de sus miembros, y esos modelos son culturalmente determinados.

Cavedon (2003), entiende la cultura organizacional como una red de significaciones circulando dentro y fuera del espacio organizacional, siendo simultáneamente ambiguas, contradictorias, complementarias, dispares, análoga, lo que conlleva a considerar tanto homogeneidades como heterogeneidades en una organización.

Larentis (2010), señala que para comprender la cultura de una organización se deben tener en cuenta los artefactos, las creaciones, la arquitectura, el diseño, los modelos de comportamiento visibles e invisibles, la manera como se visten las personas, el nivel de los valores manifiestos y el nivel de los presupuestos inconscientes.

De la misma manera, Nosnik (2005), indica que la cultura organizacional es reflejada entre un conjunto de individuos que trabajan incorporados en equipo donde sus creencias, valores y principios, constituyen la percepción para evaluar y apreciar su desempeño; a través de ello, el autor indica que cultura y comunicación están estrechamente relacionadas, puesto que ambos llevan al concepto de comunidad. La comunicación en una organización es el medio por el que se da a conocer y a la vez recordar a los trabajadores el interés por lograr en equipo las metas y objetivos que están contenidos en una misión.

Del mismo modo, Robbins (1996), señala que la cultura organizacional es un sistema de conductas y significados compartidos entre los trabajadores de una organización y que sin lugar a dudas la distinguen de las demás organizaciones. Lo cual indica que una cultura es algo que se puede apreciar a simple vista y por ello, es de gran importancia que los miembros de una institución comprendan y conozcan el entorno laboral al que pertenecen con el propósito de poder manifestar y poner en práctica la misión, visión, valores, metas y objetivos de la organización.

Por otro lado, Rodríguez (1996), menciona que la cultura organizacional en la actualidad es un tema que les interesa a muchas organizaciones, puesto que, a través de la consolidación de la misma, se busca solucionar diversos problemas frecuentes que hoy en día enfrentan las empresas. De esta manera la cultura organizacional permite que las personas comprendan la relación entre la institución y el entorno en el que desarrollan sus labores al cual también pertenecen.

Harold (2001), citado por Calderón (2013), refiere que cultura y entorno de las organizaciones enfoque en el desarrollo de los individuos las organizaciones espirituales reconocen el mérito y valor de los individuos. No solo dan empleo, sino que tratan de crear culturas en las que los trabajadores crezcan y aprendan. Confianza y franqueza las organizaciones espirituales se caracterizan por la confianza mutua, la honestidad y la franqueza.

El entorno general comprende las condiciones económicas, políticas y legales, socioculturales demográficas, tecnológicas y mundiales que pueden incidir en la organización. Los cambios en cualquiera de estos ámbitos no tienen por lo regular un efecto tan acusado como los cambios del entorno inmediato, pero los gerentes deben tenerlos presentes planean, organizan, dirigen y controlan.

Según Robbins (2004), comenta que es un campo de estudio en el que se investiga el impacto de individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones. La comunicación en las organizaciones es uno de los temas centrales del comportamiento organizacional, junto con áreas de estudio como el poder, procesos de grupos, aprendizaje, motivación, percepción, conflictos y estrés. Sin embargo, el nivel de pertenencia de los miembros de una organización, influye ante sus actitudes positivamente.

Fitzgerald (2002), citado por Falcones (2014), define a las organizaciones formales e informales como las estructuras que se rigen por valores, normas,

convicciones y tradiciones que cambian con el tiempo pero que condicionan la actuación de los individuos, es decir, la cultura.

Este concepto implica que la organización a medida que crece, madura puede modificar sus valores, normas y demás. Sin embargo, el personal o miembros de la organización se encuentran condicionados al primer enfoque cultural, y muchas veces resulta difícil que cambien con el cambio. Este condicionamiento inicial es lo que se conoce como resistencia al cambio. Que no es otra cosa que el apego a los valores, principio, políticas y procedimientos iniciales.

Wilkins and Ouchi, (1983), citado por Falcones (2014), piensan que la cultura organizacional hace que los miembros de la organización desarrollen colectividad a través de las experiencias compartidas. Esta colectividad es lo que les permite luchar por un objetivo o precepto en común guiado hacia la misión de la organización guiada por un líder, siendo estos los que proporcionan las reglas que gobiernan los asuntos cognitivos y afectivos de la colectividad.

Cultura organizacional: evolución del concepto

Con el paso de los años, han sido muchos los intentos del hombre por elevar la productividad en todos los campos laborales, y de esta necesidad tan apremiante es como fueron surgiendo progresivamente distintas escuelas que con ideas y filosofías diferentes buscaban una respuesta acerca de esta problemática. El concepto de cultura organizacional influye en la productividad, por eso ha adquirido gran importancia dentro de las organizaciones y se ha vuelto objeto de estudio de diversos autores.

Este concepto se fue generando a partir de los diversos aportes de la Escuela de las Relaciones Humanas de la Administración, comenzando con una serie de experimentos en los cuales se trataba de investigar cómo afectan los factores ambientales y las condiciones físicas al desarrollo del trabajo. Estos estudios fueron realizados en la fábrica Hawthorne de Western Electric, por un grupo de investigadores, entre los que se encontraba Elton Mayo. Sin embargo, el concepto de cultura organizacional se va desarrollando a finales de los años

setenta con Pettigrew (1979, p. 574), quien la describe como “el sistema de significados públicamente y colectivamente aceptados operando para un grupo determinado en un tiempo dado”.

Tal concepto influye en Dandridge, Mitroff y Joyce (1980), quienes introducen el término “simbolismo organizacional”, con el cual aluden a que un análisis de los símbolos y sus respectivos usos traerá consigo una comprensión completa de todos los aspectos de un sistema. Por ende, se estudiará mejor la cultura organizacional a partir de la revelación profunda de los aspectos de una organización.

Posteriormente, aparecen Schwartz y Davis (1981, p. 33), que afirman que la cultura organizacional es “un patrón de las creencias y expectativas compartidas por los miembros de la organización. Estas creencias y expectativas producen normas que, poderosamente, forman la conducta de los individuos y los grupos en la organización”.

Concepto ampliado, años más tarde, por Barney (1986), quien agregó que es posible convertirla en una ventaja competitiva. Luego de un par de años, aparece Schein (1983, p. 14) manifestando que una cultura organizacional depende de un número de personas que interactúan entre sí con el propósito de lograr algún objetivo en su entorno definido. Por lo que define la cultura organizacional como “el patrón de supuestos básicos que un determinado grupo ha inventado, descubierto o desarrollado en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna, y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con estos problemas”. Cabe anotar, que esta definición es la más difundida y aceptada en los estudios de cultura organizacional y Schein la utiliza para escritos posteriores en relación con el tema.

En la década de los ochenta, muchos autores aportaron detalles a las definiciones antes mencionadas; Martin y Siehl (1983) explican que la cultura de una organización puede sufrir cambios espontáneos, ya sea intencionados por la gerencia, o por causa de subculturas que podrían ayudar a reforzar la cultura

principal. Wilkins (1983) describe que la cultura es el comportamiento acostumbrado de las personas y la manera en cómo ven el mundo (historias, lenguaje y costumbres), de ahí que a partir de diversos análisis, Wilkins y Ouchi (1983) expresen que la cultura es difícil de cambiar.

De igual manera, Denison (1996, p. 624) apoya ideas anteriores y menciona que “el significado es establecido por la socialización de una variedad de grupos identificados que convergen en el lugar de trabajo”. Tal diversidad es descrita por Martin (2002) en una publicación en la cual menciona que las manifestaciones culturales generan patrones de significado que mantienen a la organización a veces en armonía, en conflictos entre grupos y hasta en relaciones de ambigüedad, paradoja y contradicción.

En pleno siglo XXI se encuentra el aporte de Azevedo (2007) citado por Leite (2009), el cual se refiere a la cultura organizacional como el único factor que diferencia las empresas sostenibles, debido a la complejidad, singularidad y el silencio que se maneja, lo que hace que se vuelva muy difícil de duplicar o imitar. En este sentido, la cultura organizacional es un elemento importante para impulsar la competitividad y productividad de la empresa, ya que reconoce las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de ideas entre los grupos. Al permitir el intercambio de ideas, facilita la realización de las actividades de la empresa, creándose un clima de compañerismo, y al mismo tiempo, de entrega en el trabajo favorable a su nivel de producción (Soria, 2008).

2.2.1.1. COMUNICACIÓN INTERNA.

Según Álvarez (2013), la verdadera importancia en la gestión de la comunicación interna en función de la cultura organizacional es: “formalizar la cultura de la organización y esto significa, entre otras cosas, lograr que los valores guíen a la misión para alcanzar la visión”, alcanzando un clima de implicación e integración de las personas con sus respectivas empresas para incrementar la motivación y la productividad.

La comunicación interna y externa debe estar suficientemente consolidada y tener el poder para hacer cosas. Es decir, que la alta gerencia la respete como un área estratégica para el desarrollo organizativo. Claro, no hay, ni existen recetas mágicas, pero lo que sí debe haber es diagnóstico, planificación, ejecución y monitoreo de todas las acciones que se pongan en marcha.

El mayor o principal error de los líderes o directivos de las organizaciones tanto públicas como privadas, es no reconocerle a la comunicación interna el valor estratégico que posee y, desde luego, se merece y que se sustentan en estos dos principios básicos que se deben cumplir:

- Combinar los objetivos de los empleados con los de la empresa.
- Los problemas de gestión son muy distintos a los problemas comunicativos.

La Cultura Interna de la Organización es integrada por un conjunto de valores, creencias, rituales, historia, usos y costumbres que identifican y materializan las prácticas cotidianas de la empresa. Estos factores intervienen directamente en los verdaderos circuitos de comunicación interna, por el contenido de la información de los mensajes, la eficacia de los procedimientos, la estructura organizativa y principalmente en los comportamientos de los empleados.

La Cultura Interna de la Organización es integrada por un conjunto de valores, creencias, rituales, historia, usos y costumbres que identifican y materializan las prácticas cotidianas de la empresa. Estos factores intervienen directamente en los verdaderos circuitos de comunicación interna, por el contenido de la información de los mensajes, la eficacia de los procedimientos, la estructura organizativa y principalmente en los comportamientos de los empleados.

Si la cultura de una empresa determina su Identidad, esto significa que al diseñar estrategias comunicacionales ya sean externas o internas, la identidad de la organización es el terreno sobre el que nos moveremos. Es la concurrencia de los objetivos, valores y la forma de expresarse.

Las organizaciones expresan su cultura de distintas formas. La manera en cómo se comunican los miembros de la empresa a través del lenguaje, el comportamiento no verbal, el ritual y las diferentes formas de interacción entre ellos. Esta actividad es lo que denominamos cultura organizacional y es el origen y desarrollo de su comunicación interna.

2.2.1.2. CLIMA ORGANIZACIONAL.

Para Carbajal (2011), La Cultura de una Organización es la consecuencia de las costumbres, tradiciones, procedimientos y sistemas con los cuales opera y funciona. En el caso de una Pyme, es el emprendedor que la crea quien le imprime su carácter a la organización desde que inicia actividades. El creador de una Pyme tiene ideas claras de lo que quiere, y seleccionará a las personas que le acompañarán en su aventura, a quienes cree que comulgarán con sus ideas.

Por su parte, el Clima Organizacional es la atmósfera dentro de la compañía “lo que se respira en ella” y tiene que ver con el conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables que perciben los empleados sobre su lugar de trabajo, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, la comunicación informal, entre otros.

Según Carbajal se puede afirmar que el Clima Organizacional repercute en una mayor calidad en la vida de su personal y, como consecuencia, se reflejará en sus productos y servicios. De allí que se diga que las percepciones sobre el clima organizacional son un elemento clave del comportamiento de los individuos en las organizaciones.

El reto que enfrentamos al intentar hacer mejoras en una organización, es modificar una cultura arraigada, de manera que se ajuste a las nuevas circunstancias comerciales o tecnológicas. Ya que, de lo contrario, esta misma cultura puede ser una carga para la empresa que pretende adaptarse a los cambios del mercado y de ambientes laborales.

Por ello, se recomienda innovar constantemente, para mejorar día con día la Cultura Laboral y será en parte más sencillo para los colaboradores acoplarse al cambio. Una vez entendido esto, podemos darle los matices necesarios para establecer el Clima Organizacional a nuestra empresa, de manera en la cual todos ganemos si aportamos actitud, respeto y buena voluntad para hacer el ambiente ideal en donde trabajamos.

2.2.1.3. VALORES Y CREENCIAS ORGANIZACIONALES.

Los valores organizacionales son creencias y principios referidos a actividades propias de una organización, cuyo objetivo principal es conseguir el bienestar de todos los miembros de una institución. Las organizaciones establecen valores a través de la visión y misión, haciendo que éstos se sientan comprometidos con la misma, con el fin de lograr en ellos un sentido de pertenencia.

Sin duda, los individuos forman parte integral de las instituciones, llevando consigo intrínsecamente aspectos como la responsabilidad, honestidad, creencias y valores de conducta asociados a la moral, transformándose en normas para lograr adaptarse al medio.

Por otra parte, según Kinicki y Kreither (2003), “los valores son las creencias perdurables en un modo de conducta o estado final” estando ligados a la personalidad, influyendo en el comportamiento”. En este marco, los valores de una persona son concebidos como principios y postulados básicos que guían sus creencias, actitudes y comportamiento.

En efecto, los individuos son guiados por valores asociados a un conjunto de actitudes, que crean en ellos un sentido de compromiso social, ante la gerencia organizacional; y que para el citado autor es visto como ética del trabajo arduo, observándose comportamientos diferentes de las personas que tienen otra serie de valores. Sin embargo, se puede indicar que cada individuo debe ajustarse al

entorno social exigente, donde los valores se transforman en normas, reglas y leyes para regular los comportamientos. Algunos autores admiten que los valores no se conforman simplemente como una elección filosófica, hoy es un imperativo para la supervivencia de las organizaciones. Cabe señalar, que la filosofía ética y la moral se extienden a la base de la conducta, que despierta en los individuos la razón fundamental del comportamiento.

En tal sentido, los empleados necesitan valores para poder dirigir sus acciones de manera clara y precisa, a su vez las organizaciones representan para dicho personal administrativo la toma de decisión más adecuada ante cualquier dificultad. Es incluso importante acortar, que la relación empleado-organización siembra su base en metas y objetivos comunes, logrando así un desarrollo integral.

Así, la gerencia organizacional engloba un conjunto de definiciones sobre valores, muy ligados a los orígenes expresados en los aportes filosóficos; en razón a esta diversidad de conceptos que se presentan, con la finalidad de que el comportamiento de las personas y las organizaciones forme parte de las creencias que éstos tengan que asumir.

De esta manera, los valores organizacionales son aspectos primordiales del funcionamiento de la misma, donde la ética empresarial representa la formación esencial que facilita el fortalecimiento de la honestidad, responsabilidad, lealtad, compromiso hacia el trabajo, entre otros. Otra de las fundamentaciones sobre valores organizacionales referida que los valores, “son referencias que las personas sienten o consideran justificables, bien sea moralmente a través del razonamiento o por juicios estéticos” (Eltkin, 1997). A su vez, acota que los valores en las organizaciones permiten evaluar la consistencia en las preferencias manifestadas por los empleados, tomando como referencia la misión de la empresa.

Según, García y Dolan (1997), “los valores constituyen actitudes, opiniones y convicciones que implícitamente afectan el comportamiento de los individuos”. Asimismo, indican que “de las creencias surgen los valores, siendo estructuras del pensamiento que se mantienen pre configurados en el cerebro de cara a la supervivencia de las personas, como especie humana”.

Desde esta perspectiva, los valores se conjugan como un conjunto de patrones que los diversos autores antes citados han englobado para la formación de creencias, pero en ocasiones, pasan a ser actitudes que el individuo posee, y en sus divergencias las hace propias. Es por esto que Stoner (1999), afirma: “las actitudes son perdurables en la personalidad, resultantes de creencias y sentimientos acerca de algo en particular, derivando de estas tendencias hacia un comportamiento positivo o negativo de ese algo”. En otras palabras, el desafío de los nuevos avances tecnológicos hace que el recurso humano esté en permanente revisión y redefinición de los valores; cabe destacar, que las organizaciones tienen a su cargo la responsabilidad y el reto de formar en sus empleados valores organizacionales dando cabida, en buena medida, al sentido de las cosas, logrando con esto asumir un compromiso de identidad.

Para Gordon (1999), “los valores generan un impacto en las actividades, los cuales se van formando en el transcurso del tiempo, desde la infancia y están ligados a la personalidad, influyendo en el comportamiento”. Ahora bien, los valores de una persona hacen referencia a los principios y postulados básicos que guían sus creencias, actitudes y comportamiento, asociado a un conjunto de actividades, creando en ellos, el sentido del compromiso social, ante la gerencia organizacional y comportamientos en el trabajo, diferentes a las personas que tienen otra serie de valores. En tal sentido, los valores suelen ser establecidos para toda la organización, donde sólo cada director y otros miembros de la organización se convierten en los guías y mediadores para desarrollarlos.

2.2.2. COMPROMISO LABORAL.

Según Peralta, Santofimio y Segura (2007), como referente teórico para el estudio del compromiso laboral se parte del enfoque socioconstruccionista, el cual procura una visión comprensiva de la realidad y postula el lenguaje como constituyente de la acción social. El socioconstruccionismo (Gergen, 1996) propone el paso de una Psicología moderna occidental, predominante en el siglo XX, a una Psicología postmoderna y postoccidental. En la visión de la postmodernidad, la Psicología da un giro de la racionalidad individual a la comunal, en la cual el individuo se encuentra inmerso y precedido por un sistema y una forma de vida cultural. Se entiende el lenguaje como acción, como sistema en sí mismo, que precede y sobrevive al individuo. El lenguaje es inherente al intercambio humano, a la acción cultural. Según Wittgenstein (citado por Gergen, 1996), el lenguaje adquiere significado al interior de formas organizadas de interacción, en la acción. Así, hacer ciencia no es reflejar la realidad sino participar activamente dentro de la cultura.

El concepto de “compromiso laboral” se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Compromiso como proceso de identificación y de creencia acerca de la importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza en el trabajo (Alvarez de Mon et al., 2001).

Harter, Schmidt y Hayes (2002) consideran que el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. La satisfacción se relaciona, a su vez, con compromiso organizacional y con la rotación del personal (Porter, Steers, Modway & Boulian, 1974).

Para Meyer y Allen (1991), citado por Peralta, Santofimio y Segura (2007), el compromiso laboral está constituido por tres componentes separables, y cada uno de ellos refleja un estado psicológico único y subyacente. El compromiso afectivo se refiere a la asociación emocional de un empleado con la organización, de manera que éste continúa en el empleo porque así lo desea. El compromiso

de seguimiento o de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización, de manera que los empleados permanecen porque consideran que necesitan el empleo. Finalmente, el compromiso normativo se asocia con el sentimiento de obligación, debido a lo cual los empleados sienten que deben permanecer en la organización. Los autores sugieren que los individuos pueden experimentar cualquiera de estos tres componentes del compromiso, en grados variables.

El compromiso es una decisión personal (de cada empleado). Va más allá de cumplir la obligación laboral, de modo que se puede ser un buen empleado sin estar muy comprometido. El compromiso nace del interior y aporta un extra que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado.

Un empleado comprometido proyecta sus energías para conseguir su propósito, aquello que tiene significado para él. Las personas comprometidas son generosas, ayudan a los demás y contribuyen a crear un clima positivo. Promueven el compromiso de otros.

El compromiso se produce cuando en una persona surge una relación de afecto, un vínculo emocional, que le lleva a darse, a identificarse con una persona, con una idea, con una organización. El concepto de “compromiso laboral” se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita.

Según Jiménez (2007), 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.

El compromiso es un camino de doble vía entre empresa y trabajador. A la empresa le conviene el compromiso del trabajador y a este ser convenientemente retribuido por ello. La empresa debe siempre tener en cuenta que el trabajador, antes del compromiso hacia la empresa que le contrata, tiene un compromiso con su profesión y su carrera.

2.2.2.1. IDENTIFICACIÓN.

El “compromiso” es observado como una manera incondicional de afrontar los retos que tanto los procesos como la administración exigen al capital humano, así como la máxima expresión del vínculo entre patronos y empleados. Parece no advertirse el verdadero significado de tan común palabra, lo que se traduce en una paradoja de la administración contemporánea.

Las personas no desean sentirse obligadas a realizar la tarea, el trabajo ya es bastante exigente como para que exista una sensación adicional que comprometa al esfuerzo que se realiza, sin embargo, cuando el empleado está identificado con la tarea y con la entidad para quien la cumple, ésta le resulta placentera, la creatividad alcanza altos niveles y los resultados son superiores a los esperados.

Es fácil diferenciar a aquellos trabajadores que se sienten comprometidos o identificados con la empresa, aunque se trate de decir que en la práctica ambos términos significan lo mismo, he aquí algunas de las diferencias: Los trabajadores comprometidos están ante la expectativa de ofertas de trabajo, ya sea a través de medios impresos o electrónicos, cumplen estrictamente el horario de trabajo y lo exceden cuando el jefe se los propone.

Aunque conocen y manejan la calidad tienden a no agregar valor al proceso, salvo que se les exija, pues su tarea consiste en dar respuesta a los requerimientos tal y como se le señalan. No evitan el trabajo, pero no se ofrecen

a hacerlo. Tienden a ofrecer expresiones en tercera persona cuando se refieren a la empresa donde trabajan, tratando de no vincularse con ella totalmente.

En todo ámbito, nivel y tiempo fue, es y será lo más importante confiar en uno mismo y para ello tiene que simplemente aprender y comenzar a volar para ganar esa confianza, esa actitud positiva permitirá que otras personas lo sigan a uno y en el tiempo sigan un objetivo común, un líder en cualesquiera de las áreas de una empresa si denota confianza y a su vez una simbiosis de valores y cualidades como la honestidad, responsabilidad, lealtad, seguridad y otros, va lograr con el valor agregado de su conocimiento que su fuerza de trabajo se identifique y comprometa con este líder y de ahí en adelante con los fines y políticas de la compañía.

Ahora, si esta confianza se resquebraja por algún motivo(s), ¿qué hacer?, en principio reconocer el error y enmendarlo de la mejor manera, pero esto no es nada fácil más aún cuando existe un factor que es bueno y malo a la vez dependiendo de las circunstancias y que muchas personas fortalecen cuando tienen poder, este factor es el orgullo que en su parte negativa es mal entendida como dignidad por muchos altos directivos y jefes, lo cual no permite en muchas experiencias empresariales lograr solucionar conflictos donde los jefes son los responsables generando un clima laboral de desconfianza que se traduce en los resultados de toda compañía porque no se tienen ganas de hacer las cosas o las mismas ganas y entusiasmo de antes, todo originado por los altos directivos o jefes y porque no con alcance a mandos medios que repercute negativamente en la fuerza laboral en general, con empresas que sólo priorizan la producción y el dinero antes del factor humano.

2.2.2.2. MEMBRESÍA.

Si un trabajador está convencido que su organización es buena y que le aporta valor luchará por conseguir los objetivos organizacionales y esto es precisamente

lo que necesitan las organizaciones hoy en día que sus plantillas trabajen en equipo, unidas y en armonía.

Y es que, en un mundo tan competitivo y globalizado como el que nos toca vivir, el compromiso y el sentido de pertenencia de los empleados hacia la organización son factores tan valiosos que pueden llegar a marcar la diferencia con respecto a los competidores.

Ya no solo los recursos financieros, tecnológicos y materiales representan los valores de una compañía, sino que hay otros elementos como la información, la comunicación y las personas que también forman parte de sus fortalezas.

El sentido de pertenencia se refiere a la satisfacción de sentirse parte de un grupo, una sociedad o de una organización. Tiene su origen en la familia que es el primer grupo al que todos pertenecemos.

Esta cualidad confiere una conducta activa al individuo que está dispuesto a defender y apoyar su grupo y a manifestar su adhesión a la comunidad de manera pública. Además, le aporta autoestima positiva, seguridad y motivación ya que para cualquier persona es fundamental sentirse integrado en su entorno más cercano. Y le invita a:

- Participar activamente en los procesos.
- Respetar la filosofía, políticas y normas del grupo.
- Asumir los compromisos con el grupo.
- Respetar a todos los miembros.
- Actuar teniendo en cuenta las normas.
- Querer, reconocer y valorar la importancia del grupo.
- No perjudicar al grupo.

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

- Incremento de la productividad y la optimización de los resultados.
- Satisfacción de los clientes.
- Mejorar la comunicación.

- Reconocimiento y fidelidad de los clientes.
- Desarrollo personal de los integrantes.
- Mayor motivación y seguridad.

2.2.2.3. LEALTAD.

Lo más tentador en estos tiempos es tomar decisiones que mejoran la cuenta de resultados a corto plazo como puede ser el despido de trabajadores, reducción de salario, aumentar el valor de los precios, reducir el precio de los proveedores, disminuir la calidad del producto. Sin duda, medidas que tienen repercusión directa e inmediata en los beneficios.

No obstante, a la larga, aquellas empresas que sólo se fijan en los resultados van a lograr un beneficio destructivo, y es que no basta con centrarse en la explotación de los recursos existentes, sino que hay que preocuparse por la creación de valor.

Esa lealtad del empleado se convierte en un elemento que proporciona valor, ya que el trabajador de manera instintiva va a intentar mejorar el resultado de su trabajo (de ahí los buzones de sugerencias), y que éste cada vez sea menos costoso, contribuyendo al aumento de la productividad y a la eficiencia en costes.

Para lograr este compromiso hay que prestar atención a la cultura de la organización tomando medidas que permitan: mejorar la comunicación interna y mantener los compromisos, favorecer el clima laboral y la integración del empleado dentro de la compañía (son muchas las organizaciones que admiten como socios a sus empleados), reconocer y recompensar el trabajo bien hecho.

Este compromiso se traduce en mejores sueldos, beneficios sociales, mejora el reconocimiento de la empresa, disminuye el número de dimisiones, permite un crecimiento sostenible, mejora la fidelización del cliente, asegura a los mejores empleados. Aunque no lo parezca en estos momentos, sigue habiendo dimisiones y cambios de organizaciones, y todavía, hoy por hoy, quien realiza

estas migraciones son trabajadores válidos que una organización debería mantener, ya que el coste de experiencia que se pierde es elevado.

Quizá todos estos términos como son lealtad, creación de valor, fidelización, parezcan abstractos pero el objetivo de una organización debería ser la creación de valor con la cuenta de resultados como indicador, siendo la lealtad del empleado uno de los elementos que contribuyen a esa creación de valor.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.

Clima organizacional: Es el medio interno y la atmósfera de una organización. Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes. El clima organizacional puede presentar diferentes características dependiendo de cómo se sientan los miembros de una organización.

Compromiso laboral: Es la identificación de una persona con una organización y su apego a ella.

Comunicación: Es el proceso de transmitir información y comprensión entre dos personas.

Cultura organizacional: 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.

Ética: Es una rama de la filosofía que abarca el estudio de la moral, la virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir.

Motivación: Aquellos que impulsan, dirigen y mantienen el comportamiento humano.

Organización: Es una unidad social coordinada en forma consiente que se compone de dos o más personas, que funciona con relativa continuidad para lograr una meta común o un conjunto de ellas.

Productividad: Es la relación que existe entre los medios puestos en práctica y los resultados obtenidos. Por consiguiente, cuanto más baja es esta relación, la productividad será mayor.

Satisfacción Laboral: Actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Valores culturales: Creencias e ideas que comparte un grupo de individuos. Preferencias y conductas generales.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

3.1. CONFIABILIDAD Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.

Para determinar la **fiabilidad** de la información obtenida a través de los instrumentos de recolección de datos, se utilizó el estadístico “Alfa de Cronbach”.

Tabla 3
Confiabilidad del instrumento.

INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICO	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD
Cuestionario sobre cultura organizacional.	Alfa de Cronbach.	0,917.
Cuestionario sobre compromiso laboral.	Alfa de Cronbach.	0,911.

Fuente: Trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura.

El coeficiente de Alfa de Cronbach es mayor a 0,9 para los dos instrumentos de la investigación. Autores como Hernández, et al. (2014); nos indican que, a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad. Los valores 0,917 y 0,911 se consideran un valor elevado, es decir, los instrumentos tienen una confiabilidad alta.

Para Validar la forma, contenido y estructura de los instrumentos de la investigación, se utilizó la técnica de “Juicio de expertos”. Pues, para determinar la validez de contenido de los instrumentos del presente trabajo de investigación, se eligió a tres expertos de acuerdo a sus años de experiencia en el tema y por el tipo de actividad que realizan.

Tabla 4 Validación del instrumento.

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.
Experto 2.	Validez de forma, contenido y estructura.	Muy bueno.
Experto 3.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.

Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Según la Tabla 4, los expertos que validaron 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.

3.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LAS VARIABLES.

Tabla 5 Puntuaciones generales de la variable cultura organizacional y sus dimensiones.

N°	CULTURA ORGANIZACIONAL	COMUNICACIÓN INTERNA	CLIMA ORGANIZACIONAL	VALORES Y CREENCIAS ORGANIZACIONALES
1	72	20	28	24
2	67	19	27	21
3	90	22	36	32
4	51	14	23	14
5	62	20	21	21
6	62	15	25	22
7	69	20	23	26
8	89	20	31	38
9	59	16	22	21
10	52	15	15	22
11	63	16	25	22
12	89	24	33	32
13	67	17	26	24
14	61	14	25	22
15	68	18	25	25
16	71	20	22	29

17	106	35	36	35
18	50	14	19	17
19	68	19	27	22
20	73	19	28	26
21	68	15	26	27
22	79	20	29	30
23	60	19	20	21
24	87	15	32	40
25	72	21	19	32
26	70	20	25	25
27	75	23	29	23
28	71	17	26	28
29	81	16	33	32
30	67	14	31	22

Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Tabla 6 Descriptivos de la variable cultura organizacional.

Descriptivos			
		Estadístico	Error estándar
	Media	70,63	2,286
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior 65,96 Límite superior 75,31	
	Media recortada al 5%	70,09	
	Mediana	68,50	
	Varianza	156,723	
	Desviación estándar	12,519	
	Mínimo	50	
	Máximo	106	
	Rango	56	
	Rango intercuartil	14	
Cultura organizacional	Asimetría	,784	,427
	Curtosis	1,026	,833

Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Analizando la Tabla 6, la media para la variable cultura organizacional es 70,63 puntos, la cual corresponde a la categoría bueno, es decir, que los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado tienen la percepción que la cultura organizacional de esta gerencia es buena. Es necesario señalar que lo ideal se encuentren en la categoría muy buena, el cual se ubica en el intervalo de 91 a 120 puntos, en donde los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado tendrían una percepción muy buena de la cultura organizacional.

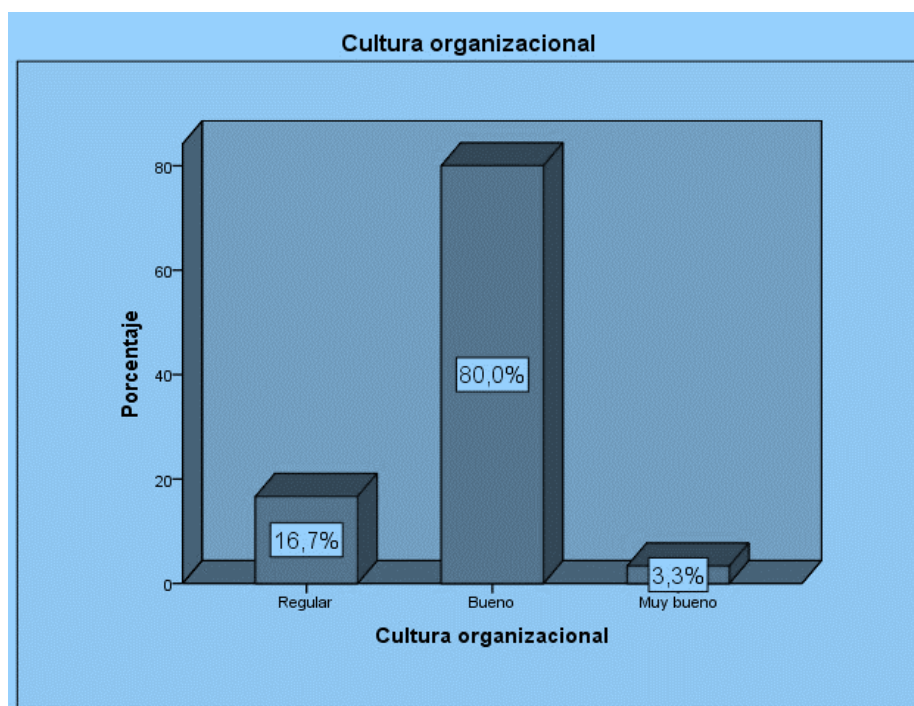
Tabla 7 Resultados generales de la variable: Cultura organizacional.

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Porcentaje válido</u>	<u>Porcentaje acumulado</u>
	Regular	5	16,7	16,7	100,0
	Bueno	24	80,0	80,0	80,0
	<u>Muy bueno</u>	1	3,3	3,3	83,3
Válido	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Gráfico 1

Resultados generales de la variable: Cultura organizacional.



Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Según la Tabla 7 y Gráfico 1, se puede observar que 80,0% de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado manifiestan que la cultura organizacional

es buena, mientras que el 16,7% afirman que es regular. Y el 3,3% afirman que la cultura organizacional es muy buena.

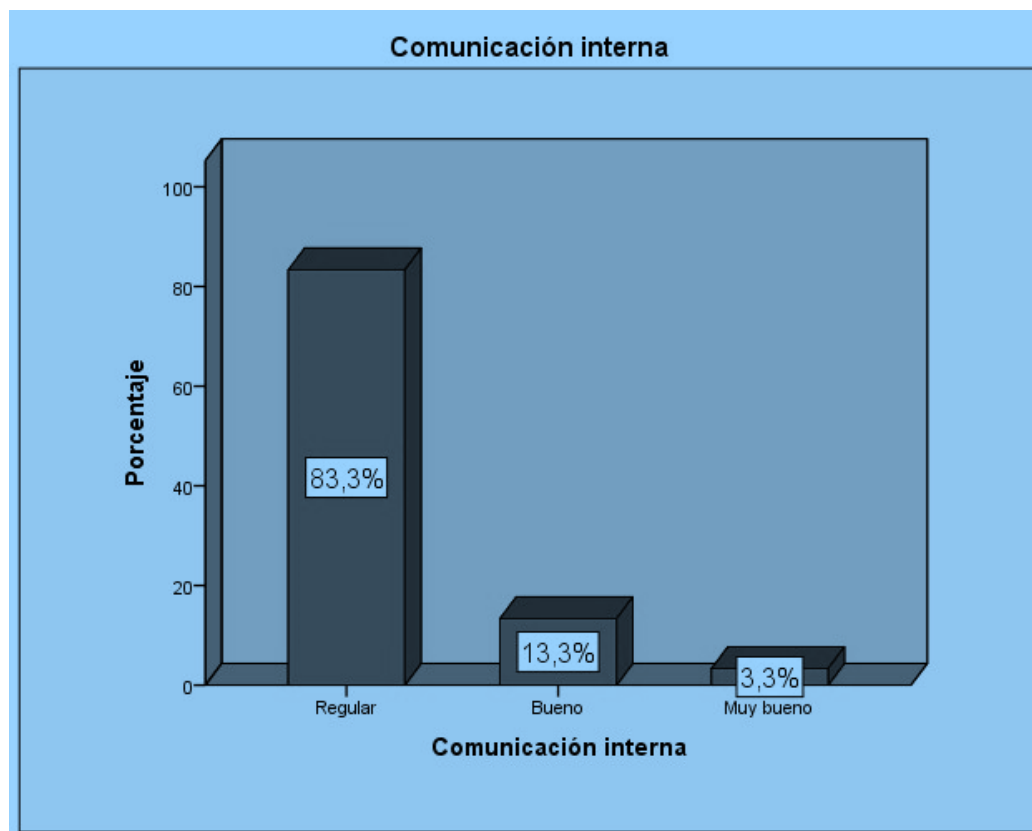
Tabla 8 Resultados generales de la dimensión: Comunicación interna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	25	83,3	83,3	100,0
	Bueno	4	13,3	13,3	13,3
	<u>Muy bueno</u>	1	3,3	3,3	16,7
Válido	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Gráfico 2

Resultados generales de la dimensión: Comunicación interna.



Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Según la Tabla 8 y Gráfico 2, se puede observar que 83,3% de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado manifiestan que la comunicación interna es regular, mientras que el 13,3% afirman que es buena. Y el 3,3% afirman que la comunicación interna es muy buena.

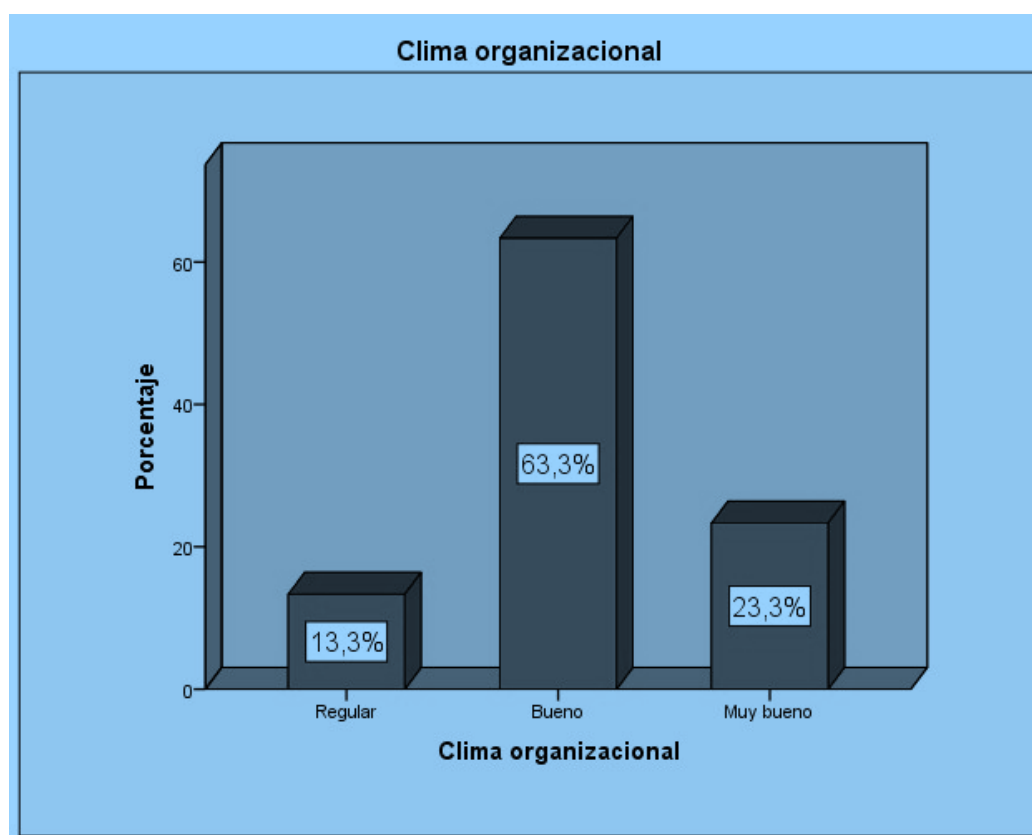
Tabla 9 Resultados generales de la dimensión: Clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	13,3	13,3	100,0
Bueno	19	63,3	63,3	63,3
Muy bueno	7	23,3	23,3	86,7
Válido Total	30	100,0	100,0	

Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Gráfico 3

Resultados generales de la dimensión: Clima organizacional.



Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Según la Tabla 9 y Gráfico 3, se puede observar que 63,3% de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado manifiestan que el Clima organizacional es bueno, mientras que el 23,3% afirman que es muy bueno. Y el 13,3% afirman que el Clima organizacional es regular.

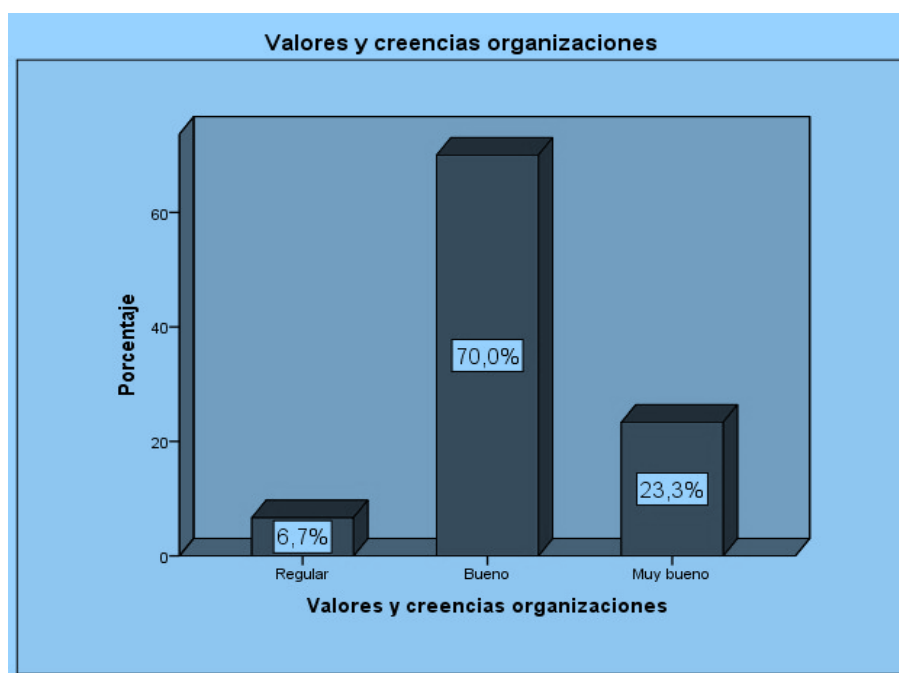
Tabla 10 Resultados generales de la dimensión: Valores y creencias organizacionales.

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Porcentaje válido</u>	<u>Porcentaje acumulado</u>
	Regular	2	6,7	6,7	100,0
	Bueno	21	70,0	70,0	70,0
	<u>Muy bueno</u>	7	23,3	23,3	93,3
Válido	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Gráfico 4

Resultados generales de la dimensión: Valores y creencias organizacionales.



Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Según la Tabla 10 y Gráfico 4, se puede observar que 70,0% de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado manifiestan que los valores y creencias organizacionales es bueno, mientras que el 23,3% afirman que es muy bueno. Y el 6,7% afirman que los valores y creencias organizacionales es regular.

Tabla 11 Puntuaciones generales de la variable, compromiso laboral y sus dimensiones.

N°	COMPROMISO LABORAL	IDENTIFICACIÓN	MEMBRESÍA	LEALTAD
1	69	22	27	20
2	57	23	17	17
3	65	21	24	20
4	56	10	25	21
5	72	26	28	18
6	79	31	29	19
7	71	23	25	23
8	107	39	36	32
9	65	25	23	17
10	21	13	4	4
11	60	22	23	15
12	96	35	34	27
13	68	21	24	23
14	79	31	29	19
15	53	18	18	17
16	44	10	16	18
17	117	37	40	40
18	50	21	15	14
19	55	22	19	14
20	70	23	24	23
21	59	19	26	14
22	77	28	27	22
23	60	19	22	19
24	112	35	39	38
25	54	18	18	18
26	93	26	35	32
27	59	16	23	20
28	77	21	34	22
29	87	27	33	27
30	53	16	17	20

Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Tabla 12 Descriptivos de la variable: Compromiso laboral.

Descriptivos				
		Estadístico	Error estándar	
Compromiso laboral	Media	69,50	3,789	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	61,75	
		Límite superior	77,25	
	Media recortada al 5%	69,22		
	Mediana	66,50		
	Varianza	430,741		
	Desviación estándar	20,754		
	Mínimo	21		
	Máximo	117		
	Rango	96		
	Rango intercuartil	23		
	Asimetría	,470	,427	
	Curtosis	,708	,833	

Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Analizando la Tabla 12, la media para la variable, compromiso laboral es 69,50 puntos, la cual corresponde a la categoría bueno, es decir, los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado manifiestan que el compromiso laboral con la gerencia de bueno. Es necesario señalar que lo ideal se encuentren en la categoría muy buena, el cual se ubica en el intervalo de 91 a 120 puntos, en donde los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado tendrían un compromiso laboral muy bueno con la Gerencia Regional de Infraestructura.

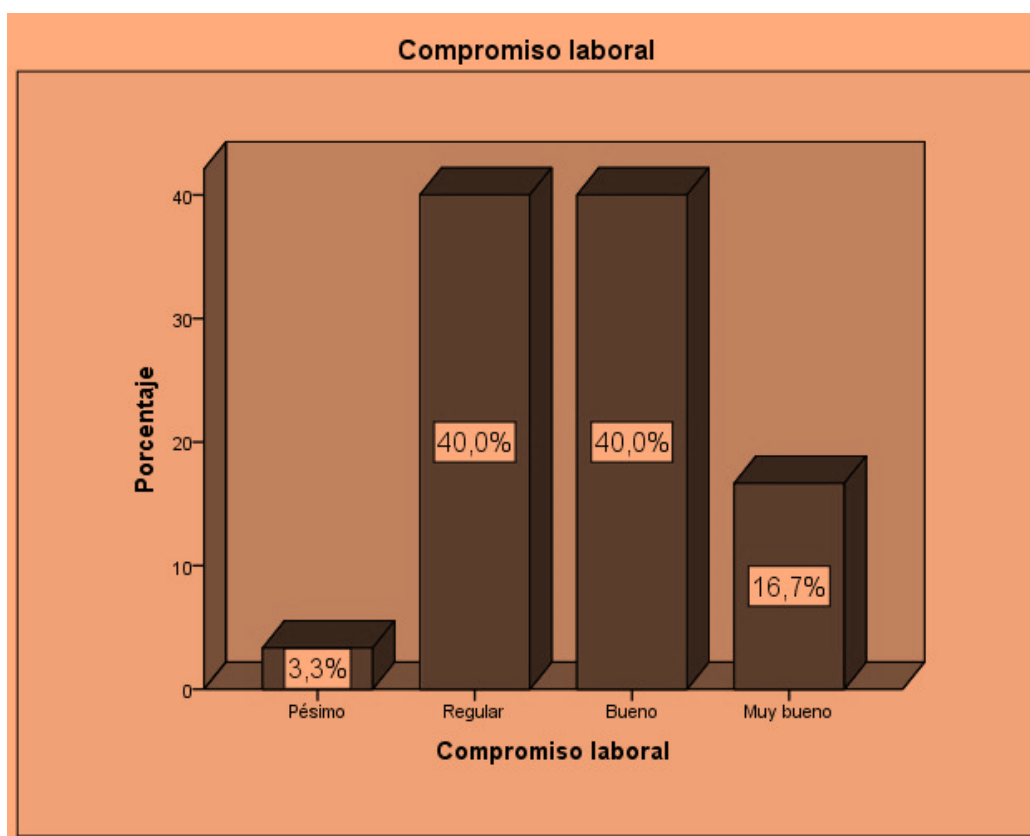
Tabla 13 Resultados generales de la variable: Compromiso laboral.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Porcentaje válido</u>	<u>Porcentaje acumulado</u>
Pésimo	1	3,3	3,3	60,0
Regular	12	40,0	40,0	100,0
Bueno	12	40,0	40,0	40,0
<u>Muy bueno</u>	5	16,7	16,7	56,7
Válido Total	30	100,0	100,0	

Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Gráfico 5

Resultados generales de la variable: Compromiso laboral.



Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Según la Tabla 13 y Gráfico 5, se puede observar que 40,0% de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado manifiestan que el compromiso laboral con la gerencia es bueno, el 40,0% afirman que es regular, el 16,7% afirman que es muy bueno, mientras que el 3,3% manifiestan que es pésimo.

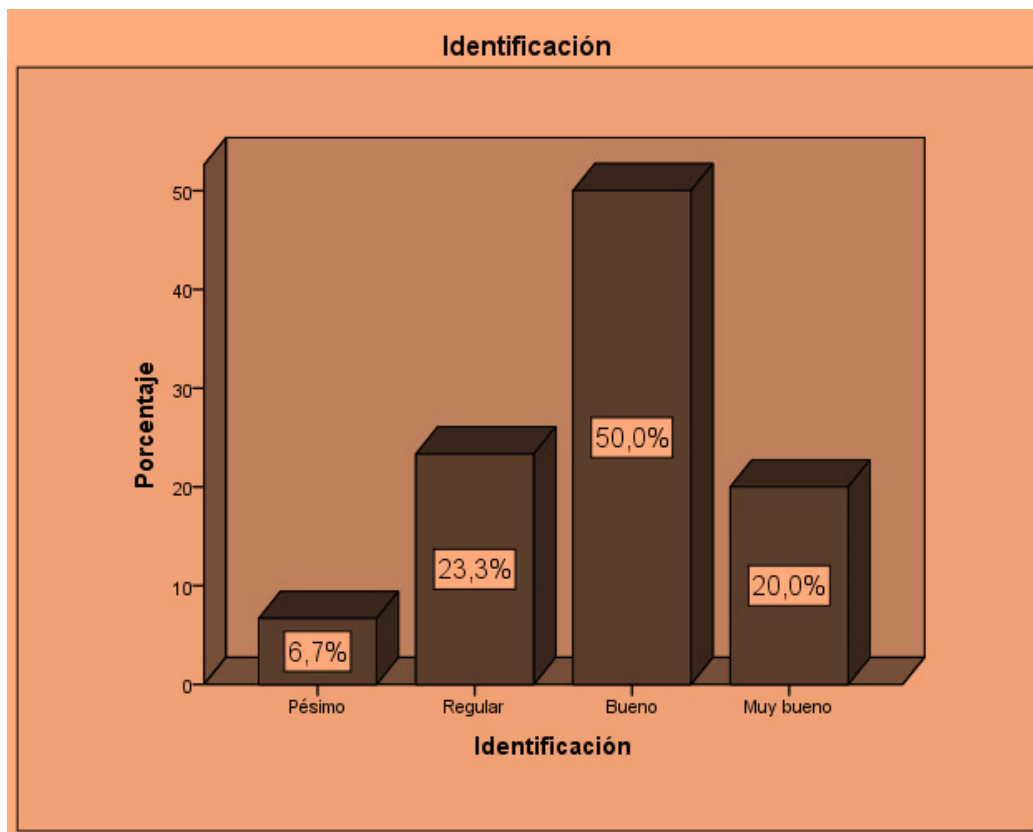
Tabla 14 Resultados generales de la dimensión: Identificación.

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Porcentaje válido</u>	<u>Porcentaje acumulado</u>
Válido	Pésimo	2	6,7	6,7	76,7
	Regular	7	23,3	23,3	100,0
	Bueno	15	50,0	50,0	50,0
	Muy bueno	6	20,0	20,0	70,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Gráfico 6

Resultados generales de la dimensión: Compromiso laboral.



Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Según la Tabla 14 y Gráfico 6, se puede observar que 50,0% de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado manifiestan que la identificación con la gerencia es buena, el 23,3% afirman que es regular, el 20,0% afirman que es muy buena, mientras que el 6,7% manifiestan que es pésimo.

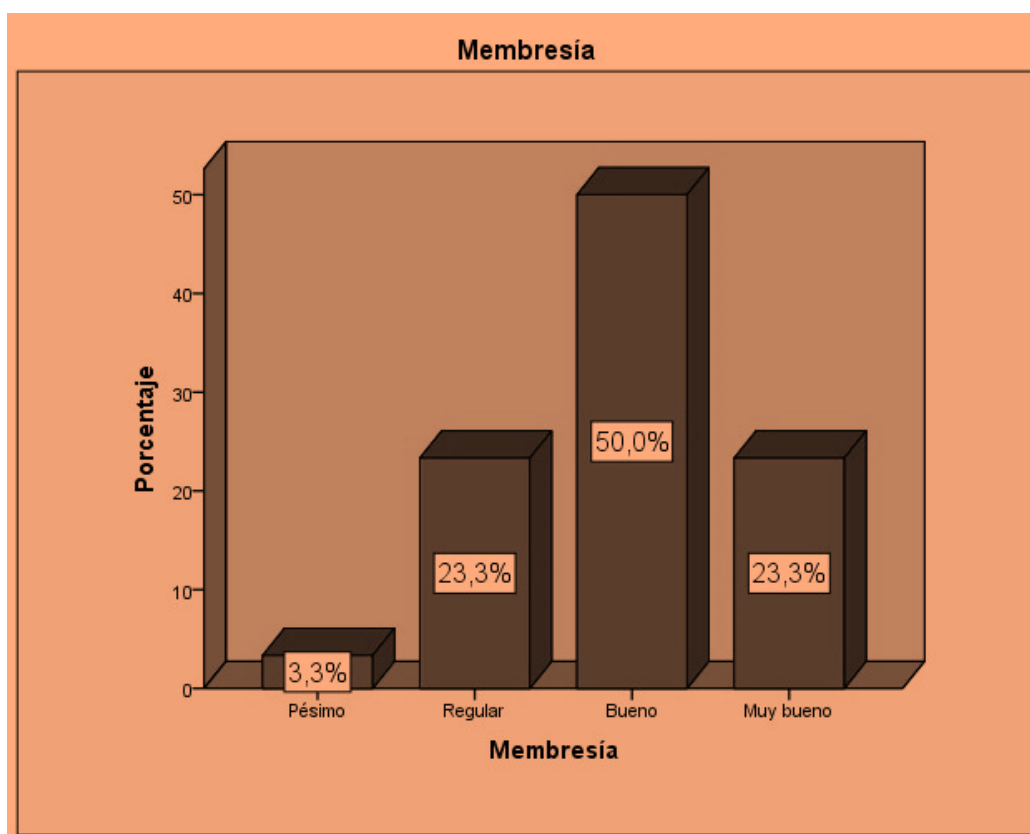
Tabla 15 Resultados generales de la dimensión: Membresía.

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Porcentaje válido</u>	<u>Porcentaje acumulado</u>
Válido	Pésimo	1	3,3	3,3	76,7
	Regular	7	23,3	23,3	100,0
	Bueno	15	50,0	50,0	50,0
	Muy bueno	7	23,3	23,3	73,3
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Gráfico 7

Resultados generales de la dimensión: Membresía.



Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Según la Tabla 15 y Gráfico 7, se puede observar que 50,0% de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado manifiestan que el sentimiento de pertenencia a la gerencia es bueno, el 23,3% afirman que es regular, el 23,3% afirman que es muy bueno, mientras que el 3,3% manifiestan que es pésimo.

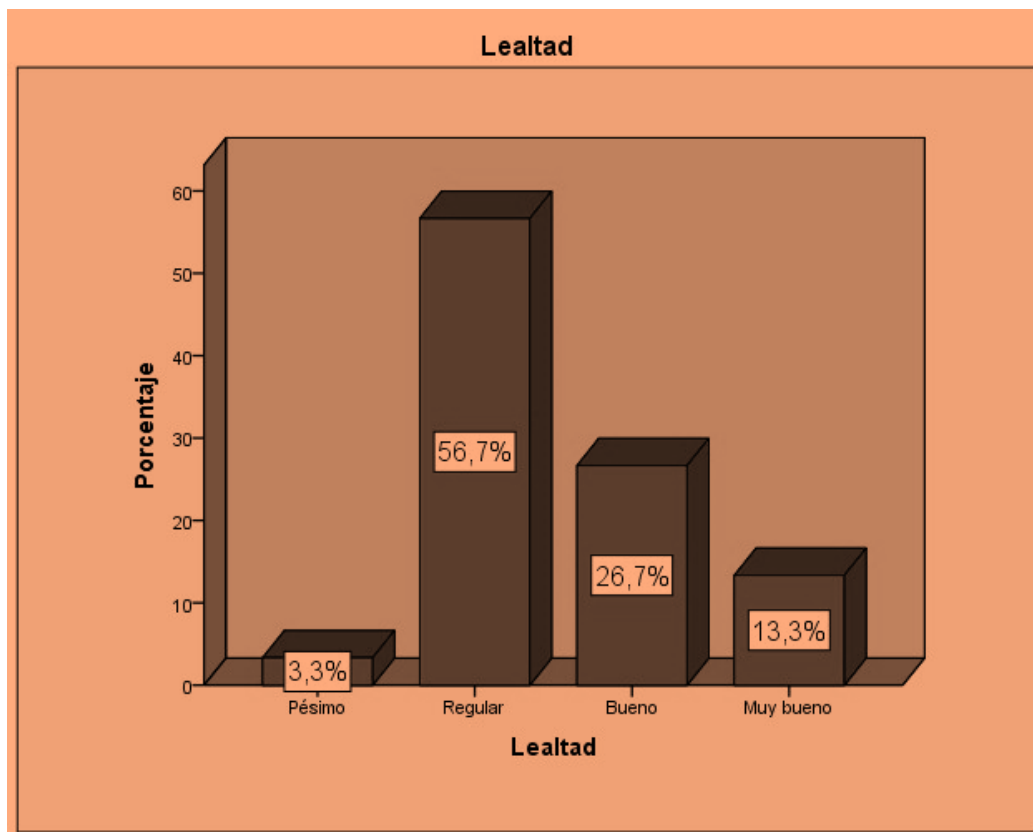
Tabla 16 Resultados generales de la dimensión: Lealtad.

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Porcentaje válido</u>	<u>Porcentaje acumulado</u>
Pésimo	1	3,3	3,3	43,3
Regular	17	56,7	56,7	100,0
Bueno	8	26,7	26,7	26,7
<u>Muy bueno</u>	4	13,3	13,3	40,0
Válido Total	30	100,0	100,0	

Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Gráfico 8

Resultados generales de la dimensión: Lealtad.



Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Según la Tabla 16 y Gráfico 8, se puede observar que 56,7% de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado manifiestan que la lealtad con la gerencia es regular, el 26,7% afirman que es buena, el 13,3% afirman que es muy buena, mientras que el 3,3% manifiestan que es pésimo.

3.3. PRUEBAS DE NORMALIDAD.

Antes de realizar la prueba de hipótesis, es necesario saber que los datos recogidos, se comportan normalmente; es decir, se ajustan a la distribución, para lo cual se tendrá en cuenta lo siguiente: La muestra es grande (≥ 30 individuos), en la investigación intervienen 60 pacientes asegurados, para lo cual se utilizará el estadístico de prueba de KOLMOGOROV – SMIRNOV, con los siguientes criterios:

Sig. asintótica (bilateral) $\geq \alpha$, Los datos provienen de una distribución normal.

Sig. asintótica (bilateral) $< \alpha$, Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 17 Prueba de normalidad.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Cultura organizacional	Compromiso laboral
<u>N</u>		<u>30</u>	<u>30</u>
Parámetros normales ^{a,b}	<u>Media</u>	<u>70,63</u>	<u>69,50</u>
	Desviación estándar	12,519	20,754
Máximas diferencias extremas	<u>Absoluta</u>	<u>,158</u>	<u>,124</u>
	<u>Positivo</u>	<u>,158</u>	<u>,124</u>
	Negativo	-,086	-,113
		<u>,158</u>	<u>,124</u>
<u>Sig. asintótica (bilateral)</u>		<u>,053^c</u>	<u>,200^{c,d}</u>
<u>Estadístico de prueba</u>			

a. La distribución de prueba 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, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Observando la Tabla 17, el p-valor asociado al estadístico de prueba, de Kolmogorov-Smirnov (Sig. asintót. (bilateral)) $\alpha = 0,053$ y $0,200$; son mayores a 0.05 para ambas variables. Por lo tanto, se concluye que los datos recogidos respecto a la cultura organizacional y compromiso laboral se comportan normalmente, por lo tanto, se continua con el procedimiento de prueba de hipótesis utilizando el estadístico paramétrico de R de Pearson.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El coeficiente de correlación de Pearson, una prueba paramétrica para variables cuantitativas (escala mínima de intervalo) con distribución normal, es un índice que mide el grado de relación entre dos a más variables.

El coeficiente de correlación de Pearson es un índice de fácil ejecución e, igualmente, de fácil interpretación. En primera instancia, sus valores absolutos oscilan entre 0 y 1. Ente este estudio se trabajó con dos variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.

Por otro lado, el signo el coeficiente de correlación de Pearson oscila entre -1 y $+1$. No obstante ha de indicarse que las magnitudes de la relación vienen especificadas por el valor numérico del coeficiente, reflejando el signo la dirección de tal valor. En este sentido, tan fuerte es una relación de $+1$ como de -1 . En el primer caso la relación es perfecta positiva y en el segundo perfecta negativa. A continuación, se realiza la prueba para la hipótesis general y para las hipótesis específicas.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.

$H_0: p = 0:$

No existe correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado - 2017.

$H_1: p \neq 0:$

Existe correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado - 2017.

Nivel de significación:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es. $t = \frac{r_1 - r_2}{\sqrt{\frac{1}{n} + \frac{1}{n_2}}}$

$$\sqrt{\frac{1}{n} + \frac{1}{n_2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 28 grados de libertad está dada por: RC = {t: t > | 1.7011|}

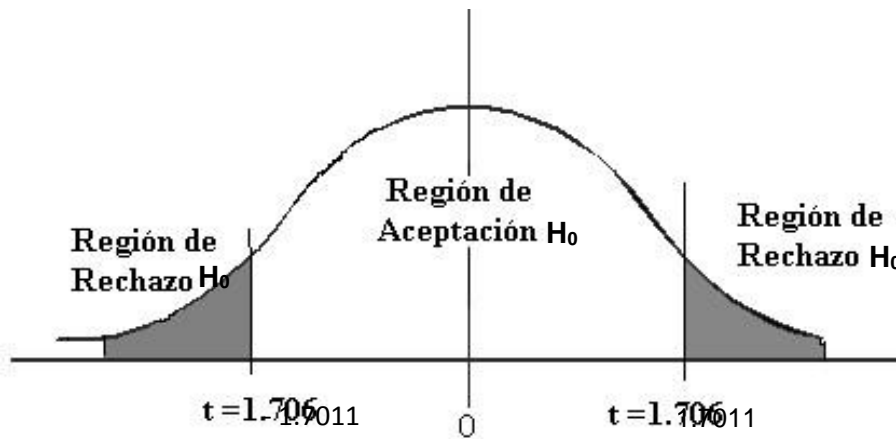


Tabla 18 Coeficientes de las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.

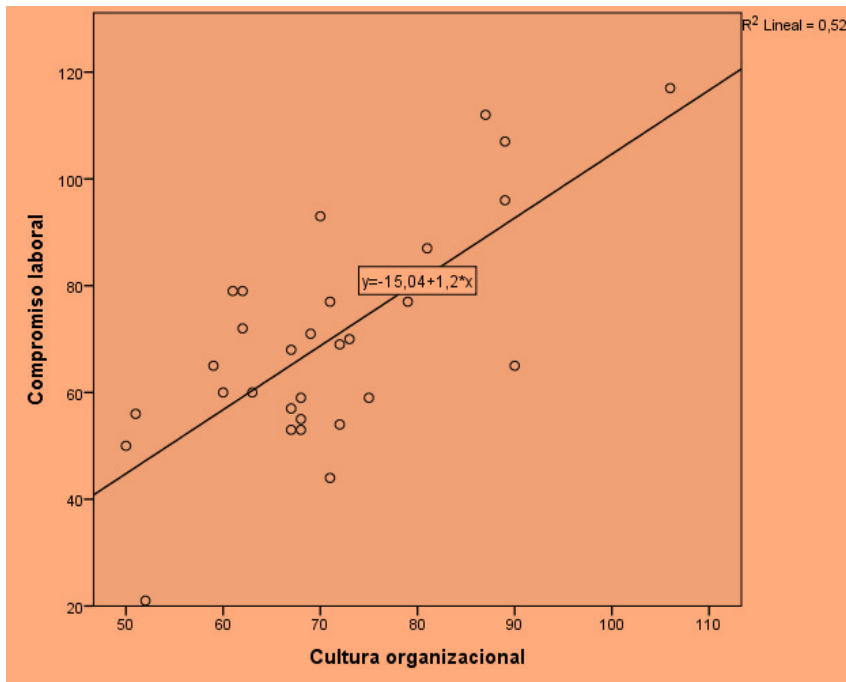
Modelo	Coeficientes ^a				Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
1 (Constante)	-15,035	15,544		-.967	,342
Cultura organizacional	1,197	,217	,722	5,520	,000

a. Variable dependiente: Compromiso laboral

Fuente: docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Gráfico 9

Recta de regresión lineal entre las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.



Fuente: Encuesta a docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Observando la Tabla 18, el estadístico t de Student calculado (5,520), está fuera de la franja de aceptación de H_0 ($5,520 > 1.7011$) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, según el Gráfico 9 el modelo de regresión lineal entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral es pertinente.

Tabla 19 Correlaciones de las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.

		Correlaciones	
		Cultura organizacional	Compromiso laboral
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,722**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Compromiso laboral	Correlación de Pearson	,722**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Encuesta a docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Observando la Tabla 19, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral es de 0,722; lo cual significa una correlación directa y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla 20 Resumen del modelo de las variables: Cultura organizacional y compromiso laboral.

Resumen del modelo										
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios					
					Cambio de R cuadrado de	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F	
1	,722 ^a	,521	,504	14,616	,521	30,475	1	28	,000 a.	Predictores: (Constante), Cultura organizacional

Fuente: Encuesta a docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,521 como se muestra en la Tabla 20; lo cual significa que el 52,1% de los cambios observados en la variable, compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: p = 0:

No existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado - 2017.

H₁: p ≠ 0:

Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado - 2017.

Nivel de significación:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de

libertad cuya ecuación es. $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

$$\sqrt{\frac{r^2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 28 grados de libertad está dada por: RC

= {t: t > | 1.7011|}

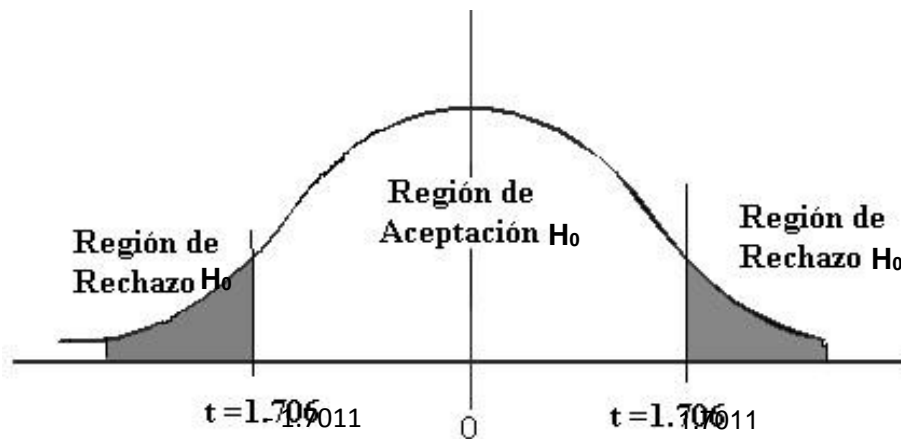


Tabla 21 Coeficientes de la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral.

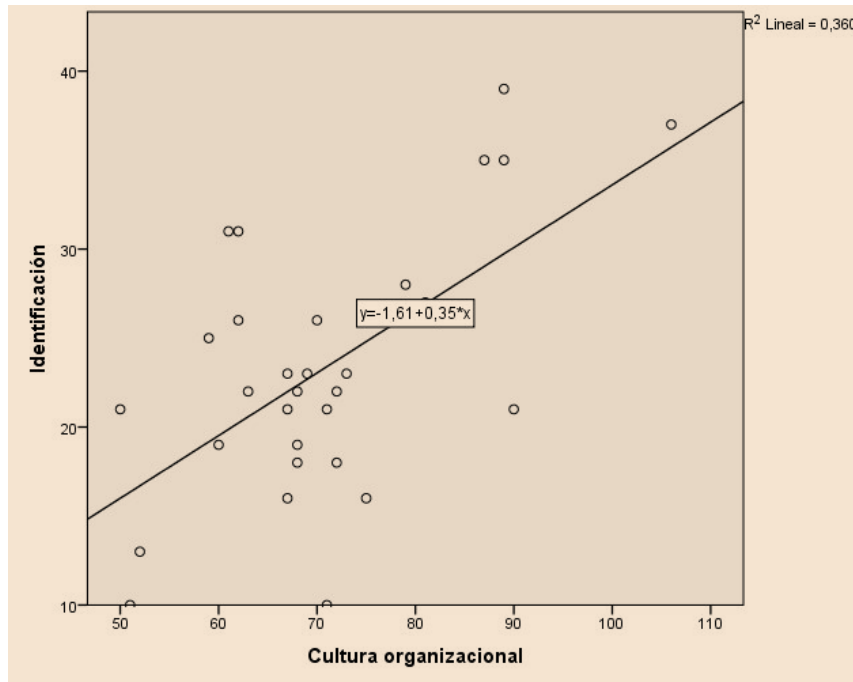
Coeficientes ^a					
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
Modelo		B	Error estándar	Beta	t
1	(Constante)	-1,613	6,362		-0,254
	Cultura organizacional	,352	,089	,600	3,970
					Sig.
					,802
					,000

a. Variable dependiente: Identificación

Fuente: Encuesta a docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Gráfico 10

Recta de regresión lineal entre la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral.



Fuente: Encuesta a docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Observando la Tabla 21, el estadístico t de Student calculado (3,970), está fuera de la franja de aceptación de H_0 ($3,970 > 1.7011$) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, según el Gráfico 10 el modelo de regresión lineal entre la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral es pertinente.

Tabla 22 Correlaciones de la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral.

Correlaciones			
		Cultura organizacional	Identificación
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,600**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Identificación	Correlación de Pearson	,600**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Encuesta a docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Observando la Tabla 22, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral es de 0,600; lo cual significa una correlación directa y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla 23 Resumen del modelo de la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral.

Resumen del modelo									
		R		Error estándar		Estadísticas de cambios			
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	de la estimación	de la estimación	Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	Sig. Cambio en F
1	,600 ^a	,360	,337	5,982	,360	15,759	1	28	,000 a. Predictores: (Constante), Cultura organizacional

Fuente: Encuesta a docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado.

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,360 como se muestra en la Tabla 23; lo cual significa que el 36,0% de los cambios observados en la dimensión identificación con el compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: p = 0:

No existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado - 2017.

H₁: p ≠ 0:

Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado - 2017.

Nivel de significación:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 28 grados de libertad está dada por: RC = {t: $|t| > 1.7011$ }

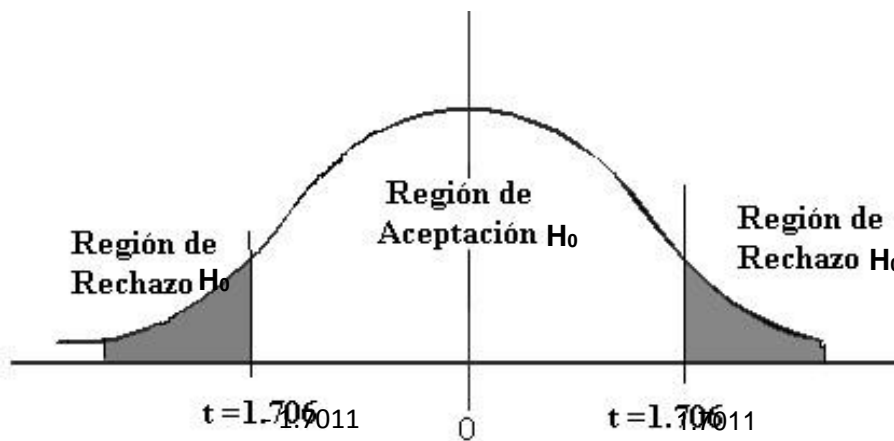


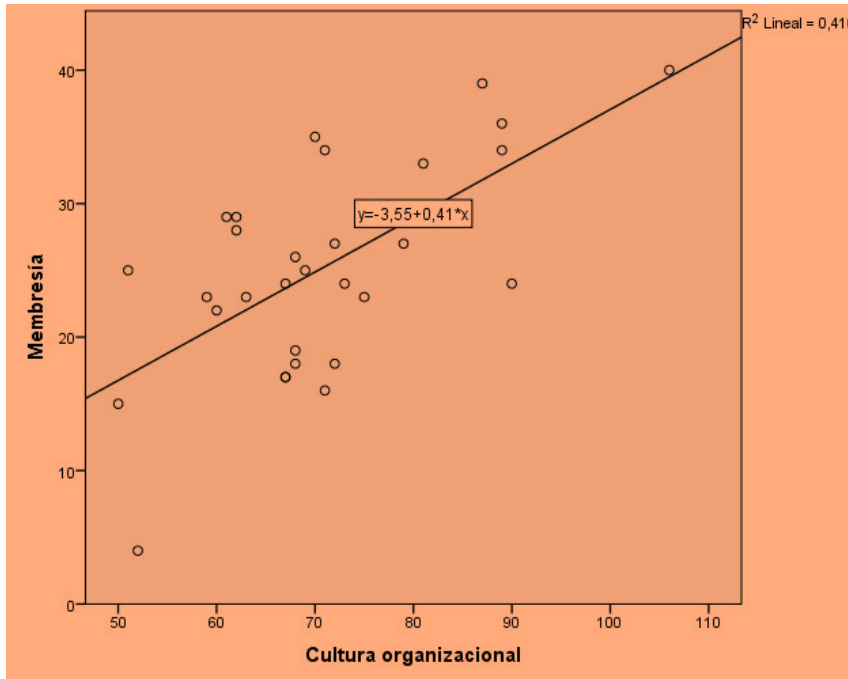
Tabla 24 Coeficientes de la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral.

Coeficientes ^a						
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
Modelo		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	-3,547	6,593		-,538	,595
	Cultura organizacional	,406	,092	,641	4,416	,000

a. Variable dependiente: Membresía

Fuente: Encuesta a docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado.

Gráfico 11 Recta de regresión lineal entre la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral.



Fuente: Encuesta a docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Observando la Tabla 24, el estadístico t de Student calculado (4,416), está fuera de la franja de aceptación de H_0 ($4,416 > 1.7011$) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, según el Gráfico 11 el modelo de regresión lineal entre la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral es pertinente.

Tabla 25 Correlaciones de la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral.

Correlaciones			
		Cultura organizacional	Membresía
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,641**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Membresía	Correlación de Pearson	,641**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Encuesta a docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Observando la Tabla 25, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral es de 0,641; lo cual significa una correlación directa y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla 26 Resumen del modelo de la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral.

Resumen del modelo										
										Estadísticas de cambios
			Error estándar		Cambio de					Sig.
Modelo	R	R cuadrado	ajustado	de la	cuadrado de	Cambio	en F	df1	df2	en F
1	,641 ^a	,410	,389	6,199	,410	19,497	1	28	,000	a. Predictores: (Constante), Cultura organizacional

Fuente: Encuesta a docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,410 como se muestra en la Tabla 26; lo cual significa que el 41,0% de los cambios observados en la dimensión membresía del compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: p = 0:

No existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado - 2017.

H₁: p ≠ 0:

Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado - 2017.

Nivel de significación:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 28 grados de libertad está dada por: RC = {t: t > |1.7011|}

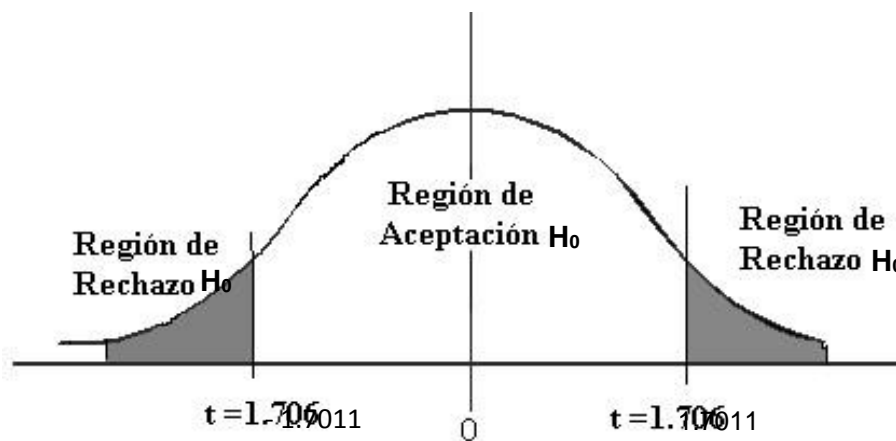


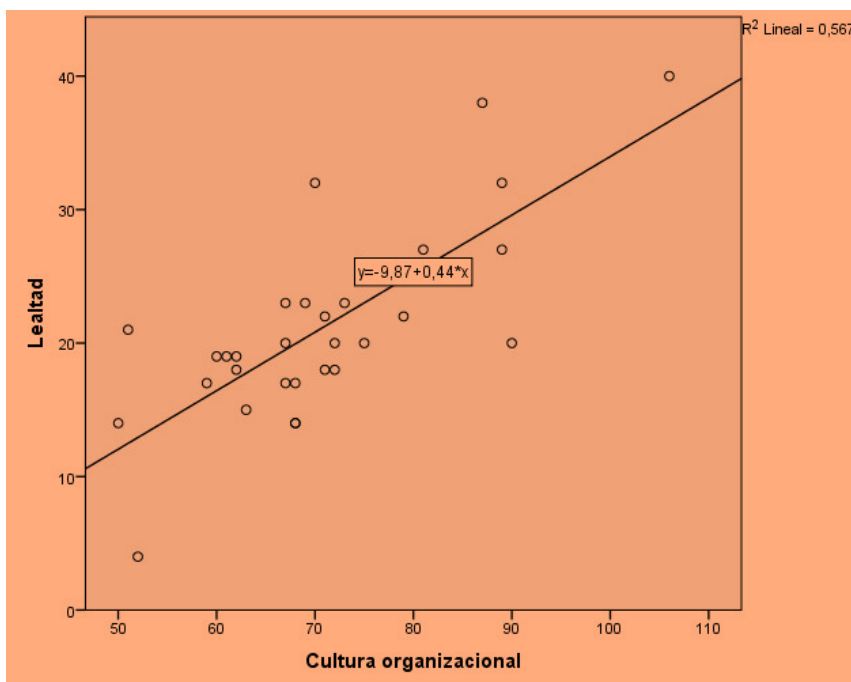
Tabla 27 Coeficientes de la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral.

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	-9,875	5,189		-1,903	,067
Cultura organizacional	,439	,072	,753	6,059	,000

a. Variable dependiente: Lealtad

Fuente: Encuesta a docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Gráfico 12 Recta de regresión lineal entre la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral.



Fuente: Encuesta a docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Observando la Tabla 27, el estadístico t de Student calculado (6,059), está fuera de la franja de aceptación de H_0 ($6,059 > 1.7011$) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, según el Gráfico 12 el modelo de regresión lineal entre la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral es pertinente.

Tabla 28 Correlaciones de la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral.

Correlaciones			
		Cultura organizacional	Lealtad
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,753**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Lealtad	Correlación de Pearson	,753**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Fuente: Encuesta a docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

Observando la Tabla 28, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral es de 0,753; lo cual significa una correlación directa y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla 29 Resumen del modelo de la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral.

Resumen del modelo									
		Estadísticas de cambios							
		R	Error estándar	Cambio de					Sig.
		R	cuadrado	de la	cuadrado de Cambio				
Modelo	R	cuadrado	ajustado	estimación	R	en F	df1	df2	en F
1	,753 ^a	,567	,552	4,880	,567	36,709	1	28	,000

a. Predictores: (Constante), Cultura organizacional

Fuente: Encuesta a docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,567 como se muestra en la Tabla 29; lo cual significa que el 56,7% de los cambios observados en la dimensión lealtad con el compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El propósito de la investigación fue determinar el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado - 2017, Sobre todo, a través del estudio de las dimensiones de la variable, compromiso laboral: Identificación, membresía y lealtad.

Los resultados obtenidos en la investigación nos permiten afirmar que existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado - 2017

Además, estos hallazgos se fundamentan en la teoría manifestado por Edwars Tylor (1871), citado por Tinoco, et al. (2014), quien la define como un todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, el derecho, la moral, las costumbres y cualquier otra capacidad y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de la sociedad. Y lo que afirma Meyer y Allen (1991), citado por Peralta, Santofimio y Segura (2007), el compromiso laboral está constituido por tres componentes separables (Identificación, membresía y lealtad), y cada uno de ellos refleja un estado psicológico único y subyacente.

Con relación a la variable cultura organizacional se puede apreciar en la Tabla 7 y Gráfico 1, donde el 80,0% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios manifiestan que la cultura organizacional es buena. Con relación a la dimensión comunicación interna se puede observar en Tabla 8 y Gráfico 2, el 83,3% de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado, manifiestan que la comunicación interna es regular. Según la Tabla 9 y Gráfico 3, se puede observar que 63,3% de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de

Infraestructura afirman que el clima organizacional es bueno. Y en la Tabla 10 y Gráfico 4, se puede observar que 70,0% de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado afirman que los valores y creencias organizacionales es bueno.

Con relación a la variable cultura organizacional se puede observar en la Tabla 13 y Gráfico 5, donde el 40,0% de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado, manifiestan que el compromiso laboral con la gerencia es bueno, asimismo, según la Tabla 14 y Gráfico 6, se puede observar que 50,0% de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado, manifiestan que la identificación con la gerencia es buena, por otro lado según la Tabla 15 y Gráfico 7, se puede observar que 50,0% de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado – 2017 afirman que el sentimiento de pertenencia a la gerencia es bueno, el 23,3% afirman que es regular. Y según la Tabla 16 y Gráfico 8, se puede observar que 56,7% de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado, afirman que la lealtad con la gerencia es regular.

Analizando la Tabla 19, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral es de 0,722; lo cual significa una correlación directa y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%. Por lo que, el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,521 como se muestra en la Tabla 20; lo cual significa que el 52,1% de los cambios observados en la variable, compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

Del mismo modo, según la Tabla 22, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable cultura organizacional e identificación con el compromiso laboral es de 0,600; lo cual significa una correlación directa y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%. Entonces el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,360 como se muestra en la Tabla 23; lo cual significa que el 36,0% de los cambios observados en la

dimensión identificación con el compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

Estudiando la Tabla 25, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral es de 0,641; lo cual significa una correlación directa y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%. Asimismo, el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,410 como se muestra en la Tabla 26; lo cual significa que el 41,0% de los cambios observados en la dimensión membresía del compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

Según la Tabla 28, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la variable cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral es de 0,753; lo cual significa una correlación directa y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%. Por lo tanto, el coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,567 como se muestra en la Tabla 29; lo cual significa que el 56,7% de los cambios observados en la dimensión lealtad con el compromiso laboral es explicado por la variación de la variable cultura organizacional.

Los resultados obtenidos en el presente estudio son similares a los de por Figueroa (2015), el elemento predominante dentro de la cultura organizacional en la institución gubernamental son las “Normas”, lo cual indica que dentro de esta entidad se percibe un mejor seguimiento de normas y reglas las cuales van unidas a la manera en cómo se deben comportar los trabajadores.

Otro elemento influyente dentro de esta cultura es el “Clima”, mostrando que los empleados presentan cierto grado de autonomía, colaboración y desarrollo personal por lo que estos aspectos favorecen notablemente la convivencia con los demás compañeros de trabajo.

También son similares a los obtenidos por Calderón (2013), pues la cultura organizacional que se trasmite dentro de la organización no permite a los colaboradores sentirse parte de ella, no se sienten identificados y con ello no logran llegar a las metas y al mismo tiempo tienen poca participación en la resolución de problemas dentro de la organización.

Y, la investigación hace de manifiesto que es necesario implementar una cultura organizacional para que se maneje dentro de la organización y así poder mejorar el nivel de confianza, eficiencia y eficacia de los colaboradores con el fin de mantener la estabilidad laboral óptima evitando un alto índice de rotación.

En esa misma línea de investigación Pérez (2016), con relación al compromiso organizacional se encontró en un nivel bueno, a pesar de observarse un bajo vínculo afectivo de los trabajadores con la empresa. Predominando un sentimiento por parte de los trabajadores de retribución hacia la empresa, pues valoran y creen en la lealtad. Para ellos el hecho de permanecer en la empresa y desarrollarse profesionalmente es considerado como una experiencia enriquecedora. Sin embargo, no descartan un cambio de empleo por mejoras en cuanto a remuneración y horarios que les permita equilibrar el ámbito laboral con el familiar. También los resultados describieron que una gran mayoría de los trabajadores perciben que hay bajas alternativas de empleo fuera de la empresa, motivo por el cual continúan laborando en ella.

De la misma manera los resultados de asemejan a los obtenidos por Bobadilla, Callata & Caro (2015), el estudio evidenció que los tipos de cultura organizacional misión e involucramiento predicen de forma significativa y positiva el compromiso en los colaboradores de la muestra. La visión de lo que la empresa quiere ser o lograr en el futuro otorga un sentido claro de propósito o dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, los cuales se constituyen como componentes de la cultura misión que generan colaboradores comprometidos. Al mismo tiempo, el empoderamiento otorgado a las personas, el desarrollo de la capacidad humana en todos los ámbitos de la organización,

considera el compromiso de los trabajadores y su capacidad de influencia y autonomía como componentes de la cultura Involucramiento. Estos, también, son determinantes para promover altos niveles de compromiso.

La investigación realizada por Tinoco, Quispe & Beltrán (2014), los autores han demostrado que existe una relación positiva, aunque débil, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM, asociación que permite afirmar que, si se mejoran los aspectos de motivación, identificación institucional, comunicación y se fortalecen los valores, se obtendrán mejores niveles de satisfacción labora, estos resultados similares a los obtenidos en el presente investigación.

Y, por último, vistos los resultados obtenidos en la investigación y habiendo analizado adecuadamente a través de la estadística descriptiva e inferencial y, discutido con otras investigaciones consideradas en la presente tesis, se concluye que existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017.

CONCLUSIONES.

En cuanto a la hipótesis general, se determinó que existe correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado - 2017, pues alcanza un índice de 0,722 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5%, el compromiso laboral depende en un 52,1% de la cultura organizacional.

Con relación a la primera hipótesis específica, se estableció que existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado - 2017, ya que alcanza un índice de 0,600 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5%, la identificación con el compromiso laboral depende en un 36,0% de la cultura organizacional.

Con relación a la segunda hipótesis específica, se estableció que existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado - 2017, ya que alcanza un índice de 0,641 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5%, la membresía del compromiso laboral depende en un 41,0% de la cultura organizacional.

Con relación a la tercera hipótesis específica, se estableció que existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral de los docentes, de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado - 2017, ya que alcanza un índice de 0,753 para el coeficiente R de Pearson, lo que equivale a afirmar basado en el coeficiente de determinación que con una significación menor al 5%, la lealtad con el compromiso laboral depende en un 56,7% de la cultura organizacional.

RECOMENDACIONES.

En la I.E. Dos de Mayo de Puerto Maldonado, es necesario difundir políticas que permitan al personal involucrarse y participar en el proceso cultural de la organización. Las políticas deberán proyectarse con el objetivo de captar la importancia de la cultura organizacional como factor clave para el éxito de la institución.

Para la dimensión identificación, se recomienda que el nivel ejecutivo del I.E. Dos de Mayo fomente la técnica de participación activa entre el personal, además, es necesario que los gerentes de área programen reuniones periódicas en donde se comunique a todos los empleados los avances y actividades que se realizan, para así evitar especulaciones y malos entendidos.

Además, es preciso promover la crítica constructiva interna.

Referente a los sentimientos de pertenencia a la institución, se sugiere que el nivel ejecutivo desarrolle una planeación estratégica reforzando la misión, visión, objetivos y metas existentes, es necesario tomar en consideración que estos deben de ser medibles, cuantificables y realizables, sin olvidar que deben de ser transmitidos a todos los integrantes de la organización independientemente el trabajo que realicen, para que así se sientan comprometidos con el éxito de la institución.

Y, con relación con la lealtad a la institución se recomienda a todas las gerencias de la institución darles reconocimiento a sus empleados cuando es merecido, cuando el trabajo es bien hecho y cuando se están cumpliendo las metas y objetivos. Desafortunadamente muchos empleados no sienten que estén recibiendo el reconocimiento justo, es allí que el compromiso hacia su trabajo disminuye y se vuelve limitado, simplemente dejan de esforzarse porque no se sienten identificados con la institución.

FUENTES DE INFORMACIÓN.

- Álvarez, R. (25 de Enero de 2013). *Cultura Organizacional y comunicación Interna*. Obtenido de <https://caracascomunicacioneimagen.wordpress.com/2013/01/25/cultura-organizacional-y-comunicacion-interna/>
- Bobadilla, M., Callata, C., & Caro, A. (12 de Junio de 2015). *Compromiso laboral y cultura organizacional el rol de la orientación cultural en una Empresa Global*. Obtenido de <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/BobadillaMagali2015.pdf?sequence=1>
- Calderón, Z. E. (23 de Junio de 2013). *La cultura organizacional en la estabilidad laboral*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>
- 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.
- Cavedon, N. (2003). *Antropología para Administradores*. Brasil: Universidad Estatal Porto Alegre.
- Eltkin, J. (1997). *La doble moral de las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Falcones, G. (2 de Agosto de 2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>

- Figuerola, L. K. (17 de Enero de 2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figuerola-Leyvi.pdf>
- García, S., & Dolan, S. (1997). *La doble moral de las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Gordon, J. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.
- 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.
- Jiménez, J. I. (7 de Octubre de 2007). *El compromiso laboral*. Obtenido de 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.
- Larentis, F. (2010). *Marketing relacional y cultura organizacional*. Brasil: Universidad federal de Rio Grande del Sur.
- Macintosh, E. (2010). La influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral. *Revista de gestión*, 106 – 117.
- Nosnik, A. (2005). *Culturas organizacionales: origen, consolidación y desarrollo*. España: Gesbiblo, S.L.

- Peralta, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (19 de Julio de 2007). *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/213/21301905.pdf>
- Pérez, E. O. (13 de Diciembre de 2016). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional*. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/760/1/TL_PerezVasquezElizabetOdaliss.pdf
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional: teoría y práctica*. México: Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Prentice Hall.
- 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.
- Tinoco, O., Quispe, C., & Beltrán, V. (2 de Diciembre de 2014). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/816/81640856007.pdf>

ANEXOS.

Matriz de consistencia.

TÍTULO: Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado, año 2017				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con el compromiso laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado, - 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>PE.1.¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado, - 2017?</p> <p>PE.2.¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado, - 2017?</p> <p>PE.3.¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado, - 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar el nivel relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado,</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>OE.1.Analizar el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado,</p> <p>OE.2.Estudiar el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado,</p> <p>OE.3.Establecer el nivel de relación que existe entre la cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado,</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado,</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>HE.1.Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la identificación con el compromiso laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado,</p> <p>HE.2.Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la membresía del compromiso laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado,.</p> <p>HE.3.Existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la lealtad con el compromiso laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado,</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>(VE1): Cultura organizacional.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación interna. • Clima organizacional. • Valores y creencias organizacionales. <p>VARIABLE DEPENDIENTE(VE2):</p> <p>(VE2): Compromiso laboral.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación. • Membresía. • Lealtad. 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Básica. <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correlacional. <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptiva-Correlacional. <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p style="text-align: center;"> $M \left\{ \begin{array}{c} \times \\ \updownarrow r \\ Y \end{array} \right.$ </p> </div> <p>POBLACIÓN: 30 Docentes de la I.E. Dos de Mayo</p> <p>MUESTRA: Selección: No probabilístico de carácter intencionado. Tamaño: 30 Docentes de la I.E. Dos de Mayo</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS Estadística descriptiva e inferencial.</p>

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y compromiso laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado, año 2017

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: : Cuestionario para docentes
GRADUANDO: : Br. Fatima Ramos Navarro

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES														
Nivel ocupacional:	<input type="checkbox"/> Funcionario <input type="checkbox"/> Profesional <input type="checkbox"/> Trabajador independiente		Sexo:	<input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer										
Condición:	<input type="checkbox"/> Nombrado <input type="checkbox"/> Contratado		Edad: (en Años)											
INSTRUCCIONES:														
<p>A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones sobre <u>CULTURA ORGANIZACIONAL</u>, 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:</p>														
<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th style="width: 20%;">0</th> <th style="width: 20%;">1</th> <th style="width: 20%;">2</th> <th style="width: 20%;">3</th> <th style="width: 20%;">4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Nunca</td> <td style="text-align: center;">Casi nunca</td> <td style="text-align: center;">A veces</td> <td style="text-align: center;">Casi siempre</td> <td style="text-align: center;">Siempre</td> </tr> </tbody> </table>					0	1	2	3	4	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4										
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre										
N°	AFIRMACIONES	0	1	2	3	4								
01	¿Se forman grupos por la diferente manera de pensar acerca del trabajo?													
02	¿Ve a la institución como un barco seguro que sabe su resistencia y conoce su destino?													
03	¿Siente que sus opiniones son ignoradas?													
04	¿Con frecuencia se siente aislado, sin orientación dentro de su trabajo?													
05	¿La institución le respalda cuando tiene problemas familiares?													

06	¿Toma en cuenta las sugerencias que le hacen los compañeros de trabajo?					
07	¿La institución toma en cuenta el cuidado del medio ambiente en sus operaciones? (No desperdiciar el agua, ahorrar energía, no contaminar el aire, la tierra y otros)					
08	¿Tiene temor para reportar los errores, las fallas o los problemas en el trabajo?					
09	¿Los jefes fomentan en los trabajadores sobre la calidad en el servicio?					
10	¿Los jefes inmediatos le piden opinión para mejorar aspectos relacionados con su trabajo?					
11	¿Además de cumplir con sus compromisos y obligaciones de su puesto, ofrece un poco más?					
12	¿Conoce las obligaciones de sus compañeros de equipo?					
13	¿Toman en cuenta sus ideas para mejoramiento de la institución?					
14	¿Si fuera permitido, recomendarías trabajar en esta institución alguien de tu familia?					
15	¿El jefe es quien enfrenta directamente las cosas que afectan a la dirección?					
16	¿Está orgulloso (a) de lo que haga dentro de la institución?					
17	¿El trabajo que desempeña es evaluado por alguien de la institución?					
18	¿Tomas decisiones relacionadas con tu puesto de trabajo?					
19	¿Tienes apoyo de tus compañeros para cumplir con las actividades del trabajo?					
20	¿El jefe es el primero que pone la muestra en el trabajo?					
21	¿Recibe capacitación por parte de gente especializada y ajena a la institución, para mejorar su trabajo y crecer profesionalmente?					
22	¿Te exigen más de lo que recibes a cambio?					
23	¿Ves cambios continuamente dentro de la institución para mejorar el servicio?					
24	¿El jefe inmediato les apoya para poder mejorar la calidad en el servicio?					

25	¿Toma en cuenta las sugerencias que le hacen sus compañeros y usuarios externos?					
26	¿Las actividades que desempeña en su trabajo son planeadas con anticipación?					
27	¿Se forman equipos de trabajo para resolver los problemas de la dirección?					
28	¿Cumple con las tareas asignadas con mucho ahínco?					
29	¿Refleja honor y gratitud por sus compañeros y a la organización?					
30	¿Refleja dedicación y respeto al trabajo en equipo?					

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

Cultura organizacional y el compromiso laboral de los docentes de la I.E. Dos de Mayo, Puerto Maldonado, año 2017

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: : **Cuestionario para docentes**
GRADUANDO: : **Br Fatima Ramos Navarro**

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES			
Nivel ocupacional:	() Funcionario () Profesional () Trabajador independiente	Sexo:	() Varón () Mujer
Condición:	() Nombrado () Contratado	Edad: (en Años)	

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:

0	1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	AFIRMACIONES	0	1	2	3	4
01	¿Sabes lo que se espera de ti en el trabajo?					
02	¿Dispones de los materiales y equipos que necesitas para hacer bien tu trabajo?					
03	En el trabajo, ¿tienes oportunidad de hacerlo mejor cada día?					
04	En los últimos 7 días, ¿te has sentido reconocido o premiado por haber hecho un buen trabajo?					
05	¿Tu supervisor o cualquier otra persona en el trabajo se preocupa por ti como persona?					
06	¿Hay alguien en el trabajo que te anime a crecer como profesional?					
07	¿Te parece que tus opiniones cuentan?					
08	¿Los objetivos de la institución hacen que tu trabajo sea importante?					
09	¿Tus compañeros de trabajo se comprometen a hacer un trabajo de calidad?					
10	En los últimos 6 meses, ¿alguien de tu trabajo ha hablado contigo sobre tu progreso?					
11	En el último año, ¿has tenido oportunidades en el trabajo de aprender y crecer como profesional?					
12	¿Siente orgullo de trabajar en esta institución?					
13	¿Está orgulloso (a) de la conciencia social y ecológica que tiene la institución?					

14	¿Se siente a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución ?					
15	¿Está satisfecho (a) de cómo sus jefes directos le involucran en el trabajo?					
16	¿Le motiva saber que puede crecer profesionalmente dentro de la institución?					
17	¿En su trabajo aprende y desarrolla nuevas capacidades?					
18	¿Está de acuerdo de cómo lo valoran su desempeño dentro de la institución?					
19	¿Siente que en su trabajo es reconocido por sus compañeros y jefes?					
20	¿Le gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas?					
21	¿Siente orgullo de como la institución le da importancia a los usuarios?					
22	¿Le gusta que la institución se preocupe de la diversidad e inclusión cultural?					
23	¿Puede realizar su trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existente?					
24	¿Está feliz de la relación que existe con sus compañeros y el apoyo que le brindan?					
25	¿Está satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución?					
26	¿Puede realizar su trabajo de manera autónoma?					
27	¿Siente que las tareas que le entregan están alineadas con los objetivos de la institución?					
28	¿Está satisfecho (a) con los beneficios que obtiene, tanto monetarios como no monetarios?					
29	¿Se siente seguro (a) en el trabajo ya que le parece un trabajo estable?					
30	¿Está tranquilo (a) por trabajar en un ambiente seguro?					