



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y
EDUCACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**“LA INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL
COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA GRUPO MEGA, DISTRITO DE CAMANÁ,
AREQUIPA, 2017”**

PRESENTADO POR BACHILLER:

MARÍA DEL PILAR ARENAS TORREBLANCA

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES.**

Arequipa - Perú

2018

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres y hermanos, quienes son principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, son y serán siempre un sincero apoyo en cada paso que dé y en el camino que decida emprender. Es por eso que con total amor y cariño les dedico mi esfuerzo.

AGRADECIMIENTO

Dios, tu amor infinito, que me permite lograr mis objetivos y metas gracias a tu ayuda. A mis padres César y María de los Ángeles, a mis hermanos Angie, Flavio César quien en mi camino profesional me han apoyado y motivado, su amor infinito hace crecer cada día más mis deseos de ser una mejor persona y a Diego por ser mi apoyo incondicional.

A la Universidad Alas Peruanas, por abrirme sus puertas y darme la oportunidad de crecer profesionalmente para lograr mis metas académicas.

A la coordinadora de la escuela profesional de Administración y Negocios Internacionales por hacer de esta una mejor escuela cada día, conjuntamente con los docentes quienes fueron parte importante de mi formación académica.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “La influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017” tuvo como propósito analizar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Distrito de Camaná, Arequipa, 2017. El estudio de esta investigación se desarrolló en base a los datos del año 2017. El presente trabajo es no experimental, para el estudio se propuso que el alcance de la investigación sea descriptivo y explicativo. La población estuvo conformada por los trabajadores docentes y administrativos de la institución educativa Grupo Mega que tiene 39 docentes y 14 administrativos que hacen un total de 53 colaboradores; la observación de datos fue no sistematizado o controlado ya que no se intervino en la decisión de los colaboradores, es decir que no se capacitó o motivó de alguna manera a estos. El instrumento aplicado para la recolección de datos fue un cuestionario validado por tres expertos, este instrumento midió ambas variables conformada por 42 preguntas. Para la aplicación del instrumento se contó con la participación de la totalidad de docentes y administrativos de la institución, los cuales de forma individual y responsable procedieron con el atestado de la encuesta. En esta investigación se concluyó que en referencia al objetivo general la cultura organizacional influyó positivamente en un 54.3% en el compromiso organizacional. Así mismo, se explicó que al mejorar la cultura organizacional los colaboradores tuvieron más compromiso laboral en la institución. También se demostró que, en referencia al primer objetivo específico, los elementos de la cultura organizacional influyeron positivamente en el compromiso laboral en un 54.02%. Esto significa que hay una varianza considerable de la variable dependiente en función a la independiente. Finalmente se concluyó que en referencia al segundo objetivo de la investigación las características de la cultura organizacional explicaron o influyeron de forma significativa en el compromiso organizacional. Es decir, al mejorar dichas características será mayor el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega del distrito de Camaná.

Palabras clave: Cultura organizacional, compromiso laboral, lealtad.

ABSTRACT

The present research work entitled "The influence of organizational culture on the work commitment of the collaborators of the Mega Group educational institution, Camaná district, Arequipa, 2017" has the purpose of analyzing the influence of the organizational culture on the task commitment of the collaborators of the Mega Group educational institution, Camaná District, Arequipa, 2017. The study of this research was developed based on the data for the year 2017. The present work is not experimental, for the study it is proposed that the scope of the investigation be descriptive and explanatory. The population was conformed by the teaching and administrative workers of the educational institution Mega Group that has 39 teachers and 14 administrative ones that make a overall of 53 collaborators; the observation of data is not systematized or controlled since it was not intervened in the decision of the collaborators, that is to say that they were not trained or motivated in any way to these. The instrument applied for data collection was a questionnaire validated by three experts, this instrument measures both changeful consisting of 42 questions. For the application of the instrument was attended by all teachers and administrators of the institution, which individually and conscientiously proceeded with the completion of the survey. In this research it was concluded that in reference to the broad general objective the organizational culture positively influences a 54.3% in the organizational commitment. Likewise, it is explained that by improving the organizational culture, employees will have more work commitment in the institution. It was also shown that in reference to the first specific objective, the elements of the organizational culture positively influence task commitment by 54.02%. This means that there is a sizeable variance of the dependent changeful as a function of the independent changeful. Finally, it was concluded that in reference to the second objective of the research, the characteristics of the organizational culture explain or significantly influence the organizational commitment. In other words, by improving these characteristics, the work commitment of the collaborators of the Mega Group educational institution in the district of Camaná will be greater.

Keywords: Organizational culture, work commitment, loyalty.

ÍNDICE

CAPÍTULO I.....	16
El problema de investigación	16
1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Pregunta general.....	18
1.2.2 Preguntas específicas	18
1.3 Objetivos de la investigación	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	18
1.4 Justificación del estudio.....	18
1.4.1 Justificación teórica	18
1.4.2 Justificación metodológica.....	19
1.4.3 Justificación práctica	19
1.5 Limitaciones de la investigación	19
CAPÍTULO II.....	20
Marco teórico	20
2.1 Antecedentes del estudio	20
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	20
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	23
2.1.3 Antecedentes locales.	26
2.2 Bases teóricas.....	30
2.2.1 Cultura organizacional.....	30
2.2.2 Importancia de la cultura organizacional.....	31
2.2.3 Dimensiones de la cultura organizacional.....	32
2.2.4 Compromiso laboral.	37
2.2.5 Importancia del compromiso laboral.	38
2.2.6 Dimensiones de compromiso laboral.....	39
2.2.7 Fundamentos de la empresa.	44
2.2.8 Clasificación de empresas.....	44
2.2.9 Institución educativa Grupo Mega.	47
2.2.10 Filosofía de la empresa.	48

2.2.11	Estructura organizacional.....	50
2.3	Definición de términos claves.....	51
2.4	Hipótesis de la investigación.....	52
2.4.1	Hipótesis general.....	52
2.4.2	Hipótesis específicas.....	52
2.5	Variables de estudio.....	52
2.5.1	Definición conceptual de la variable.....	52
2.5.2	Definición operacional de la variable.....	53
2.5.3	Operacionalización de la variable.....	54
CAPÍTULO III.....		56
Metodología de investigación.....		56
3.1	Tipo y nivel de investigación.....	56
3.2	Descripción del ámbito de la investigación.....	57
3.3	Población y muestra.....	57
3.3.1	Población.....	57
3.3.2	Muestra o censo.....	57
3.4	Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de datos.....	58
3.4.1	Técnicas de recolección de datos.....	58
3.4.2	Instrumentos de recolección de datos.....	58
3.5	Validez y confiabilidad del instrumento.....	58
3.6	Plan de recolección y procesamiento de datos.....	59
CAPITULO IV.....		60
Resultados de la investigación.....		60
4.1.	Análisis de fiabilidad del instrumento.....	60
4.2.	Resultados estadísticos descriptivos.....	67
4.3.	Resultados estadísticos inferenciales.....	74
4.3.1.	Pruebas de normalidad.....	74
4.3.2.	Correlación de las variables con Rho de Sperman.....	74
4.3.3.	Correlación entre las dimensiones y la variable dependiente.....	76
4.3.4.	Estimación del modelo de regresión lineal.....	78
4.3.5.	Evaluación de los supuestos básicos de regresión.....	80
CAPÍTULO V.....		83

Discusión de resultados	83
Referencias bibliográficas	87
Referencias web	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacional de la variable	53
Tabla 2 Operacionalización de la variable	54
Tabla 3 Número de trabajadores de la institución educativa grupo Mega	57
Tabla 4 Estadísticos de fiabilidad para todo el instrumento	60
Tabla 5 Estadísticos de fiabilidad para la dimensión elementos de la cultura organizacional	61
Tabla 6 Fiabilidad por pregunta de la dimensión de los elementos de la cultura organizacional	61
Tabla 7 Estadístico de fiabilidad para la dimensión característica de la cultura organizacional	62
Tabla 8 Fiabilidad por pregunta de la dimensión característica de la cultura organizacional	63
Tabla 9 Fiabilidad para la dimensión compromiso efectivo	64
Tabla 10 Fiabilidad para los indicadores del compromiso efectivo	64
Tabla 11 Estadístico de fiabilidad para la dimensión compromiso de continuidad	65
Tabla 12 Fiabilidad por pregunta del compromiso de continuidad	65
Tabla 13 Estadístico de fiabilidad para la dimensión compromiso normativo	66
Tabla 14 Fiabilidad por pregunta del compromiso normativo	66
Tabla 15 Rango de edad de los colaboradores de la institucion educativa grupo Mega	67
Tabla 16 Género de los colaboradores de la institucion educativa grupo Mega ...	68
Tabla 17 Estado civil de los colaboradores de la institucion educativa grupo Mega	69
Tabla 18 Nivel de formación de los colaboradores de la institucion educativa grupo Mega	70
Tabla 19 Años laborados de los colaboradores en la institucion educativa grupo Mega	72
Tabla 20 Área de trabajo de los colaboradores de la institucion educativa grupo Mega	73
Tabla 21 Prueba de normalidad	74
Tabla 22 Grado de relación según coeficiente de correlación	75
Tabla 23 Correlación de las variables de estudio	75

Tabla 24 Correlación entre las dimensiones de la cultura organizacional y compromiso laboral	76
Tabla 25 Resumen del modelo	78
Tabla 26 Tabla ANOVA.....	78
Tabla 27 Tabla coeficientes ANOVA	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama de la Institución.....	50
Figura 2: Edad de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega.....	68
Figura 3: Género de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega ..	69
Figura 4: Estado civil de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega	70
Figura 5: Nivel de formación de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega.....	71
Figura 6: Años laborados de los colaboradores en la institución educativa Grupo Mega.....	72
Figura 7: Área de trabajo de los colaboradores en la institución educativa Grupo Mega.....	73
Figura 8 : Histograma prueba de normalidad	80
Figura 9: Histograma prueba de normalidad	81

TABLA DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	96
Anexo 2: Cuestionario.....	98
Anexo 3: Validación de expertos.....	102

INTRODUCCIÓN

La cultura encierra distintos conceptos en el ámbito laboral, pero todos llevan a la misma conclusión, puesto que la cultura es el ambiente en donde los colaboradores desarrollan sus actividades dentro de una organización, el ruido, comunicación e incentivos son algunos de los pilares que ayudan a un mejor desarrollo en el logro de las metas y objetivos de la empresa. Es así, que para crear un compromiso o identidad en la empresa también es necesario la participación de cada uno de los miembros de una organización los cuales deben conocer e identificarse con la misión y visión de la empresa en la cual laboran.

Llacchua (2015) *“Cultura Organizacional y Bienestar Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015”*, la metodología que utiliza es de tipo sustantivo descriptiva ya que describe las características de las variables, también se utilizó como diseño de ésta la investigación científica ya que es empleada para conocer las características de las variables. Y finalmente la población que consta de 60 trabajadores. El estudio concluye en que se demostró que entre las normas, convicciones y valores existe una relación directa que los administrativos comparten juntos emociones y sentimientos la cual es considerada como base del desarrollo de sus actividades en su centro de trabajo, es así que como existe una buena cultura organizacional así también mejora el bienestar laboral.

Vilca (2013), en su tesis *“La Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral del personal de la Institución Educativa Gregorio Albarracín de Tacna, en el 2010”*, que tiene por objetivo *“Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral que caracteriza al personal de la Institución Educativa Gregorio Albarracín de Tacna, en el 2010”*, la metodología utilizada es de tipo descriptiva correlacional así como no experimental transversal, la población consto de 45 docentes del nivel secundario, 28 del nivel primario y 7 trabajadores administrativos. El estudio llega a la conclusión que entre las variables Cultural Organizacional y Compromiso laboral existe una relación significativa y a la vez directa la cual se ve reflejada en el desarrollo de las actividades del personal de la Institución Educativa Gregorio Albarracín de Tacna.

El primer problema que se detecta en la institución educativa es la falta de motivación por parte de algunos de los colaboradores, lo que tiene como consecuencia la falta de compromiso de los trabajadores al elaborar sus actividades, además la falta de eficiencia en el desarrollo de sus actividades es por eso que no se logra el óptimo cumplimiento de los objetivos de la institución.

La falta de comunicación es otro de los factores que prevalecen en la institución, lo que hace que la cultura organizacional no sea la más adecuada y por lo tanto no empleen el trabajo en equipo como herramienta para elaborar las actividades designadas a los colaboradores.

Finalmente, la falta de compromiso organizacional, genera efectos negativos los cuales perjudican el desempeño de los colaboradores y la falta de compromiso para con la institución.

En esta investigación se tiene como objetivo principal analizar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral, es por eso que se describe y explica a la institución educativa Grupo Mega para así descubrir su situación actual. Así mismo, se conceptualiza a la cultura organizacional y al compromiso laboral los cuales actúan como variables indispensables en la investigación.

La justificación de la investigación se centra en razones que argumentan el deseo de verificar, rechazar o dar aportes en los aspectos teóricos referidos en este caso a la cultura organizacional y el compromiso laboral. A su vez con los resultados de la investigación se podrá sistematizar en una propuesta para ser incorporado como conocimiento en las ciencias sociales, servirá para que los futuros investigadores la puedan tomar como antecedente para próximos estudios. Esta investigación sustenta un aporte metodológico por la utilización de instrumentos y modelos de investigación, para ello se adapta un instrumento para recolectar y analizar la cultura organizacional y el compromiso laboral, debido a que hay estudios que corroboran la incidencia de las variables, pero no hay investigaciones dentro del contexto local. Los resultados ayudarán a explicar la incidencia existente entre las variables de estudio y también servirá para que los futuros investigadores puedan seguir discutiendo nuevas líneas de investigación.

El informe consta de cinco capítulos, que a continuación se detallan en los siguientes párrafos.

Capítulo I: Aquí se hace principal énfasis al problema de investigación, donde se desarrolla el planteamiento y formulación del problema, este capítulo también contiene la delimitación, justificación y los objetivos.

Capítulo II: En este capítulo, se desarrolla la fundamentación teórica, tales como antecedentes del estudio, bases teóricas, hipótesis general, específica y la operacionalización de las variables.

Capítulo III: Se desarrolla la metodología de la investigación, tipo y nivel de investigación, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos y el análisis de este.

Capítulo IV: En este capítulo se presenta los resultados de la investigación y la comprobación estadística de la hipótesis.

Capítulo V: Aquí se desarrolla la discusión, comparando así los resultados de las hipótesis frente a los antecedentes de otros autores en tesis similares en otros años y espacios. Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Así mismo de la presente investigación se espera que sea de agrado del lector, pueda entenderlo y tomarlo como base de futuras investigaciones en la localidad o en algún otro ambiente, ya sea a nivel regional o nacional.

CAPÍTULO I

El problema de investigación

1.1 Planteamiento del problema

En los últimos años la fuerza laboral ha cambiado, es más digital, más global, diversa, automatizada y competente en el uso de las redes sociales. Esto explica por qué el factor humano es clave en el desarrollo de las organizaciones. Así mismo, en el reporte de las *“Tendencias globales de Capital Humano del 2017”*, se explica las 10 tendencias del capital humano, entre los que figuran: La organización del futuro, carrera y aprendizaje, adquisición del talento humano, la experiencia del empleado, gestión del desempeño, liderazgo disruptivo, RH Digital, analítica de talento, diversidad e inclusión, fuerza laboral aumentada, robótica y computación cognitiva.

Según las Tendencias Globales de Capital Humano del 2017, la cultura organizacional, el compromiso y la propuesta de marca del empleador siguen siendo la prioridad en la gestión del talento humano. Por otro lado, según este reporte el 87% de los líderes de recursos humanos y de negocios del mundo, consideran que el principal problema que afronta las empresas en la gestión de los recursos humanos es la falta de compromiso de los trabajadores.

Según el reporte elaborado por Deloitte Perú (2015) en su informe, Tendencias Globales de Capital Humano del año 2015, consideran que el 50% de los ejecutivos encuestados comprenden que uno de los problemas es la cultura organizacional y la falta de compromiso de los colaboradores. Sin embargo, el índice Global de compromiso de los empleados de Aon Hewitt, considera que el Perú está entre los países con trabajadores más comprometidos (71%) en Latinoamérica, los países que lideran son Honduras con un 87% y El Salvador con 84%, pero, esto no garantiza que sean más productivos ni los países más desarrollados. En Latinoamérica, Argentina es el que tiene el índice más bajo de compromiso.

A nivel local, el primer problema que se detectó en la institución educativa fue la falta de motivación por parte de algunos de los colaboradores, lo que tiene como consecuencia la falta de compromiso de los trabajadores al elaborar sus actividades; además, la falta de eficiencia en el desarrollo de sus actividades, es por eso que no se logra el óptimo cumplimiento de los objetivos de la institución.

La falta de comunicación es otro de los factores que prevalecen en la institución, lo que hace que la cultura organizacional no sea la más adecuada y por lo tanto no empleen el trabajo en equipo como herramienta para elaborar las actividades designadas a los colaboradores.

Finalmente, la falta de compromiso organizacional, genera efectos negativos los cuales perjudican el desempeño de los colaboradores y la falta de compromiso para con la institución.

De acuerdo a las grandes tendencias del capital humano, se ha visto que la cultura organizacional y el compromiso laboral son teorías que deben seguir siendo estudiadas. En el presente trabajo, se busca conocer la influencia que tiene la cultura organizacional en el compromiso laboral de una institución educativa.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Pregunta general

¿Cuál es la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Arequipa, 2017?

1.2.2 Preguntas específicas

- ¿De qué manera influye los elementos de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017?
- ¿De qué manera las características de la cultura organizacional influyen en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.

1.3.2 Objetivos específicos

- Estimar la influencia de los elementos de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.
- Determinar la influencia de las características de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.

1.4 Justificación del estudio

1.4.1 Justificación teórica

Se justifica en el aspecto teórico, por razones que argumentan el deseo de verificar, rechazar o dar aportes en el aspecto teórico referido en este caso a la cultura organizacional y el compromiso laboral, aunque estos temas hayan sido ampliamente estudiados en distintos contextos empresariales, aún existen aspectos que se pueden conocer. A su vez con los resultados de la investigación

se podrá sistematizar en una propuesta para ser incorporado como conocimiento en las ciencias sociales, servirá para que los futuros investigadores puedan tomarla como antecedente de estudio. El objetivo de la investigación se alcanzará tomando como punto de partida los estudios previos en esta línea de investigación para elaborar el marco teórico y conceptos claves.

1.4.2 Justificación metodológica

Se justifica en el aspecto metodológico, porque sustenta un aporte metodológico por la utilización o creación de instrumentos y modelos de investigación, para ello se adaptará un instrumento para recolectar y analizar la cultura organizacional y el compromiso laboral, debido a que hay estudios que corroboran la incidencia de las variables, pero no hay investigaciones dentro del contexto local. Los resultados ayudarán a explicar la incidencia que existe entre las variables de estudio y también servirá para que los futuros investigadores puedan seguir discutiendo nuevas líneas de investigación.

1.4.3 Justificación práctica

El aporte práctico del presente estudio ayudará en la solución de problemas y en la toma de decisiones, de manera tal que nos ayude a conocer las causas de rotación del personal administrativo y docente dentro de la organización. También servirá para que los gerentes puedan tomar como referencia los resultados obtenidos que lleven a mejores decisiones; y favorezcan el desarrollo de la institución.

1.5 Limitaciones de la investigación

Esta investigación tuvo como principales limitaciones: El acceso a la información y la predisposición a colaborar con la encuesta en la institución educativa, los cuales son los principales elementos de estudio. Así mismo; el tiempo, ya que el trabajo de investigación está centrado en la provincia de Camaná.

CAPÍTULO II

Marco teórico

2.1 Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Gallegos (2012) en su tesis *“Estudio de la influencia que tiene la Cultura Organizacional en el Desempeño Laboral del personal docente de cuatro escuelas del valle de los chillos del Distrito Metropolitano de Quito”*, que tiene por objetivo *“Analizar la Cultura Organizacional de la Escuela Vicente Aguirre, Institución Educativa Geovanny Antonio Farina, Escuela Carlos Larco Hidalgo, Unidad Educativa Liceo del Valle y su influencia con el nivel de desempeño laboral del personal docente”*, la metodología que utiliza la investigación es de enfoque cuantitativo, en la cual se aplicaron encuestas y entrevistas a profesores y autoridades, también se llegó a un nivel correlacional de la Cultura Organizacional, con el desempeño laboral del personal docente. El análisis e interpretación de los datos requirió la recolección de la información y se procedió a su tabulación y posterior análisis, el estudio llega a la conclusión que de acuerdo con los resultados obtenidos, se puede resaltar la motivación de los trabajadores, los cuales obtienen beneficios, pero el pago que reciben no es muy bueno ya que no cumple sus expectativas, lo cual hace resaltar que el incentivo de dinero es lo que mantiene motivados a los trabajadores, también se percibió que viven en un ambiente adecuado el cual mantiene satisfechos a los trabajadores. Finalmente se observó que respecto a las condiciones de trabajo y ambiente laboral los trabajadores no presentan molestia alguna ya que reciben los incentivos y motivaciones que estos

merecen; por otra parte, los trabajadores no se encuentran satisfechos con el salario que reciben y la forma en que se comunican las órdenes.

Arcos (2013) en su tesis *“La Cultura y Clima Organizacional y su influencia en la Salud Laboral de docentes y administrativos del colegio técnico experimental de aviación civil de la ciudad de Quito durante el año Lectivo 2010-2011”*, tiene por objetivo *“Analizar la Cultura y el Clima Organizacional del colegio COTAC y su influencia sobre la salud laboral”*, la metodología que utiliza la investigación es una investigación de tipo descriptivo-transversal ya que describe a la población y transversal puesto que analiza los hechos de acuerdo a cómo evoluciona el tiempo. La investigación concluye en que es notable que el personal administrativo y de la empresa no tome en cuenta la opinión de los trabajadores. Se construye un ambiente de trabajo ordenado cálido y confortable para el personal que labora en la empresa con total honestidad y mejorando las condiciones en las cuales ellos trabajan y se sienten seguros. Su personal docente considera que esta no cuenta con buenos mecanismos de evaluación, cuentan con el 60% de docentes contratados y administrativos por tiempo indefinido lo cual no genera buenas relaciones interpersonales. A pesar de que hay un gran número de personas desmotivadas estos consideran que es un ambiente adecuado para trabajar ya que no tienen mayor inconveniente al momento de cumplir con sus actividades.

Panchana (2013) en su investigación *“Diagnóstico a la cultura organizacional en la administración pública de la Empresa Eléctrica Pública Estratégica corporación nacional de electricidad CNEL E.P. Unidad de Negocios Santa Elena año 2013”*, que tiene por objetivo , *“Diagnosticar la Cultura Organizacional mediante el análisis de los procesos internos para la elaboración de un Plan Modelo de Empoderamiento de la Administración Pública de la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad Cnel. E.P. Unidad de Negocios Santa Elena año 2013”*, la metodología que utiliza es de tipo descriptiva para realizar la formulación de una hipótesis y correlación al comparar los resultados obtenidos, esta tiene por objetivo, *“Diagnosticar la Cultura Organizacional mediante el análisis de los procesos internos para la elaboración de un Plan Modelo de Empoderamiento de la Administración Pública de la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad Cnel. E.P. Unidad de Negocios Santa Elena año 2013”*, el estudio llega a la conclusión de que en la empresa Eléctrica Santa Elena, el 20%, 23% y 18% del total de colaboradores encuestados

consideran deficiente o mala la misión y la visión, con lo que podemos concluir que el 69% no la conocen y trabaja sin dirección de a dónde quiere llegar la organización. Un 58 % de los trabajadores de la empresa consideran que la relación que existe entre trabajadores es no satisfactoria, es decir que no permite lograr un clima adecuado en el trabajo. Así mismo la cultura organizacional es baja, logrando un ambiente muy conflictivo y no claro para sus colaboradores, al que el 74% de los trabajadores consideran no satisfactorio además de que no tienen conocimiento de la estructura base de la organización.

Peña (2013), en su tesis "*Compromiso Laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo*", que tiene por objetivo "*Determinar si existe diferencia significativa en el nivel de compromiso organizacional entre el sexo masculino y femenino de un grupo de trabajadores del área central de una institución bancaria*", la metodología que utiliza es de tipo descriptiva. La investigación es cuantitativa ya que se encarga de la recolección de datos, la muestra es utilizada para recoger información de la población y obtener los resultados más óptimos de esta recolección. La investigación concluye que los colaboradores encuestados a través del instrumento logran demostrar un compromiso organizacional alto para con la empresa, ya sea el compromiso tanto de varones y mujeres, estos reconocen y cumplen la misión, visión, objetivos y logran ejecutar sus actividades con total compromiso y satisfacción. Los trabajadores se sienten orgullosos de la organización a pesar de cualquier obstáculo que esta atraviese. En el grado de compromiso organizacional la correlación según la edad de los colaboradores de la organización es nula y se demuestra en el cuestionario. Finalmente, el grado de compromiso organizacional según la posición en la cual los colaboradores ejercen sus actividades no se encontró diferencia entre varones y mujeres de distintos puestos como operativos y administrativos.

Malagón (2015) en su tesis "*El sentido de coherencia y el Compromiso Laboral de las enfermeras en el ámbito Socio sanitario de Girona*", que tiene por objetivo "*Conocer el sentido de coherencia de las enfermeras del ámbito socio sanitario de Girona y relacionarlo con la salud percibida, el optimismo, disposiciones, el compromiso laboral y el síndrome de desgaste profesional*", la metodología que utiliza es de tipo observacional, descriptivo y transversal , el estudio se ha realizado en los 11 centros con asistencia continuada de la región

sanitario de Girona, está recogida de datos se realizó mediante un cuaderno que contiene 7 cuestionarios auto administrativos, el estudio llega a la conclusión que las enfermeras que trabajan en el ámbito socio sanitario de la Región Sanitaria de Girona: La mayoría muestran un SOC altamente elevado, así como optimismo y compromiso laboral gracias a la ausencia de conflictos laborales. Las enfermeras tienen mejor percepción del nivel socioeconómico y tiene bajos niveles de problemas de salud, así también muestran compromiso laboral, con una puntuación media de 4.31 sobre 6 como puntuación máxima. Gracias al instrumento se demostró que las enfermeras mayores a 36 años muestran elevadas puntuaciones de compromiso laboral. Finalmente, las enfermeras mayores a 36 años, muestran percepción de apoyo social, puesto que desarrollan sus actividades en distintos servicios.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Vallejos (2014) En su tesis *“La Cultura Organizacional y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar-2014”*, que tiene como objetivo *“Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de Miramar”*, la metodología que utiliza es principalmente su población la cual consta de los 30 trabajadores de la municipalidad, la investigación es de tipo descriptiva transversal de una sola casilla, aquí se utilizó el método deductivo, inductivo, analítico y sintético logrando así mayor veracidad en el resultado; así como, se emplearon entrevistas y encuestas. El estudio llega a la conclusión que las variables Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional al ser relacionadas, los resultados demuestran que la relación entre ambas variables es directa, puesto que la cultura organizacional mejorará el compromiso en los colaboradores de la empresa. La variable Cultura Organizacional llegó a la conclusión de que la Municipalidad del centro poblado de Miramar, muestra un tipo de cultura autoritario ya que los trabajadores perciben que casi siempre las decisiones son tomadas por el gerente. En cuanto a relaciones interpersonales la organización tolera la relación entre ellos, pero sin ser muy condescendientes. Finalmente, al analizar el compromiso organizacional, los colaboradores, tienen un grado medio respecto al compromiso afectivo para con la

organización; un compromiso de continuidad medio alto y un compromiso normativo medio”.

Cuentas (2017), en su tesis *“Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en una Institución de justicia de Puno”*, que tiene por objetivo *“Determinar si existe relación entre el tipo de Cultura Organizacional predominante y la satisfacción laboral en una Institución de Justicia de la ciudad de Puno”*, la metodología que utiliza es de tipo correlacional ya que tiene por finalidad conocer cuánto se encuentran relacionadas las variables entre sí. Así mismo utiliza como técnica la observación y la aplicación de encuestas. La investigación concluye en que existe relación entre la mayoría de características de la Cultura Organizacional y factores en la variable de Satisfacción Laboral. La cultura que predomina en la condición laboral de los trabajadores demostró que tanto en administrativos como es jurisdiccionales son iguales, en ambos se demuestra que el mejor tipo de cultura sería la cultura de clan, esta puede variar según la condición en la que se encuentren los trabajadores, la diferencia es notable entre el personal administrativo y jurisdiccional. Esta cultura varía mínimamente según el género de los trabajadores, en este caso es la cultura tipo mercado, pero muestra cierta inclinación a la de tipo clan mayormente en el caso de las mujeres. Finalmente, respecto a la variable de satisfacción laboral, los colaboradores muestran un nivel promedio, ya que estos le dan más importancia al reconocimiento de los colaboradores respecto a sus actividades y como estos reconocimientos influyen en la institución.

Llacchua (2015) *“Cultura Organizacional y Bienestar Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015”*, que tiene por objetivo *“Determinar la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015”*, la metodología que utiliza es de tipo sustantivo descriptiva ya que describe las características de las variables, también se utilizó como diseño de ésta la investigación científica ya que es empleada para conocer las características de las variables. Y finalmente la población que consta de 60 trabajadores bajo la modalidad del D.L. N°276. El estudio concluye en que se demostró que entre las normas, convicciones y valores existe una relación directa que los administrativos comparten junto a emociones y sentimientos los cuales se consideran como base del desarrollo de sus actividades

en su centro de trabajo, es así que como existe una buena cultura organizacional, así también mejora el bienestar laboral. Finalmente se pudo concluir que en la Universidad Nacional José María Arguedas no existe relación entre el colectivismo y el bienestar laboral, por lo tanto, se puede afirmar que el nivel de identificación, lealtad e interrelación con los demás colaboradores no afecta al bienestar laboral, se concluyó también que existe una relación positiva baja entre la cultura de alto contexto y bienestar laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Calvanapó y Malpica (2016), en su tesis "*Compromiso Laboral y su relación con el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-Trujillo-2016*", que tiene por objetivo "*Determinar la relación que existe entre Compromiso Laboral y el Clima Organizacional de La Municipalidad Distrital de Víctor Larco-Trujillo-2016*", la metodología utilizada es de tipo correlacional, que permite ver la relación que existe entre las dos variables, la población del estudio se encuentra conformada por 522 trabajadores entre varones y mujeres. La investigación concluye que entre las variables Compromiso Laboral y Clima Organizacional existe una correlación directa positiva, pero muy débil entre el Compromiso Laboral y el Clima Organizacional de los colaboradores de la Institución; en la investigación se concluyó un resultado de Rho: 0.124 con un nivel de significancia de 0.225, esto quiero decir que a medida que crezca el Compromiso Laboral las personas desarrollaran sus labores con mayor compromiso. Así también se demostró que entre la dimensión del compromiso afectivo y el clima organizacional existe también una correlación ya que el resultado fue de Rho: 0.174 lo cual demuestra que la relación entre ambas es directa, pero a la vez débil. También se concluyó que entre compromiso de continuación y el Clima Organizacional también existe relación y su resultado fue de Rho: 0.117 demostrando la positiva relación entre ambos. Finalmente, en la Institución entre la dimensión compromiso normativo y el clima organizacional, se obtuvo un resultado de Rho: 0.129 lo que significa que también existe una relación directa positiva, pero a la vez débil.

Vilca (2013), en su tesis "*La Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral del personal de la Institución Educativa Gregorio Albarracín de Tacna, en el 2010*", que tiene por objetivo "*Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral que caracteriza al personal de la Institución Educativa Gregorio Albarracín de Tacna, en el 2010*", la metodología utilizada es de tipo

descriptiva correlacional así como no experimental transversal, la población constó de 45 docentes del nivel secundario, 28 del nivel primario y 7 trabajadores administrativos, las unidades de análisis fueron cada uno de los trabajadores de la institución educativa y se utilizaron cuestionarios. El estudio llega a la conclusión que entre las variables Cultural Organizacional y Compromiso laboral existe una relación significativa y a la vez directa la cual se ve reflejada en el desarrollo de las actividades del personal de la Institución Educativa Gregorio Albarracín de Tacna. Esta primera variable la cual caracteriza a la Institución se muestra adecuadamente a la hora de realizar sus actividades. Así mismo respecto a la segunda variable el estudio demuestra que también se desarrolla de una forma adecuada siendo (3,48) el mayor valor correspondiente a compromiso afectivo. Finalmente, la Cultura Organizacional es positiva e influye significativamente en el compromiso laboral de la institución con un grado de confianza del 95%.

2.1.3 Antecedentes locales.

Maldonado y Soza (2016), en su tesis *“Implicación en la Cultura Organizacional y Clima Organizacional de una cooperativa de ahorro y crédito de la región sur del Perú”*, que tiene por objetivo *“Determinar la relación existente entre la implicación en la cultura organizacional y el clima organizacional de las agencias de una cooperativa de ahorro y crédito de la región sur del Perú”*, la metodología utilizada es de tipo descriptivo correlacional, en la cual se aplicó una encuesta, la población constó de 79 personas de la cooperativa con un tipo de muestreo no probabilístico. La investigación concluye que entre las variables Cultura Organizacional y Clima Organizacional existe una correlación directa en las agencias de una cooperativa de ahorro y crédito de la región sur del Perú. En cuanto a los trabajadores detectaron la implicación de esta en las agencias, así mismo el clima organizacional también se considera por los trabajadores de acuerdo a la opinión de estos. Finalmente se concluyó que entre la variable Clima Organizacional y el indicador de Orientación de equipo poseen una correlación, pero no existe la misma entre el clima organizacional y el indicador de empoderamiento en las agencias.

Cuyo y López (2016), en su tesis *“Características de la Cultura Organizacional en la municipalidad distrital de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa 2015: Un enfoque estratégico”*, que tiene por objetivo *“Determinar las*

distintas características, estructura y dificultades que presenta la Cultura Organizacional en la Gestión Municipal de la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa”, la metodología utilizada es de tipo descriptiva así también como exploratoria-descriptiva es decir que es de tipo científico, en esta investigación se aplicó como técnica e instrumento la cedula o ficha de observación y el reporte de la entrevista. En cuanto a la muestra, no ha sido necesario tomar una debido a que los recursos son reducidos, es por ello que se optó por tomar todos los recursos humanos que califiquen bajo el criterio cualitativo indicado. El estudio llega a la conclusión de que la municipalidad trabaja bajo la influencia del sector estatal, es decir de forma básica ya que no cuenta con mano de obra preparada puesto que el reclutamiento de los trabajadores se debe a favores políticos con pensamientos populistas y clientelares, así también se encontró con un personal poco identificado con la institución, puesto que consideran la individualidad como un medio de superación y no el trabajo en equipo. Los trabajadores desconocen la forma de gerenciar el talento humano, ya que cuentan con ideas basadas en la rutina lo que los hace sentirse confundidos respecto a sus actividades y tareas. La municipalidad tiene ausencia de un plan comunicacional lo cual hace que no puedan entender el mensaje y así optimizar resultados trabajando en equipo, finalmente se concluyó que se tiene que vencer el escepticismo que podría surgir frente a la racionalidad y la voluntad transformadora, es así que se tiene la idea de transformar la cultura organizacional de cualquier ambiente o situación para así crear, difundir y capitalizar el conocimiento.

Carpio y Durand (2014), en su tesis *“Influencia del Clima Organizacional en la gestión administrativa del área de Logística de la Ladrillera El Diamante LADISAC Arequipa 2014”*, que tiene por objetivo *“Determinar la influencia del Clima Organizacional en la gestión administrativa del área de Logística de Ladrillera El Diamante LADISAC”*, su metodología es de tipo relacional ya que se inclina al descubrimiento de una variable frente a otra, se aplicaron cuestionarios, observación de campo y una encuesta la cual constaba de 22 preguntas, el universo total fue de 35 trabajadores. El estudio llega a la conclusión de que se puede identificar en la investigación que la variable Clima Organizacional influye significativamente sobre la Gestión Administrativa de LADISAC, pero también se logró identificar la falta de organización que existe en la empresa. Esta no cuenta con un plan el, cual pueda mejorar dicho problema. Un 80% respecto a

colaboradores muestran un compromiso con la empresa ya que pueden identificar y reconocer la misión y visión de tal; así como, los objetivos con los que cuenta. La percepción se considera como el factor que más resalta en cada área de trabajo, esto se ve reflejado en el buen desempeño en las tareas designadas a los colaboradores. Se logró identificar también que respecto al Clima Organizacional mostró el mayor resultado luego de ser evaluado por el instrumento, esto se debe a que la organización cuenta con implementos de seguridad y herramientas necesarias para el buen desarrollo de sus actividades; sin embargo, se identificó gracias a los colaboradores que no existe total seguridad respecto a la infraestructura de su área de trabajo. También se concluyó que la percepción del control interno del área de logística puede o no variar por los rangos de edad, ya que se necesita de avances tecnológicos para la actualización de sistemas los cuales no son alcanzados en su totalidad por algunos de los trabajadores. Finalmente, el instrumento demostró que entre los trabajadores de 18-39 años de edad, es mayor la insatisfacción en el área de logística de LADISAC. Es indispensable identificar el motivo por el cual los jóvenes que realizan sus actividades en esta área no tienen la motivación necesaria para desempeñarse de manera óptima, siendo identificados como el principal obstáculo para lograr un Clima Organizacional adecuado.

Amado y Choque (2014), en su tesis *“Compromiso Organizacional y autoestima en una empresa de taxis”*, esta investigación tiene por objetivo *“Determinar el nivel de relación entre el Compromiso Organizacional y la autoestima en conductores de taxis de una empresa formal en la ciudad de Arequipa”*, su metodología es de tipo descriptivo y relacional, ya que es importante describir las variables. Se aplicó como instrumento las encuestas, y los cuestionarios, así como tablas que ayudaron a medir el nivel de satisfacción. El estudio llega a la conclusión de que casi en su mayoría, los conductores la empresa Estrellas Tours de la ciudad de Arequipa, muestran un Compromiso Organizacional bueno que podría llegar a ser muy bueno y su menor puntaje se ve reflejado en el Compromiso Organizacional siendo deficiente y con un puntaje alcanzado de 15% para ambos. Es así que, se pudo concluir que entre estas variables como son: compromiso organizacional y autoestima, existe ciertamente una relación la cual refleja que mientras que los trabajadores logren un vínculo de identificación para con su

empresa, la autoestima de cada uno de ellos irá en aumento mejorando su desempeño y logro de objetivos de la empresa.

Ajahuana y Guerra (2017), en su tesis *“Características de la Cultura Organizacional en la municipalidad distrital de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa 2015: Un enfoque estratégico”*, que tiene por objetivo *“Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores del centro de salud Ampliación Paucarpata de Arequipa”*, la metodología utilizada es de tipo descriptivo así también como exploratoria-descriptiva es decir que es de tipo científico, en esta investigación se aplicó como técnica e instrumento la cédula o ficha de observación y el reporte de la entrevista. El estudio que se llevó a cabo es de tipo Descriptivo – Correlacional, se utilizó el método científico con un enfoque cuantitativo, para determinar la muestra se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. La muestra se conforma por 58 trabajadores quienes pertenecen al Centro de Salud Ampliación Paucarpata, como instrumento se utilizó para la evaluación de variable las siguientes escalas: Escala de compromiso Organizacional de Meyer y Allen y Escala de Satisfacción laboral SL-SPC. La investigación concluye en que entre las variables Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral existe una estrecha y significativa correlación, lo cual demuestra que mientras los colaboradores se encuentren más satisfechos con su trabajo, mayor será el compromiso que estos tengan con la organización. Y mientras estos se encuentren menos satisfechos así también su compromiso será menor. En cuanto al compromiso organizacional existen niveles altos en cuanto a esta variable, sobretodo la dimensión de continuidad respecto a costos financieros y físicos. En cuanto a la satisfacción laboral, se identificó que los colaboradores están satisfechos, pero no en su totalidad ya que los porcentajes en cuanto a la insatisfacción en los factores de relación con la autoridad son elevados. Entre el Compromiso Organizacional y el factor de Componente normativo y continuo, existe baja correlación lo cual demuestra que para mejorar estas dimensiones tiene que mejorar la satisfacción laboral y viceversa. Finalmente, de la misma manera existe un bajo nivel en los factores de condición físico-material, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal y relación con la autoridad.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Cultura organizacional.

Koontz, Wehrich y Cannice (2008), entienden que la cultura organizacional encierra valores, creencias y comportamientos que definen a los miembros de una organización; que piensan, sienten y aprenden dentro de su ambiente de trabajo, lo que quiere decir que esta no cambia constantemente si no que se mantiene estable por ciertos periodos. Este ambiente se rige por reglas las cuales deben ser cumplidas para lograr una cultura organizacional que refleje lo que es y lo que quiere llegar a ser.

Amaru (2009) entiende el estudio de la cultura organizacional como un estudio antropológico, su objetivo es entender el por qué de las organizaciones. La cultura organizacional se desarrolla desde el inicio de una organización y esta se transmite con el paso de los años y los nuevos grupos que la integran, estos nuevos integrantes deben entender esta cultura y adaptarse de acuerdo a como se ha formado con el paso del tiempo y así puedan sobrevivir en ella. Toda empresa posee una cultura la cual sirve de base para solucionar los problemas, para Amaru la cultura tiene como base el lenguaje, el cual sirve como elemento principal para que estas nuevas generaciones entiendan y puedan adaptarse a esta cultura.

Robbins y Coulter (2010), definen que la cultura organizacional está conceptualizada en tres aspectos. Primero, la percepción ya que no es algo que sea fácil de ver u oír si no que los trabajadores lo van experimentando y viviendo a lo largo de la convivencia y actividades diarias en el centro del trabajo. Segundo, descriptiva puesto que es reflejo de lo que la organización es en sí, no con lo que ellos les gustaría que sea. Y por último, el aspecto compartido de la cultura que encierra todas las opiniones de las personas a pesar que cada una de ellas tenga actitudes o pensamientos diferentes o que actúen de distintas formas a las situaciones, al final todos definirán la cultura organizacional de una manera similar.

Según el autor Chiavenato (2011), la cultura organizacional es el pilar fundamental para conocer una empresa. Al trabajar en ella, compartir normas, reglas, realizar actividades y compartir objetivos se logra maximizar el desarrollo de los colaboradores. La cultura organizacional es el reflejo de las actividades y comportamientos que rigen a los miembros de una empresa para lograr una misma

meta. La cultura es el conjunto de comportamientos regidos por valores y expectativas que comparten todos los miembros de la organización, no es tangible, pero se ve reflejada por resultados; sin embargo, se podría decir que la parte percibida por el entorno es el ambiente de trabajo, edificio, oficina, colores, mesas espacio de trabajo y la parte que no se puede percibir fácilmente es el comportamiento y aspectos psicológicos de la cultura en sí.

Valdivia (2015), señala que la cultura es uno de los conceptos más valorados y con mejor prestigio hoy en día, pero que su concepto ha sido confuso a medida que pasan los años. Al hablar de clima en una empresa se mezcla con distintos conceptos como valores y creencias. Por tanto, si se habla del tema cultura este engloba la suma de creencias, valores, rituales, costumbres, reglas, etc. Esta surge dentro de la empresa a medida que van pasando los años al crear identidad y tratar de resolver los problemas en equipo para así lograr cumplir sus objetivos.

Después de haber analizado los principales aportes teóricos de los autores, se puede definir que la cultura organizacional es el conjunto de comportamientos, actitudes y reacciones que surgen a lo largo de la convivencia en el trabajo, cómo se resuelven los problemas dentro de la organización y cuáles son las normas que regirán una adecuada cultura organizacional. Esta se transmite al pasar de los años y no suele ser muy cambiante si no estable, lo que hace que las nuevas generaciones que se unen al ambiente laboral deban adecuarse a esta cultura y ejercer sus actividades teniendo como base las reglas y normas que surgen a raíz de las situaciones de trabajo.

2.2.2 Importancia de la cultura organizacional.

Robbins (2004), La cultura organizacional es un tema importante e indispensable en las organizaciones que quieran sobresalir y ser competitivas, esta permite a las empresas lograr ingresar y mantenerse en el mercado a pesar de tener o no dificultades. La cultura organizacional a pesar de ser modificada o de atravesar por situaciones de cambio permite lograr una identificación y mejora continua incluyendo su sostenibilidad, competencia y crecimiento; así también logra mantener a la empresa unida ya que sus miembros logran amplia identificación con su organización alcanzando actitudes y comportamientos de los empleados para la mejora y cumplimiento de metas.

Quispe (2016), es importante que las empresas desarrollen capacidades de aprendizaje que logren maximizar conocimientos y formar una estructura sólida, lo cual va a lograr el mayor desarrollo de ventajas competitivas y el mantenimiento de la organización en el mercado en cuanto a competitividad. Entonces al tener presente los valores y objetivos a los que quiere llegar la organización es fundamental corregirlos si es necesario y reforzarlo mediante un plan de acción, la comunicación constante y el trabajo en equipo.

Calle (2017), a medida que pasa el tiempo la cultura sigue siendo el resultado de características y distintivos ya sean espirituales o afectivos, los cuales son reflejo de una sociedad u organización. Engloba aspectos tales como tecnologías, sistemas de valores, factor humano, tradiciones, derechos y creencias.

León (2015), explica que es necesario conocer el tipo de cultura en cada organización, porque estará bajo la influencia de los valores y normas en los que esta se rija. Así mismo, la cultura es reconocida como una visión general para entender el comportamiento de las organizaciones.

Entonces la cultura organizacional es importante en todo proceso administrativo ya que permitirá la vigencia constante de la organización, así también contará con los valores necesarios que servirán como pilares fundamentales de todos sus procesos administrativos.

2.2.3 Dimensiones de la cultura organizacional.

Después de haber revisado las principales investigaciones realizadas con la variable cultura organizacional, se ha identificado distintas dimensiones con las cuales se mide la variable. Entre los principales autores que trabajaron su investigación con la cultura organizacional son: Añez (2006), mide la cultura organizacional con dos dimensiones, elementos de la cultura organizacional y características de la cultura organizacional. Por su parte, Vallejos (2014), mide la cultura organizacional con cuatro dimensiones, proceso de decisión, sistema de comunicaciones, relaciones interpersonales, sistema de recompensas y sanciones. Por su parte, Huansi y Rojas (2017), miden la cultura organizacional con cuatro dimensiones, comunicación, capacidades directivas, identidad y reconocimiento. LLacchua (2015), mide también la cultura organizacional con cuatro dimensiones, colectivismo, materialismo, formalidad y cultura de alto contexto. Finalmente, para

Mejía y Cachay (2015) miden la cultura organizacional con cuatro dimensiones, características dominantes, habilidades estratégicas, liderazgo y factores integradores.

Para la presente investigación tomaremos las dimensiones propuestas por Añez (2006). A continuación, desarrollaremos cada una de ellas.

A. Elementos de la cultura organizacional.

Valdivia (2015), explica que los elementos de la cultura organizacional no están lejos de pertenecer al fenómeno cultural. Las manifestaciones de sus elementos se pueden apreciar en cualquier parte del entorno.

Amaya (2015), entiende que dentro de la cultura organizacional existen una serie de elementos tales como los valores, costumbres, héroes, historias, etc. Estos elementos en conjunto logran la estabilidad necesaria para el cumplimiento de metas y objetivos planteados por la organización.

La cultura organizacional es el pilar para el desarrollo eficaz del entorno de trabajo ya que regirá la satisfacción de los trabajadores al realizar su trabajo, es por esto que a fin de entender mejor su concepto es necesario resaltar algunos elementos de esta.

Entre los principales indicadores para medir la dimensión elementos de la cultura organizacional tenemos:

Estructura organizativa. Guzmán (2012), compara la estructura organizativa con la estructura de los edificios ya que esta tiene puertas donde se ingresan y las organizaciones tienen “puertos de acceso”, además los edificios tienen caminos y las estructuras se rigen por normas y procesos de control, finalmente porque los edificios y las organizaciones tienen diferentes tamaños y complejidad. Entonces bien, se entiende por estructura organizativa como el final de caminos los cuales se forman por estructuras y que reciben la influencia de una o más personas.

Estructura organizativa entonces encierra todos los procesos y estructuras que llevará a la organización al alcance de su objetivo principal influenciado por uno o varios factores que los lleven al cumplimiento de esta.

Filosofía de la institución educativa. Arias y Heredia (2006), definen la filosofía como uno de los principales componentes de la cultura, la filosofía organizacional encierra creencias, suposiciones y la forma como se percibe el entorno ya sean problemas u oportunidades, es por esto que cada empresa constituye su filosofía la cual servirá de base para superar los retos y alcanzar sus objetivos.

La filosofía de la empresa es como los mismos participantes de ésta la van formando a lo largo de los años, es decir comportamientos, reglas, normas y la forma en como resuelven los problemas, esto hace que definan una estructura sólida de la que se valdrá la empresa en adelante.

Normas organizacionales. Son las reglas que rigen a un grupo de personas que forman parte de una organización, las cuales rigen tareas y conductas. Estas normas deben ser respetadas y cumplidas para lograr una armonía en el ambiente de trabajo.

Objetivos institucionales. Chiavenato (2001), define los objetivos institucionales como aquellos que una organización quiere y tiene que llegar a cumplir, puesto que esta es la razón de ser de los objetivos. Los objetivos son el final de un camino a donde se quiere llegar en conjunto la organización, para esto deben establecerse estrategias, tácticas, propósitos y estándares los cuales ayudaran en el camino hacia su cumplimiento.

Entonces, los objetivos institucionales son la meta a la que se debe llevar para sacar adelante a la empresa, el objetivo que los trabajadores en común tienen y para el cual deberán desarrollar caminos que los ayuden a alcanzarlo sin mayores complicaciones.

Comunicación efectiva. Múch (2010), explica que la comunicación en una organización implica desde un saludo hasta conversaciones complejas para la toma de decisiones, es necesario sistemas que faciliten la llegada de la información ya que a la más mínima interferencia se podría ocasionar un error en la llegada del mensaje. Para la comunicación efectiva se necesita sencillez y claridad, debe ser integrador para poder unir a los miembros de la empresa, también se debe aprovechar la comunicación informal sobre todo al momento establecer órdenes o

actividades para que el mensaje pueda percibirse con mayor claridad, la comunicación debe ser concisa y clara, finalmente lograr difundirla a todos los rincones de la organización logrando así una comunicación veraz y confiable.

Comunicación efectiva es el resultado de la llegada de un mensaje por el canal de comunicación, el cual deberá llegar lo menos contaminada posible logrando así que se pueda entender el por qué del mensaje.

Imagen corporativa. Capriotti (2009) Define la imagen corporativa como los atributos que la gente relaciona con una organización, la cual debe crear identidad no solo en el público sino también en los trabajadores de la empresa. La imagen corporativa permite formar parte del público logrando así identificar a la empresa por los productos que ofrece, así como lograr diferenciarla del resto de empresas.

Dicho esto, se puede definir entonces a la imagen corporativa como el vivo reflejo de la marca, es decir el ícono con el que automáticamente los clientes relacionan la marca, creando así fidelidad e identificación con la empresa.

B. Características de la cultura organizacional

Valdivia (2015), explica que en todo ambiente de trabajo se habla sobre cultura organizacional y que en cada una de ellas es necesario para poder integrar a algún miembro saber si este puede adaptarse a la cultura de la empresa. La cultura organizacional es el entorno que rodea constantemente a los miembros de una organización, es el elemento principal que logrará darle satisfacción a estos a la hora de cumplir con su trabajo y así lograr con mayor eficacia cumplir los objetivos de la empresa.

Vallejos (2014), la cultura organizacional refleja cómo una empresa desarrolla sus actividades y el logro de sus objetivos. Es la combinación de comportamientos, acciones, creencias, formación, entre otras actitudes que muestran el por qué de una empresa al realizar sus funciones y tareas.

León (2015), explica que la cultura organizacional permite incrementar el valor y credibilidad a lo que cada uno hace o aporta en la empresa, lo cual generará un sentido de identidad debido a que cada empresa tiene una forma única de lograr sus objetivos.

Aguilar y Astuvilca (2009), la cultura organizacional es un sistema de opiniones compartidas de la mayoría de miembros de una organización lo cual hace que estos formen una identidad distinta a la de las demás empresas gracias al sentido de identidad que forman sus empleados.

Los principales indicadores que miden las características de la cultura organizacional son:

Identificación con la institución. Para Ritter (2008), la identificación es el ¿por qué? de la empresa, todas las personas poseen un conjunto de características que definen que son y que quieren llegar a ser, así también es la empresa. Esto hace que el entorno logre percibir lo que se forma a través de los años en su estructura y por lo tanto el autoconocimiento y la identificación con su lugar de trabajo.

Lograr una identificación con la empresa depende plenamente del conjunto de comportamientos de los colaboradores y su manera de solucionar los problemas, tener una cultura organizacional cálida y confortable permite que el entorno interno y externo transmita y perciba el objetivo en común.

Autonomía individual. Es la libre expresión del comportamiento de cada persona solo si esta no afecta a su entorno. Aquellas personas que logran la autonomía individual son las que pueden controlar situaciones y tomar decisiones asertivas sin la influencia de otros a nivel personal y laboral (Añez, 2006).

Nivel de apoyo. Es cuando la organización orienta sus objetivos y estrategias basadas en el desarrollo de las personas, en tomar en cuenta sus decisiones e ideas, lo que hace que el empleado se sienta parte de la organización y por tanto optimice resultados (Añez, 2006).

Trabajo en equipo. Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012), definen que el trabajo en equipo es cómo dos o más personas quienes tienen a cargo tareas o actividades específicas logran un objetivo en común en un tiempo determinado, este trabajo en equipo busca mejorar la eficacia de la organización y satisfacer a sus miembros.

Trabajo en equipo entonces es la interacción de dos o más personas las cuales establecen roles, objetivos y metas, implementando técnicas para lograrlas y optimizar su desempeño organizacional.

Cambios organizacionales. Chiavenato (2011), explica que hoy en día vivimos en un ambiente que está constantemente sometido a cambios y la regla principal es que las organizaciones sepan adaptarse y superar los cambios que se presenten. Los avances científicos, la tecnología, cambios sociales y políticos que influyen en el desarrollo de las organizaciones. Este proceso comienza con el surgimiento de fuerzas que crean la necesidad de cambio en ciertas partes de la organización.

Los cambios organizacionales no son más que el avance del mundo con la tecnología, cómo las personas y las organizaciones se adaptan a ellas para mejorar las condiciones de fabricación y facilitar el cumplimiento de objetivos.

Tolerancia a los conflictos. Chiavenato (2011), el conflicto forma parte de una organización, este no es casual ni accidental. Conflicto es el conjunto de ideas, opiniones u observaciones que cada persona tiene personalmente y que pueden chocar si escucha el de otras personas. Un propósito básico de las empresas debe ser crear situaciones que permitan a los trabajadores expresar ideas o sentimientos, pero logrando que un conflicto se controle y dirija a canales útiles que aporten al desarrollo de la empresa.

Resolver problemas requiere de una inteligencia emocional la cual permita que el ambiente de trabajo no se sienta contaminado, permite también escuchar ideas, plantear caminos, proponer estrategias para la optimización de tiempo y desempeño.

2.2.4 Compromiso laboral.

El compromiso laboral, ha sido estudiado con distintos términos en la literatura, entre ellos el compromiso organizacional, el compromiso de colaborador y compromiso de trabajador, todos ellos nos llevan a la misma definición.

Seminario (2017), considera que el compromiso organizacional es la actitud que demuestra el colaborador para alcanzar resultados concretos y generar valor

a la empresa. Así mismo, evalúa el compromiso laboral bajo tres dimensiones, afectivo, de continuidad y normativo.

Vallejos (2014), define el compromiso organizacional como el impacto del capital humano y estructura que rigen la estructura de la empresa, este consiste en cuánto el colaborador se involucra e identifica con la institución donde ejerce sus actividades para lograr sus objetivos.

Angulo (2016), explica que el compromiso laboral se mide gracias a que el trabajador decide aceptar e involucrarse con la razón de la empresa, también se mide por el entusiasmo de los trabajadores al momento de realizar sus actividades y el deseo de identificación y permanencia de la empresa.

Navarro y Calvo (2017), define también el compromiso organizacional como el reflejo de las actitudes de orgullo e identificación que los empleados tienen referente a su organización, es en términos coloquiales “ponerse la camiseta”, realizar actividades que logren no solo el cumplimiento de objetivos personales si no de la organización en conjunto.

Briceño, Chávez y Vásquez (2017), conceptualizan y valoran la importancia del compromiso organizacional como el grado de identificación de los colaboradores con su lugar de trabajo, como este logra en ellos el cumplimiento de las metas de la empresa y lo reflejan en su eficiencia, es también la creencia de metas y valores de la organización.

Es así como se puede entender por compromiso organizacional al conjunto de actitudes y comportamientos de uno o más trabajadores de una empresa, como estos logran optimizar resultados para el logro de los objetivos y metas de la organización. Se entiende también al cumplimiento y fortalecimiento de tareas para un fin específico.

2.2.5 Importancia del compromiso laboral.

Ticona y Huacasi (2016), la importancia del compromiso laboral va directamente ligado con el comportamiento, acciones y reacciones que tiene el empleado para con su empresa; tales como metas, objetivos, aceptación, comunicación y trabajo en equipo. Por ello es indispensable en todas las organizaciones su reconocimiento para poder lograr el desarrollo y crecimiento frente a las demás organizaciones.

Mamani (2016), señala que el compromiso laboral es importante puesto que luego de los estudios realizados para esta variable se llega a la conclusión de que aplicada en una organización suele ser el mejor predictor de la puntualidad y de la rotación. Así mismo, se encontró también que los trabajadores que tiene cierto nivel de compromiso para con su organización, suelen tener mayor productividad y desarrollo.

García, Leiva y Paredes (2017), el compromiso del trabajador es el resultado del cumplimiento de metas de la empresa, la disposición que este tiene con ella y la identidad que forma en su lugar de trabajo. Así también la importancia del compromiso laboral tiene que ver con el manejo de los recursos humanos, cumplimiento de valores, establecimiento de reglas, actitudes, entre otros comportamientos que logran la estabilidad de la organización.

El compromiso laboral tiene que ver de manera significativa con el capital humano, como los trabajadores y empleados se sienten y logran una identificación con el lugar donde desempeñan sus actividades, esto hace que desempeñen con mayor eficacia sus responsabilidades para así lograr en conjunto la estabilidad de la organización.

2.2.6 Dimensiones de compromiso laboral.

Después de haber revisado las principales investigaciones realizadas con la variable de compromiso laboral, se ha identificado distintas dimensiones con las cuales se mide la variable. Entre los principales autores que trabajaron su investigación con la cultura organizacional son: Calvanapón y Malpica (2016), mide el compromiso laboral con tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuación o necesidad.

Cruz (2016) mide el compromiso organizacional con tres dimensiones: Satisfacción laboral intrínseca, satisfacción laboral extrínseca y satisfacción general. Angulo (2016) mide el compromiso organizacional con tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso continuidad y compromiso normativo. Tarrillo (2016) mide el compromiso organizacional con tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso para continuar y compromiso normativo.

Para la presente investigación se tomará las dimensiones propuestas por Ruíz (2013). A continuación, se muestra cada una de ellas.

A. Compromiso afectivo

Alvarado, Parodi y Ruiz (2016), en el compromiso afectivo el elemento principal son las emociones, las cuales deben reflejarse diariamente a la hora de realizar las actividades que llevarán a los trabajadores al cumplimiento de las metas.

Arias (2001), señala que el compromiso afectivo es la relación afectiva que los colaboradores van formando a lo largo del tiempo que llevan en la institución y de cómo se resuelven los problemas que surgen a lo largo de la convivencia.

García, Leiva y Paredes (2017), consiste en la identidad que el empleado crea con su lugar de trabajo, así como sus valores y filosofía. Este tiende a crecer a medida que ellos van desarrollando situaciones de responsabilidad, autonomía y significación de sus labores.

Mamani (2016), se refiere a los lazos afectivos que se forman en la convivencia de los miembros de una organización, lo cual refleja la satisfacción de cada uno de ellos al realizar sus actividades y el compromiso e identidad con esta.

Es así como el compromiso afectivo reúne cada una de las emociones que los trabajadores generan al resolver situaciones, realizar actividades o incluso al aportar ideas. Es el sentido de proporcionar algo productivo que sirva para poder resolver futuras situaciones y crear identidad con la empresa.

Satisfacción del colaborador. Para Robbins (2009) la satisfacción del colaborador es sentirse bien con lo que este hace, evaluar cómo se va adaptando y va solucionando los problemas cotidianos. Normalmente cuando uno se siente conforme con lo que hace su perspectiva hacia el ambiente de trabajo es agradable y cálida, en cambio cuando uno no se siente conforme la perspectiva cambia solo hacia lo negativo. Mientras mejor sea su actitud mucho más satisfecho se encontrará el trabajador.

La satisfacción del colaborador es el sentimiento positivo que genera el empleado al realizar una actividad, es el esfuerzo desinteresado para poder alcanzar los objetivos de la empresa.

Identificación con la institución. Otzin (2015), dice que, si el lugar donde el trabajador desempeña sus actividades es cómodo, tiene un ambiente adecuado y el espacio requerido a sus necesidades, el trabajador se desempeñará de la manera más óptima posible y logrará alcanzar la identificación con el lugar donde labora. Así mismo, lograr la identificación con la institución se basa en el nivel de comodidad que puede lograr el empleado al desempeñar sus actividades y como este ambiente le permite optimizar resultados.

Sentimiento de pertenencia. Es obtener un equilibrio entre el colaborador y la organización, ya que el sentido de permanencia es mantener los nexos con la empresa y no buscar otro empleo porque esto generaría costos y una relación negativa entre ambos. Además, pertenecer a una organización implica saber lidiar con buenas y malas experiencias, pero el sentimiento de permanencia implica el respeto y tolerancia que significa ser parte de algo.

B. Compromiso de continuidad

Alvarado, Parodi y Ruiz (2016), este compromiso tiene la posibilidad de evaluar cuánto el trabajador se siente cómodo y acepta los beneficios que le brinda la empresa, aquí se debe dar mayor importancia al momento de dar a conocer sus ideas con el líder respecto a las condiciones de trabajo, premio por metas, etc.

Arias (2001), define el compromiso de continuidad como encontrar la conciencia tanto del colaborador como del empleador, puesto que al retirarse se crearán gastos adicionales por parte de la empresa y la inseguridad que se crea al encontrar otro empleo, entonces compromiso de continuidad es la identificación que el empleado crea con la organización.

García, Leiva y Paredes (2017), involucra el apego de carácter material que se forma entre la empresa y el colaborador, el beneficio que se obtiene por ambas partes logra que exista un compromiso con la organización.

Mamani (2016), explica que se basa en los aspectos económicos y psicológicos; es decir, en las posibilidades de encontrar otro empleo y decidir si deja la organización. El compromiso de continuidad es el vínculo que el trabajador logra con la empresa a medida que va desarrollando sus actividades.

Entonces el compromiso de continuidad es el vínculo que une al colaborador con la empresa, ya que este ha invertido tiempo y esfuerzo al desarrollar sus actividades y la empresa le ofrece los beneficios de motivación y seguridad que necesita.

Necesidad y deseo de permanencia. La necesidad y el deseo de permanencia es el sentimiento que se crea a lo largo de un periodo de trabajo de un empleado, sentir la necesidad de pertenecer a una institución básicamente porque le genera una satisfacción sentimental y económica. Pertenecer implica no solo ser parte de algo, si no dejar lo mejor de uno para el logro de objetivos y metas.

Reconocimiento por el trabajo realizado. Es cómo la empresa ve y aprecia el esfuerzo de sus trabajadores y de los resultados que se obtienen a lo largo de un periodo determinado, esto trae como consecuencia el mejor desempeño y logro de resultados de sus trabajadores.

Confianza depositada en la organización. La confianza que uno deposita en la organización genera un mejor ambiente de trabajo y por tanto mejores resultados, algunos aspectos que mejoran la confianza en la organización son: La comunicación, el desarrollo de actividades, la implementación de estrategias, etc. También, hablar de confianza dentro de la organización generará que el exterior perciba la buena forma en la que se desempeñan las actividades dentro de esta y por tanto también genera confianza en el cliente.

C. Compromiso normativo

Alvarado, Parodi y Ruiz (2016), explica que este compromiso se da a conocer cuando el empleado siente la obligación de permanencia en el lugar donde realiza sus actividades y siente así que es lo correcto para su vida laboral.

Arias (2001) Se refiere al compromiso normativo como el sentimiento de lealtad que se tiene a la organización para poder obtener algo; es decir, el dar para poder recibir algo a cambio. El empleado recibe capacitaciones, buen trato, permisos y a cambio la empresa recibe un mejor desempeño y optimización de sus capacidades.

García, Leiva y Paredes (2017), el compromiso normativo es el sentimiento de pertenecer a una organización, el cual se va desarrollando a medida que el colaborador va madurando en el trabajo, desde sus inicios hasta que se logra una fuerte identidad con la empresa.

Mamani (2016), este compromiso se refiere al compromiso moral, en algún sentido como una deuda al lugar donde se pertenece, forma un fuerte sentimiento de pertenecer a la institución vinculado por un sentimiento de deuda moral.

Así como el compromiso afectivo este es de carácter emocional, de identidad con el lugar donde uno desarrolla sus actividades y el sentimiento de agradecimiento que el colaborador tiene con la organización.

Motivación interna. Robbins (2009), dice que la motivación es el resultado del comportamiento de los individuos frente a las situaciones. Se define motivación como el esfuerzo que se le da a la realización de metas en este caso, organizacionales. Así mismo, resalta tres elementos de la motivación: Dirección, persistencia e intensidad. Complementariamente, podemos decir que la motivación es el por qué querer hacer las cosas, el interés y empeño que se le da a las actividades de la organización para poder lograr los objetivos en común.

Sentimiento de lealtad. Peña (2013), señala que originalmente la lealtad es definida como un componente conductual, pero también se puede decir que se trata de respetar y acatar normas de fidelidad esencial para el desarrollo de las actividades de un grupo que proporciona la estabilidad necesaria de la conducta en una organización. Ser leal implica tener valores firmes de respetar no solo el lugar donde se trabaja sino también a las personas con las que se relacionan y a los clientes a quienes se les brinda un servicio.

Sentimiento de obligación. Es aquel sentimiento que rige los valores de desempeño en la empresa, es decir sentirse obligados al realizar actividades que logren la optimización de metas y cumplimiento de objetivos para el desarrollo de la organización.

2.2.7 Fundamentos de la empresa.

Chiavenato (2011), conceptualiza a la organización como el conjunto de actividades en las que participan dos o más personas, las cuales se unen para lograr un objetivo en común, estos tienen que cooperar entre sí para maximizar y obtener resultados.

Sanromán y Cruz (2008), explican que la empresa es la actividad emprendedora que busca crecer y desarrollarse económicamente, implica el conjunto de estrategias, conocimientos y habilidades que se unen para cumplir un objetivo en común. Por su parte, Robbins y Coulter (2010), afirman que empresa es un acuerdo entre dos o más personas para lograr una meta en específico, esta tiene un propósito definido y se expresa a través de los objetivos y estrategias que tiene que cumplir la empresa.

Münch (2010), conceptualiza a la empresa como la creación de estructuras, procesos, estrategias y métodos que ayudarán a la fácil optimización del trabajo para lograr una mayor eficiencia y el cumplimiento de las metas u objetivos de la organización.

Después de analizar los distintos aportes, la empresa se conceptualiza como la unidad socio-cultural; la cual, a través de una serie de procesos administrativos, financieros de capital humano y de trabajo producen bienes y servicios para satisfacer algunas necesidades de su entorno o clientes. Una empresa debe reflejar las estrategias, normas y actividades que un grupo de personas tiene como pilar para el desarrollo de sus objetivos y metas, así también deben crear identificación entre sus miembros para que los clientes puedan percibir lo que la empresa quiere reflejar.

2.2.8 Clasificación de empresas

Ruiz, Gago, García, López (2013) Definen la clasificación de las empresas como estructuras usadas para poder adecuarse a diferentes entornos o mercados.

A. Clasificación según su naturaleza

Industriales. Cuando las empresas se dedican al rubro de transformación o extracción de bienes (Ruiz, Gago, García y López, 2013).

Servicio. Son aquellas creadas para brindar un servicio a la comunidad (Ruiz, Gago, García y López, 2013).

B. Clasificación según su forma legal

Individuales: Son aquellas empresas que pertenecen a una sola persona o tienen a su cargo un solo representante.

Sociedades: Son aquellas empresas que pertenecen a dos o más personas y que se unen para formar una sociedad en conjunto.

C. Clasificación según su tamaño

En esta clasificación se mide a la empresa respecto a su tamaño personal capacidad número de trabajadores, etc.

Micro empresa: Es aquella organización pequeña, emprendedora que cuenta con un mínimo de trabajadores y que por lo general el dueño trabaja en esta. Tiene un máximo de 10 trabajadores y tiene ventas anuales de hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT) (SUNAT, 2016).

Pequeña empresa: Es aquella organización la cual cuenta con un máximo de 50 trabajadores y tiene ventas anuales de hasta un monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), se caracteriza generalmente por usar mano de obra directa, aunque en algunos casos se hace uso de la tecnología, éstas empresas son predominantes en el mercado y compiten con las demás empresas directamente, es por esto que se enfocan principalmente en la calidad del producto (SUNAT, 2016).

Mediana empresa: Es aquella organización la cual cuenta con un promedio de 50 a 250 trabajadores y tiene ventas anuales de hasta un monto máximo de 2,300 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), se caracterizan por dedicarse a la producción, comercialización y en algunos casos a la prestación de servicios (SUNAT, 2016).

Gran empresa: Es aquella organización la cual cuenta con más de 250 trabajadores y tiene ventas anuales mayores a 2300 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), se caracterizan por crearse originalmente en la ciudad e ir expandiéndose en distintas ciudades para luego internacionalizarse, son empresas grandes y cuentan con facilidades al momento de solicitar financiamiento (SUNAT, 2016).

D. Clasificación según alcance geográfico

Esta se clasifica en función al ámbito en donde las empresas realizan sus actividades.

Empresas locales: Son aquellas organizaciones que venden un determinado producto o servicio dentro de una localidad en específico, satisfaciendo así las necesidades de los pobladores de dicha localidad.

Empresas nacionales: Son aquellas organizaciones que venden un determinado producto o servicio en un solo país el cual suele ser generalmente en el cual se creó la organización y se desarrolla solo en ese país.

Empresas multinacionales: Son aquellas organizaciones que venden un determinado producto o servicio en más de un país, suelen expandirse primero a los países donde se observe que se creará un impacto positivo y poco a poco lograr llegar a los países donde también podrán satisfacer una necesidad.

Empresas transnacionales: Son aquellas organizaciones que venden un determinado producto o servicio en diferentes países y también que producen estos en otro lugar distinto al de origen. Son empresas grandes que desarrollan y abarcan gran parte del mercado mundial.

E. Clasificación según su propiedad

Respecto al capital las empresas se pueden clasificar en:

Empresa privada: Estas suelen ser de una persona o de un grupo de socios, los cuales se juntan para crear una organización estable y que genere rentabilidad, estas empresas suelen ser de gran importancia y algunas veces pilares indispensables para el mercado y trabajan de la mano con empresas públicas o también llamadas empresas del estado.

Empresa pública: Estas son enteramente del estado de un país o localidad, su objetivo principal es satisfacer las necesidades de una localidad, estas empresas se encuentran bajo las leyes que rigen un estado y son sometidas parcialmente a evaluación para su control y buen funcionamiento.

Empresa mixta. Estas son creadas a partir de un capital compartido por personas particulares y por el estado de un país, se generan para satisfacer la necesidad de una localidad, pero con menos trabajadores que en una empresa pública ya que son administradas por personas capacitadas y particulares que logran reducir las trabas burocráticas.

2.2.9 Institución educativa Grupo Mega.

La Institución educativa particular (I.E.P.) “Grupo Mega” abre sus puertas por primera vez a la niñez y juventud camaneña en el año 2011 bajo la denominación de I.E.P “Católico Josber” teniendo sus instalaciones en Jr. Pizarro #240; siendo sus promotores los profesores José Heredia Melo y Miguel Becerra Begazo, quienes contando con una Academia Pre Universitaria y a solicitud de los padres de familia, se enrumbaron hacia un nuevo reto cuya finalidad era crear una institución educativa que atienda los tres niveles educativos y que se preocupe por el fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas y valores de los estudiantes pero al mismo tiempo que le apoye en el aprendizaje de nuevos conocimientos como pilares hacia el cumplimiento de sus metas propuestas. Esta nueva pero diferente institución educativa viene siendo encaminada desde su primer año por el Prof. José Fermín Manco Gutiérrez y la Prof. Edith Rojas Honda, docentes reconocidos, que decidieron unirse y que guiando a todo el personal docente vienen monitoreando la labor educativa que en la institución se realiza, siendo valorada y reconocida por la calidad de estudiantes que albergan, los mismos que con el apoyo permanente de sus padres se distinguen en la provincia ya que han logrado representar a la institución en una variedad de concursos dejando en alto el nombre de la ciudad a nivel regional, macro regional, nacional e internacional.

En el año 2014, y sustentados en la RD. 0020 se cambia el nombre, pasando a ser a partir de ese momento I.E.P. “Grupo Mega”; la institución tiene como eje fundamental la formación integral de niños y jóvenes que acoge, apoyados por la excelente plana docente de reconocida trayectoria de la provincia, la región y país. Con el deseo de brindar una mejor comodidad, el año 2015 la institución alberga a los estudiantes de nivel secundario en un nuevo local sitio en Jr. 28 de Julio 734 estrechando de esta manera los lazos con toda la comunidad educativa.

2.2.10 Filosofía de la empresa.

A. Visión

Nuestro sueño es alcanzar una dimensión que nos dé la suficiente supremacía para liderar un cambio sociocultural que contribuya a construir un Perú moderno y diferente; brindando una enseñanza de alto nivel académico en el rubro de educación, que nos permita impulsar productivamente en la vida a nuestros estudiantes, con un perfil que privilegie la práctica de valores, la investigación, la autonomía cognitiva, la creatividad, el compromiso con el país y su ser ciudadano, aportando al desarrollo de la sociedad global.

B. Misión

Somos una institución educativa con un estilo educativo diferente, innovador y moderno, con experiencia en una enseñanza de calidad preuniversitaria que presenta una alternativa exitosa, sustentada en la tecnología, dirigida a descubrir y desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas y valores de nuestros alumnos; que ha diseñado un sistema formativo y académico que desde primaria asegura una adecuada articulación con secundaria para establecer las bases que los lleven a lograr exitosamente una carrera universitaria u otras de educación superior.

C. Valores

Responsabilidad. “La responsabilidad es un valor seleccionado por la comunidad educativa, que gracias a ella podemos convivir en sociedad de una manera pacífica y equitativa. La responsabilidad en su nivel más elemental es cumplir con lo comprometido. Ser responsable es asumir las consecuencias de sus acciones y decisiones. Ser responsable también es tratar de que todos los actos sean realizados de acuerdo con una noción de justicia y de cumplimiento del deber en todos los sentidos” (Grupo Mega, 2017).

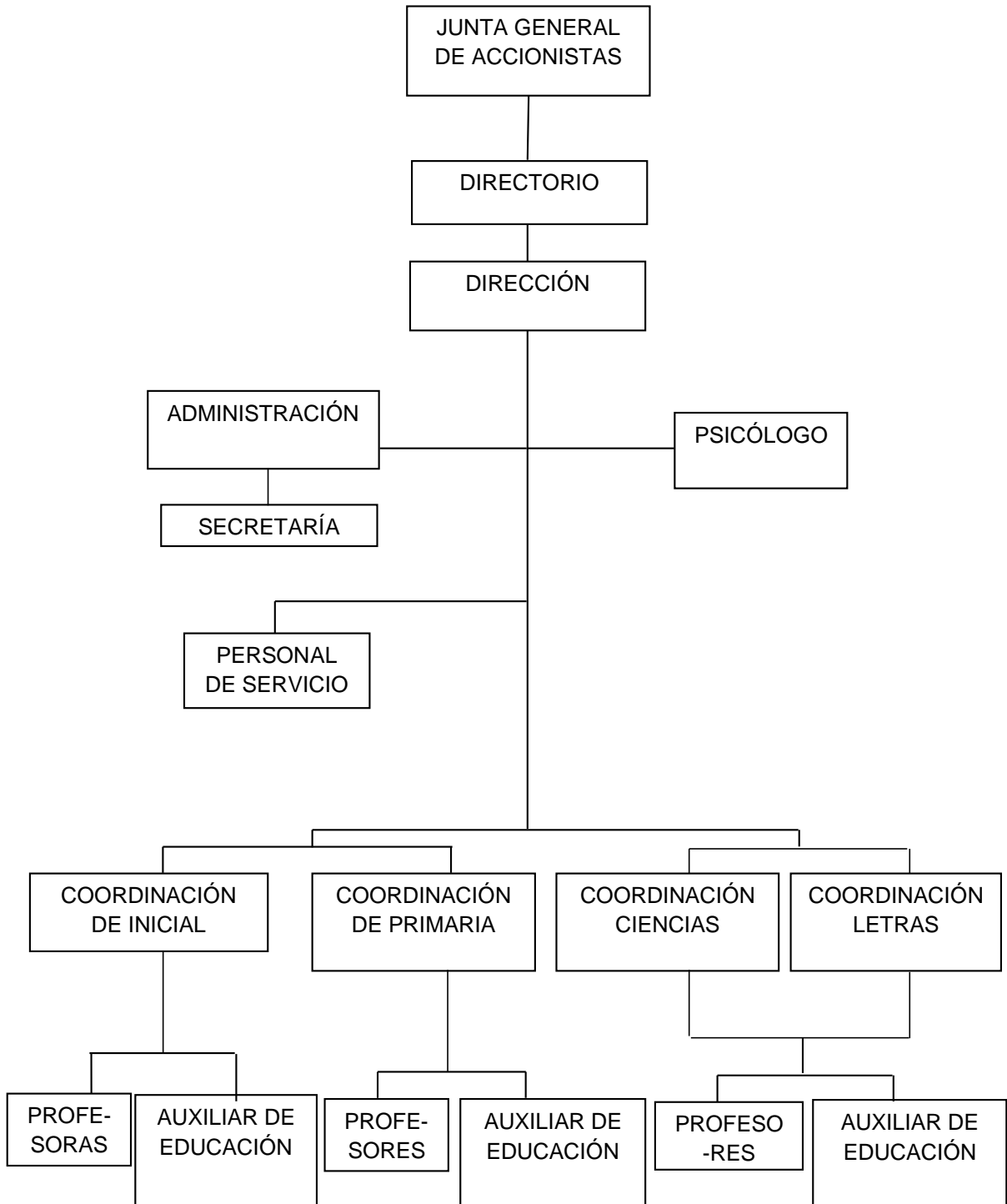
Respeto. Es respetarse a sí mismo para respetar a los demás dando un sentido de valoración, sin mostrar ningún tipo de discriminación. Los sentimientos, importancia y opiniones. Cada persona es muy diferente. No es solamente el color, religión o el lugar donde uno viene, sino todas las experiencias pasadas, necesidades y metas (Grupo Mega, 2017).

Puntualidad. Es el valor necesario para dotar la personalidad de carácter, orden y eficiencia, pues al vivir este valor en plenitud se está en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor el trabajo y ser merecedores de confianza. El valor de puntualidad es la disciplina de estar a tiempo para cumplir las obligaciones (Grupo Mega, 2017).

Tolerancia: Este valor nace de la convicción interior de que el trato con personas distintas puede en principio enriquecer el ser más humano, aunque no se compartan las ideas, ni el modo de vida (Grupo Mega, 2017).

2.2.11 Estructura organizacional.

Figura 1: Organigrama de la Institución



Fuente: Grupo Mega (2014).

2.3 Definición de términos claves

Cultura organizacional. Hace referencia a un sistema de significados compartidos, que representa un conjunto de características más valoradas dentro de la organización (Robbins y Judge, 2009). Por otro lado, Chiavenato (2002), define que la cultura organizacional representa las normas informales no escritas que orientan el comportamiento de los miembros de la organización y dirigen sus acciones hacia la consecución de los objetivos organizacionales.

Elementos de la cultura organizacional. Se refiere a los elementos concurrentes en la formación de la cultura de una institución que está presente en la actividad diaria de los colaboradores, entre los principales elementos que identifica Añez (2006) son: Organigrama, filosofía empresarial, normas, objetivos compartidos, procesos, comunicación, imagen corporativa, actitudes y creencias.

Características de la cultura organizacional. En cuanto a las características de la cultura organizacional, se refiere a la realidad demandada y lo ejecutado por los colaboradores en su trabajo. Básicamente trata de la identidad corporativa que tienen los trabajadores, autonomía individual, nivel de apoyo, el estilo gerencial, trabajo en equipo, cambios organizacionales y tolerancia a los conflictos internos que hay en la empresa (Añez, 2006).

Compromiso laboral. Para Robbins (2009), el compromiso laboral es la identificación personal del empleado con una organización en particular, sus metas y deseos. También, se puede comprender el compromiso laboral como las actitudes de los empleados, a través del cual demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización.

Compromiso afectivo. Siguiendo las definiciones de Meyer y Allen (1991), indican que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que las personas desarrollan dentro de la organización donde laboran. Por su parte, Chiavenato (2004) agrega que las emociones son sentimientos intensos que se dirigen a algo o a alguien.

Compromiso de continuidad. Para Rivera (2010), es el reconocimiento de la persona a los costos financieros y oportunidades, si decidiera dejar la empresa. Esto quiere decir, que la persona tiene la intención de continuar en la empresa, porque ha invertido tiempo, dinero, esfuerzo y dejar la empresa implicaría perder.

Compromiso normativo. Este compromiso está referido a la lealtad del colaborador con la organización, porque éste se siente en deuda con la empresa por haberle dado la oportunidad laboral (Meyer y Allen, 1991).

2.4 Hipótesis de la investigación

2.4.1 Hipótesis general

HG. La cultura organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Distrito de Camaná, Arequipa, 2017.

2.4.2 Hipótesis específicas

He1: Los elementos de la cultura organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.

He2: Es posible que las características de la cultura organizacional influyan significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.

2.5 Variables de estudio

2.5.1 Definición conceptual de la variable.

Variable independiente: Cultura organizacional.

Dentro de la investigación se ha conceptualizado de distintas formas la cultura organizacional. Sin embargo, se debe comprender como el conjunto de creencias, valores, actitudes entre las personas y grupos que laboran en la empresa.

Variable dependiente: Compromiso laboral.

Es el vínculo de lealtad o membresía por parte del trabajador, que desea permanecer en la empresa, alcanzar las metas de la organización y realizar esfuerzos en beneficio de ésta, debido a los diversos factores internos y externos que motivan su permanencia (Harter, Schmidt y Hayes, 2002; Cáceres, 2000).

2.5.2 Definición operacional de la variable.

Tabla 1

Operacional de la variable

Variable	Definición operacional
cultura organizacional	
Elementos de la cultura organizacional	Se refiere a los principales elementos administrativos y estratégicos que tiene la organización para una correcta gestión.
Características de la cultura organizacional	Son las principales características que se implementan dentro de la organización, básicamente ligados al trabajo de los colaboradores.
Compromiso laboral	
Compromiso afectivo	Se refiere a la asociación emocional del empleado con la empresa y el deseo de permanencia en ésta.
Compromiso normativo	Está asociado con el sentimiento de obligación, debido a lo cual los empleados sienten que deben seguir en la empresa.
Compromiso de continuidad	Este compromiso está asociado a la conciencia de no dejar la organización, porque los colaboradores necesitan el empleo.

Fuente: Elaboración propia

2.5.3 Operacionalización de la variable.

Tabla 2

Operacionalización de la variable

TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Cultura organizacional	La cultura organizacional representa las normas informales no escritas que orientan el comportamiento de los miembros de la organización y dirigen sus acciones hacia la consecución de los objetivos organizacionales Chiavenato (2002).	Elementos de la cultura organizacional	Estructura organizativa	1, 2
			Filosofía de la institución educativa	3, 4
			Normas organizacionales	5, 6
			Objetivos institucionales	7, 8
			Comunicación efectiva	9, 10
		Características de la cultura organizacional	Imagen corporativa	11, 12
			Identificación con la institución	13, 14
			Autonomía individual	15, 16
			Nivel de apoyo	17, 18
			Trabajo en equipo	19, 20
	Cambios organizacionales	21, 22		
	Tolerancia a los conflictos	23, 24		

Compromiso laboral	El compromiso laboral es la identificación personal del empleado con una organización en particular, sus metas y deseos. También, se define como las actitudes de los empleados, a través del cual demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización Robbins (2009).	Compromiso afectivo	Satisfacción del colaborador	25, 26
			Identificación con la institución	27, 28
			Sentimiento de pertenencia	29, 30
		Compromiso normativo	Necesidad y deseo de permanencia	31, 32
			Reconocimiento por el trabajo realizado	33, 34
			Confianza depositada en la organización	35, 36
		Compromiso de continuidad	Motivación interna	37, 38
			Sentimiento de lealtad	39, 40
			Sentimiento de obligación	41, 42

Fuente: Elaboración propia, adaptado de Añez (2006) y Ruíz (2013).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y nivel de investigación

Hernández, Fernández, Baptista (2010), el enfoque del presente estudio es cuantitativo. Así mismo, el método es deductivo, donde se concluirá a partir de los resultados obtenidos.

El presente trabajo es no experimental, porque se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Así mismo, las investigaciones pueden ser de corte transversal o transaccional y longitudinal, para el presente estudio se recolectará la información a un determinado momento dado y por tanto es de corte transversal o transaccional (Hernández, Fernández, Baptista, 2014).

Finalmente, los diseños transaccionales pueden ser: Exploratorios, descriptivos, correlacionales o explicativos. Para el estudio se propone que el alcance de la investigación sea descriptivo y explicativo. En el primer caso, se describirá las características de las variables de control. Así mismo, un estudio es explicativo, porque contesta a la causa de presentación de determinado fenómeno o comportamiento, se trata de explicar la relación o asociación entre variables.

3.2 Descripción del ámbito de la investigación

- Campo o ámbito: Ciencias sociales
- Área: Gestión
- Línea: Cultura organizacional y compromiso laboral
- Delimitación temporal: Corresponde al periodo de setiembre a febrero del 2018.
- Delimitación Geográfica: Trabajo de campo a realizar será en el distrito de Camaná.
- Delimitación Sustantiva: Personal administrativo y docente.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

Está conformado por todos los trabajadores administrativos y docentes de la institución educativa Grupo Mega del distrito de Camaná, departamento de Arequipa. La población está consta de 53 colaboradores en la institución educativa.

Tabla 3

Número de trabajadores de la institución educativa Grupo Mega.

Área de trabajo	Número de trabajadores
Administrativos	14
Docentes inicial	5
Docentes primaria	13
Docentes secundaria	21
Total	53

Fuente: Elaboración propia

3.3.2 Muestra o censo.

Por ser una población pequeña se realizará un censo, es decir se aplicará en lo posible a todos los colabores de la institución educativa Grupo Mega del distrito de Camaná.

3.4 Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de datos

3.4.1 Técnicas de recolección de datos.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) identifican que las principales técnicas de recolección de datos son: Encuesta, entrevista, análisis documental, observación no experimental y la observación experimental. Para el presente estudio, se utilizará la encuesta como técnica de recolección de datos.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos.

Después de elegir la técnica (encuesta), se tiene que identificar el instrumento más adecuado para el estudio. Esta técnica, se aplica mejor a través del cuestionario previamente validado. Entre las modalidades de aplicación, se ha identificado que pueden ser encuestas por teléfono, por correo, online y personal, este último se utilizará en este caso.

Información primaria. La principal fuente de información primaria con que se trabajará es la información proporcionada por la empresa y la encuesta aplicada a los colaboradores (administrativos y docentes) de la institución educativa Grupo Mega.

Información secundaria. Como fuente de información secundaria se utilizará investigaciones previas de pregrado, posgrado y entre otros, encontrados en los principales repositorios académicos. Así mismo, se complementará con información del INEI y otros.

3.5 Validez y confiabilidad del instrumento

El instrumento se adaptará de otros estudios previos identificados en la literatura. Así mismo, se procederá a validar y determinar la confiabilidad del instrumento con la opinión de expertos los cuales son: Asunta Yolinda Molina Vásquez, Franco Humberto Ortiz Pacheco y Eugenio Medina Revilla. Se someterá a las pruebas estadísticas coeficiente de alfa de Cronbach para medir la fiabilidad, validez y factibilidad del instrumento.

La escala de medición planteada en el instrumento de recolección de datos corresponde a la escala de Likert, que viene a ser una medición ordinal que ha sido probada y estandarizada en múltiples ocasiones y se puede emplear como escalas de respuesta a preguntas o afirmaciones, que mide juicios de valor sobre determinadas variables mediante las percepciones.

Las respuestas estarán enmarcadas dentro de una escala que va de 1 a 5, donde 1 representa a “totalmente en desacuerdo” y 5 representa a “totalmente de acuerdo”, considerando las preguntas como afirmativas

3.6 Plan de recolección y procesamiento de datos

El proceso de recolección y procesamiento de datos, tendrá las siguientes etapas:

Primera etapa: Estimación de la población y la muestra del estudio si fuera necesario.

Segunda etapa: Aplicación del instrumento, se hará una prueba piloto para validar el instrumento, posterior a ello se aplicará la encuesta en su totalidad.

Tercera etapa: Ordenación de los datos de la información recolectada, se procederá a la codificación de datos de las variables de control y luego se codificará la información acopiada de la variable independiente y dependiente.

Cuarta etapa: Procesamiento y pruebas estadísticas, los procedimientos estadísticos a aplicarse estarán en función del tipo, diseño y nivel de investigación, entre los que se puede mencionar el procesamiento de información y tabulación que se realizará en Excel y en paquete estadístico SPSS. Los resultados se manejarán a nivel de la estadística descriptiva y para el nivel correlacional, se determinará la correlación entre las variables. Así mismo, en el proceso relacional se apelará a pruebas paramétricas con indicadores de Pearson, así como las pruebas no paramétricas de hipótesis, mediante el coeficiente de significación “f”; en la prueba de muestras se empleará por tener característica nominal el “Chi Cuadrado” y, en las pruebas de correlación el coeficiente de Pearson.

Finalmente, quinta etapa: Se realizará la presentación de las tablas y figuras, con sus respectivas interpretaciones y conclusiones de ser el caso.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis de fiabilidad del instrumento

Se ha calculado la fiabilidad del instrumento en su totalidad. Así mismo, se ha procedido a calcular la fiabilidad para las variables cultura organizacional y compromiso laboral. A continuación, se detallan los resultados.

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad para todo el instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
.971	42

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

La tabla 4, muestra la fiabilidad del instrumento, esto se explica según Hernández, Fernández, Baptista (2014), que el instrumento es muy fiable o excelente. Así mismo, se ha hecho la validación del instrumento a través del juicio de expertos (Ver anexo).

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad para la dimensión elementos de la cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.926	12

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Tabla 6

Fiabilidad por pregunta de la dimensión de los elementos de la cultura organizacional

	Varianza			Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
	Media de la escala si se elimina el elemento	de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	
P1. La institución educativa cuenta con un organigrama bien establecido.	48.19	26.848	.772	.915
P2. La institución educativa informa a los colaboradores cuando hay modificaciones dentro de la estructura organizacional (organigrama).	48.30	26.946	.626	.924
P3. La institución educativa comparte con los colaboradores la visión, misión y valores.	47.94	27.747	.673	.920
P4. La visión de la institución educativa genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores.	47.91	28.472	.629	.922
P5. La institución educativa promueve el cumplimiento de las normas y reglamentos organizacionales.	48.00	27.385	.770	.916
P6. La institución cumple con las leyes laborales en todas las actividades que desarrolla.	48.00	27.385	.770	.916
P7. La institución educativa tiene objetivos definidos en cada área de trabajo.	48.09	28.356	.724	.918
P8. En la institución educativa existe una buena alineación de objetivos entre las diferentes áreas de trabajo.	48.09	28.356	.724	.918

P9. En la institución educativa la comunicación es fluida de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba.	48.09	28.818	.644	.921
P10. En la institución se mantiene una buena comunicación entre los colaboradores.	48.09	28.818	.644	.921
P11. La dirección promueve el cuidado de la imagen corporativa de la institución educativa.	47.92	28.802	.653	.921
P12. Los colaboradores ayudan a cuidar la imagen de la institución educativa.	47.92	28.802	.653	.921

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

La tabla 6, muestra la fiabilidad del instrumento calculado para la dimensión elementos de la cultura organizacional. Así mismo, Hernández, Fernández, Baptista (2014), explica que los resultados alcanzados muestran la alta fiabilidad del instrumento y se considera como excelente.

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad para la dimensión característica de la cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.933	12

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

La tabla 7, muestra la fiabilidad del instrumento calculado para la dimensión característica de la cultura organizacional. Esto explica que los resultados alcanzados muestran la alta fiabilidad del instrumento y se considera como excelente (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tabla 8

Fiabilidad por pregunta de la dimensión característica de la cultura organizacional

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P13. En la institución educativa los colaboradores muestran compromiso con su trabajo.	46.81	32.233	.791	.924
P14. En la institución educativa los colaboradores se esfuerzan por hacer bien las cosas.	46.81	32.233	.791	.924
P15. En la institución educativa se respeta la autonomía en las decisiones que pueda tomar los colaboradores.	46.91	31.664	.756	.925
P16. En la institución los gerentes y directores respetan las ideas que planteamos en la empresa.	46.91	31.664	.756	.925
P17. En la institución educativa se muestra un nivel de apoyo de los directivos de la organización hacia los colaboradores.	46.83	32.759	.679	.928
P18. Existe reciprocidad entre los colaboradores de la institución educativa.	46.83	32.759	.679	.928
P19. En la institución educativa se promueve el trabajo en equipo y la cooperación entre los compañeros.	46.91	31.856	.699	.928
P20. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	46.91	31.856	.699	.928
P21. En la institución educativa los colaboradores se adaptan con facilidad a los cambios organizacionales.	46.94	32.247	.766	.925
P22. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar en el futuro.	46.94	32.247	.766	.925
P23. Los colaboradores muestran tolerancia a los conflictos internos que se puedan presentar en la organización.	47.04	33.114	.565	.933

P24. Cada miembro de la institución cree que puede tener un impacto positivo en el grupo de trabajo.	47.04	33.114	.565	.933
--	-------	--------	------	------

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Tabla 9

Fiabilidad para la dimensión compromiso afectivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
.952	6

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

La tabla 9, muestra la fiabilidad del instrumento analizado para la dimensión compromiso afectivo es .952, este resultado es considerado como excelente.

Tabla 10

Fiabilidad para los indicadores del compromiso afectivo

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P25. Los colaboradores de la institución educativa encuentran satisfacción con el puesto en el que desempeñan.	21.87	8.386	.822	.947
P26. Los colaboradores encuentran satisfacción económica por las funciones que desarrollan dentro de la institución educativa.	21.87	8.386	.822	.947
P27. Los colaboradores se sienten identificados con la institución educativa.	21.79	8.552	.893	.939
P28. Los colaboradores hablan bien de la institución educativa con el público externo.	21.79	8.552	.893	.939

P29. Los colaboradores experimentan un fuerte sentimiento de pertenencia hacia a la institución educativa.	21.81	8.387	.847	.944
P30. Los colaboradores se sienten muy feliz de trabajar en esta organización.	21.81	8.387	.847	.944

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Tabla 11

Estadísticos de fiabilidad para la dimensión compromiso de continuidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.926	6

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

La tabla 11, muestra la fiabilidad del instrumento de la dimensión compromiso de continuidad. Así mismo, George y Mallery (2003), considera que este resultado 0,949; por lo tanto, es considerado como excelente.

Tabla 12

Fiabilidad por pregunta del compromiso de continuidad

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P31. Los colaboradores muestran su necesidad y deseo de permanecer en la institución educativa.	21.38	8.393	.667	.927
P32. La institución educativa promueve la estabilidad laboral de sus colaboradores.	21.38	8.393	.667	.927
P33. En la institución educativa existe reconocimiento por el trabajo bien realizado.	21.45	7.483	.819	.908

P34. La empresa ofrece reconocimiento económico por las actividades bien desarrolladas.	21.45	7.483	.819	.908
P35. Los colaboradores muestran confianza en la institución educativa.	21.42	7.671	.877	.901
P36. Los directivos de la institución generan confianza en las decisiones que toma para la empresa.	21.42	7.671	.877	.901

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Tabla 13

Estadísticos de fiabilidad para la dimensión compromiso normativo

Alfa de Cronbach	N de elementos
.896	6

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

La tabla 13, muestra la fiabilidad del instrumento analizado para la dimensión compromiso normativo. Así mismo, George y Mallery (2003), considera que este resultado .896, es bueno.

Tabla 14

Fiabilidad por pregunta del compromiso normativo

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P36. Los directivos de la institución generan confianza en las decisiones que toma para la empresa.	23.28	20.476	.557	.896
P37. Aún si fuera por beneficio económico, los colaboradores no estarían dispuestos a dejar la institución educativa en este momento.	23.64	17.619	.774	.872

P38. Sería muy difícil dejar la organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	23.64	17.619	.774	.872
P39. Los colaboradores muestran sentimiento de lealtad hacia a la institución educativa.	23.47	18.216	.718	.879
P40. Los colaboradores se sienten “emocionalmente ligados” a la institución.	23.47	18.216	.718	.879
P41. Los colaboradores muestran sentimiento de obligación hacia a la empresa por los beneficios que le ofrece.	23.94	16.862	.697	.883
P42. Los colaboradores sienten que le debe muchísimo a esta institución educativa.	23.94	16.862	.697	.883

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

4.2. Resultados estadísticos descriptivos

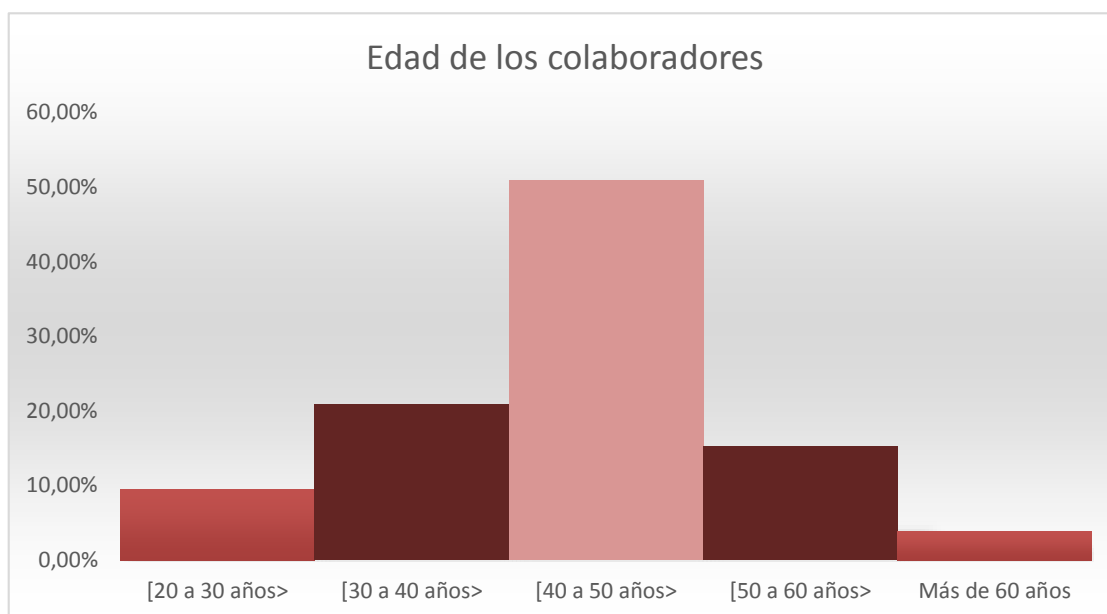
Tabla 15

Rango de edad de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega

Características	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[20 a 30 años>	5	9.4	9.4	9.4
[30 a 40 años>	11	20.8	20.8	30.2
[40 a 50 años>	27	50.9	50.9	81.1
[50 a 60 años>	8	15.1	15.1	96.2
[60 años a más	2	3.8	3.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Figura 2: Edad de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega



Fuente: Elaboración propia.

La figura 2, muestra la proporción de las edades de los trabajadores de la institución educativa Grupo Mega, donde el 50.9% de los colaboradores tienen entre 34 y 42 años de edad. Así mismo, 20.8% de los encuestados tienen entre 26 a 33 años de edad. Por otro lado, hay trabajadores mayores a 43 años de edad, que representan un 18.9% y finalmente hay jóvenes menores a 25 años, pero representan un 9.4% del total de la población. Lo cual muestra que hay un mayor porcentaje de trabajadores que tiene entre 24 y 42 años, pero que en su mayoría; la institución educativa, alberga a docentes de todas las edades ya que cada persona tiene algo para mostrar y aprender.

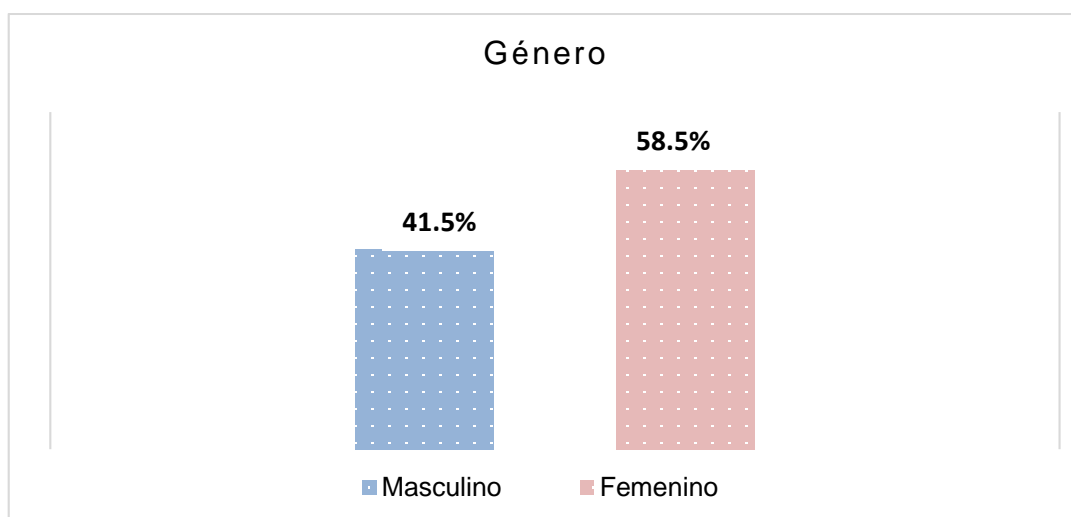
Tabla 16

Género de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega

Características	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	22	41.5	41.5	41.5
Femenino	31	58.5	58.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Figura 3: Género de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega



Fuente: Elaboración propia

La figura 3, muestra el género de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, donde el 58.5% de los colaboradores son mujeres y el 41.5% de los colaboradores son varones. Esto explica que la organización incluye a más damas dentro de la planilla de trabajadores pero que no influye en los resultados; puesto que, ambos se distribuyen las tareas de la misma manera y cumplen con los objetivos establecidos por la organización.

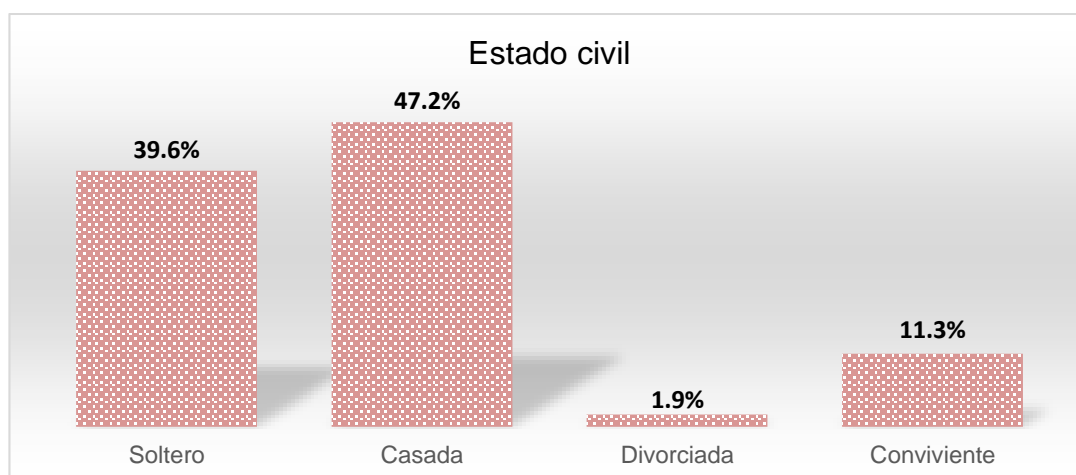
Tabla 17

Estado civil de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega

Características	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	21	39.6	39.6	39.6
Casada	25	47.2	47.2	86.8
Divorciada	1	1.9	1.9	88.7
Conviviente	6	11.3	11.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Figura 4: Estado civil de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega



Fuente: Elaboración propia

La figura 4, muestra el estado civil de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega donde con el mayor porcentaje de 47.2% se encuentran aquellos cuya situación sentimental es casado, seguida por un 39.6% de colaboradores solteros, así mismo el 11.3% y el 1.9% son convivientes y divorciados respectivamente. Esto muestra que hay un mayor porcentaje de personas casadas; puesto que, estas tienen mayor estabilidad emocional y sentido de responsabilidad lo cual hace que se desempeñen de manera más eficaz y óptima.

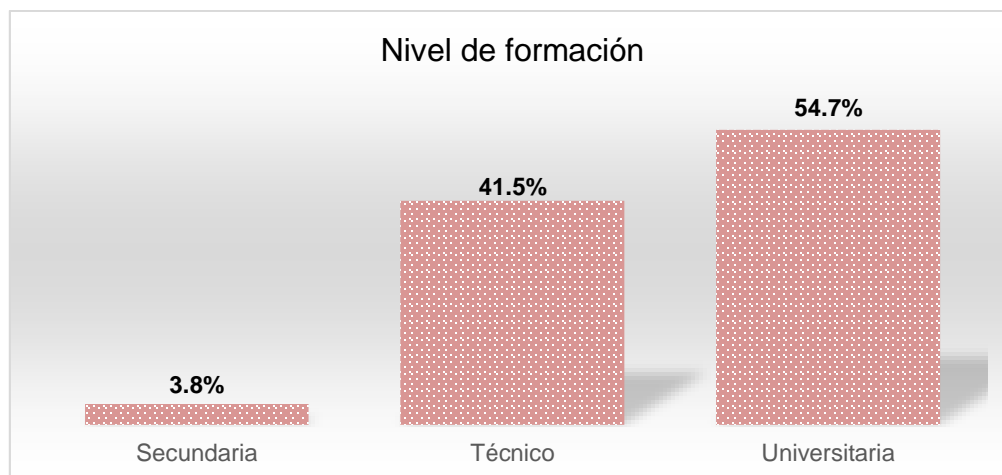
Tabla 18

Nivel de formación de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega

Características	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundaria	2	3.8	3.8	3.8
Técnico	22	41.5	41.5	45.3
Universitaria	29	54.7	54.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Figura 5: Nivel de formación de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega.



Fuente: Elaboración propia

La figura 5, muestra el nivel de formación de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, donde el 54.7% representa a aquellos que concluyeron sus estudios universitarios; así mismo, el 41.5% representa a los colaboradores que siguieron una formación técnica en Institutos, los cuales por lo general ejercen sus labores como docentes de nivel inicial, auxiliares o personal de atención y secretariado en la Institución. Finalmente, el 3.8% representa a quienes concluyeron sus estudios básicos secundarios y son aquellos que pertenecen al personal administrativo, de limpieza y/o ejercen labores de apoyo. La figura muestra entonces, que la Institución Educativa cuenta en su mayoría con docentes preparados para brindar un servicio adecuado a los alumnos para su desarrollo académico y personal.

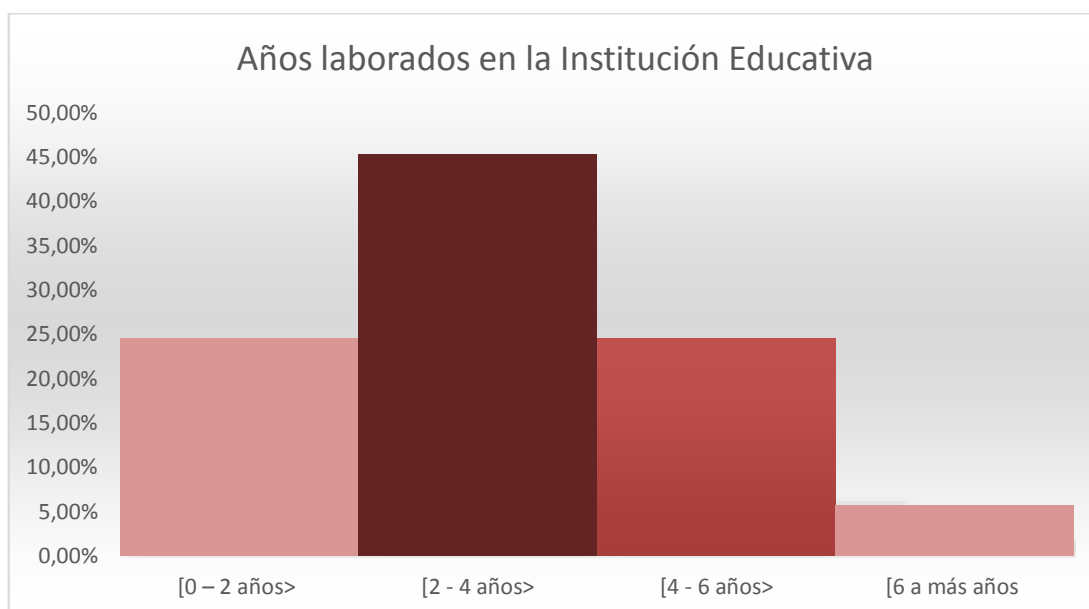
Tabla 19

Años laborados de los colaboradores en la institución educativa Grupo Mega

Características	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[0 – 2 años>	13	24.5	24.5	24.5
[2 - 4 años>	24	45.3	45.3	69.8
[4 - 6 años>	13	24.5	24.5	94.3
[6 años a más	3	5.7	5.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Figura 6: Años laborados de los colaboradores en la institución educativa Grupo Mega



Fuente: Elaboración propia

La figura 6, muestra los años laborados de los colaboradores en la institución educativa Grupo Mega, donde el 45.3% indican haber laborado en 2 a 4 años, así mismo los colaboradores que laboran menos de un año y de 5 a 7 años comparten un porcentaje de 24.5% y finalmente el 5.7% representa a los colaboradores que trabajan de 8 años a más. Esto quiere decir que en los últimos 8 años el personal con el cual se inició la institución ha variado, pero que la Institución busca expandir

y obtener nuevos talentos los cuales sean pilar fundamental en el desarrollo de la organización.

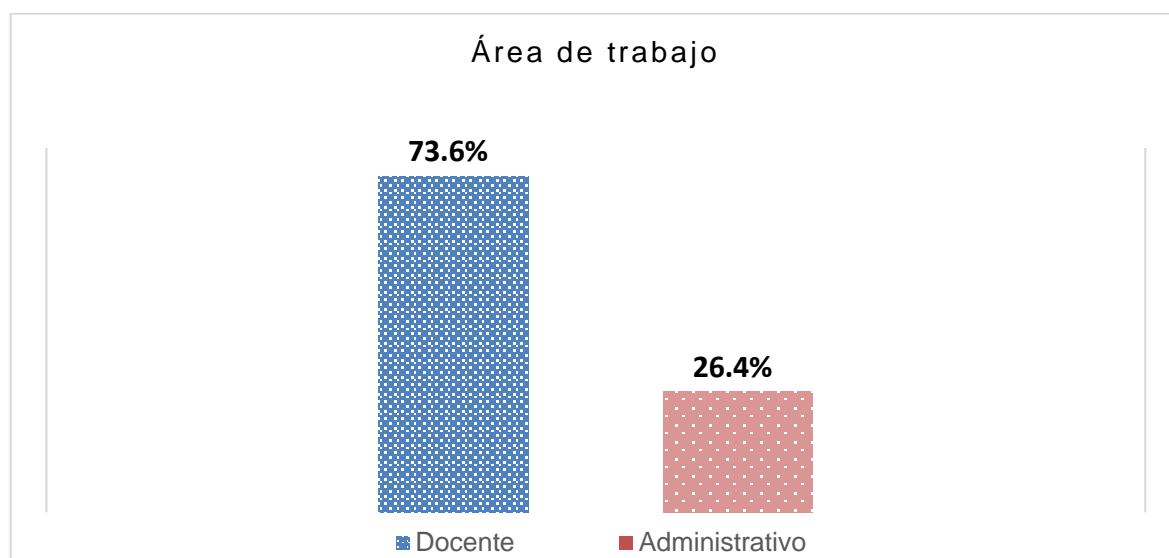
Tabla 20

Área de trabajo de los colaboradores en la institución educativa Grupo Mega

Características	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Docente	39	73.6	73.6	73.6
Administrativo	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Figura 7: Área de trabajo de los colaboradores en la institución educativa Grupo Mega



Fuente: Elaboración propia

La figura 7, muestra el área de trabajo de los colaboradores en la institución educativa Grupo Mega donde el personal docente representa el 73.6%, aquí se incluye a los profesores que laboran en la institución, así mismo el 26.4% representa al personal administrativo, aquí se incluye a directores, secretarías, auxiliares y personal de limpieza. En la institución educativa Grupo Mega existe una

adecuada delegación de roles y tareas; ya que, todos se encuentran organizados y ejerciendo sus labores de forma eficaz y efectiva.

4.3. Resultados estadísticos inferenciales.

4.3.1. Pruebas de normalidad

Antes de iniciar con el proceso estadístico que permite comprobar la hipótesis planteada, se realiza las pruebas de normalidad para conocer si debe aplicarse una prueba de correlación paramétrica o no paramétrica.

Tabla 21

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	.132	53	.022	.915	53	.001
Compromiso laboral	.161	53	.001	.910	53	.001

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

La tabla 21, muestra los resultados de las pruebas de normalidad; dónde indica que, al aplicarse a una muestra mayor a 50 elementos, se debe evaluar la prueba de normalidad con Kolmogorov – Smirnov. Los resultados de este análisis, muestran que el nivel de significancia es menor a 0,05 (alfa=0,05), esto significa que los datos no provienen de una distribución normal y por tanto se analizará la correlación con el Rho de Sperman para hacer la prueba de hipótesis.

4.3.2. Correlación de las variables con Rho de Sperman.

Hernandez (2006) considera que los valores del coeficiente de correlación de Rho de Sperman que se pueden tomar, están entre -1 y +1. Así mismo, este autor considera que el nivel de relación entre las variables pueden tomar los siguientes variables.

Tabla 22

Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	relación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Tabla 23

Correlación de las variables de estudio

			Cultura organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,737**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	53	53
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,737**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	53	53

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

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

La tabla 15, muestra la relación de las variables cultura organizacional y compromiso laboral, en el cuál se observa que existe una correlación considerable de $r=0,737$.

En relación a la comprobación de la hipótesis general propuesto en la presente investigación donde:

Hipótesis general: La cultura organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Distrito de Camaná, Arequipa, 2017.

Hipótesis nula: La cultura organizacional no influye en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Distrito de Camaná, Arequipa, 2017.

Los resultados de la tabla 15, muestran que el valor p o nivel de significancia es menor a 0,05 (alfa=0,05), entonces si existe correlación considerable entre la variable cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Distrito de Camaná, Arequipa, 2017. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

4.3.3. Correlación entre las dimensiones y la variable dependiente.

Tabla 24

Correlación entre las dimensiones de la cultura organizacional y compromiso laboral

		Compromiso laboral	Elementos de la cultura organizacional	Características de la cultura organizacional	
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,735**	,700**
		Sig. (bilateral)		.000	.000
		N	53	53	53
	Elementos de la cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,735**	1.000	,871**
		Sig. (bilateral)	.000		.000
		N	53	53	53
	Características de la cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,700**	,871**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.000	
		N	53	53	53

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

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Prueba de hipótesis específica 1

He1: Los elementos de la cultura organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.

Ho1: Los elementos de la cultura organizacional no influye significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.

En referencia a la primera hipótesis del estudio se ha determinado que el valor p o nivel de significancia es menor a alfa ($\text{sig} = 0,000 < \text{alfa} = 0,05$), es así que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, en esta primera hipótesis se puede concluir que los elementos de la cultura organizacional si influyen en el compromiso laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

He2: Es posible que las características de la cultura organizacional influyan significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.

Ho2: Es posible que las características de la cultura organizacional no influyan significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.

En relación a la segunda hipótesis, se ha determinado que el valor p o nivel de significancia es menor que alfa ($\text{sig} = 0,000 < \text{alfa} = 0,05$); por lo tanto, estos resultados permiten concluir que se debe rechazar la hipótesis nula y se debe aceptar la hipótesis alternativa de la investigación.

4.3.4. Estimación del modelo de regresión lineal.

Tabla 25

Resumen del modelo

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,737 ^a	.543	6.788	2.024

a. Variables predictoras: (Constante), Cultura organizacional

b. Variable dependiente: Compromiso laboral

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Tabla 26

Tabla ANOVA

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	8.611	2	4.306	29.690	,000 ^b
Residual	7.251	50	.145		
Total	15.863	52			

a. Variable dependiente: COMPROMISO LABORAL

b. Variables predictoras: (Constante), Características de la cultura organizacional, Elementos de la cultura organizacional

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Tabla 27

Tabla coeficientes ANOVA

Modelo	Coeficientes ^a				
	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados Beta	t	Sig.
	B	Error típ.			
1 (Constante)	.595	.469		1.269	.010
Elementos de la cultura organizacional	.705	.225	.637	3.133	.003
Características de la cultura organizacional	.119	.218	.111	.546	.002

a. Variable dependiente: COMPROMISO LABORAL

Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Verificada la relevancia estadística del modelo, interesa saber ahora la importancia o que advierte éste para explicar cuánto influye la variable independiente en la variable dependiente por la combinación lineal de los valores de las dos dimensiones de la cultura organizacional (Características de la cultura organizacional y elementos de la cultura organizacional). Ello es posible conociendo el coeficiente de correlación múltiple, que entrega un coeficiente de 0,737 cuyo R^2 es igual a 0,543, esto calculado en porcentaje es el 54.3%, proporción de la variación total de la variable dependiente compromiso laboral que sería “determinada” o explicada por las dos dimensiones incluidas en el modelo de regresión como se muestra en la Tabla del ANOVA.

Por otro lado, se determina que la dimensión elementos de la cultura organizacional tiene un coeficiente de correlación de 0,735 con la variable compromiso laboral, esto explica que su coeficiente de determinación es de 54.02%. Es decir, esta dimensión influye en un 54.02% en la variable compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017. Así mismo, la dimensión característica de la cultura organizacional tiene una asociación de 0,700, con la variable compromiso laboral y esto explica que esta variable influye en un 49.00% en la variable compromiso laboral.

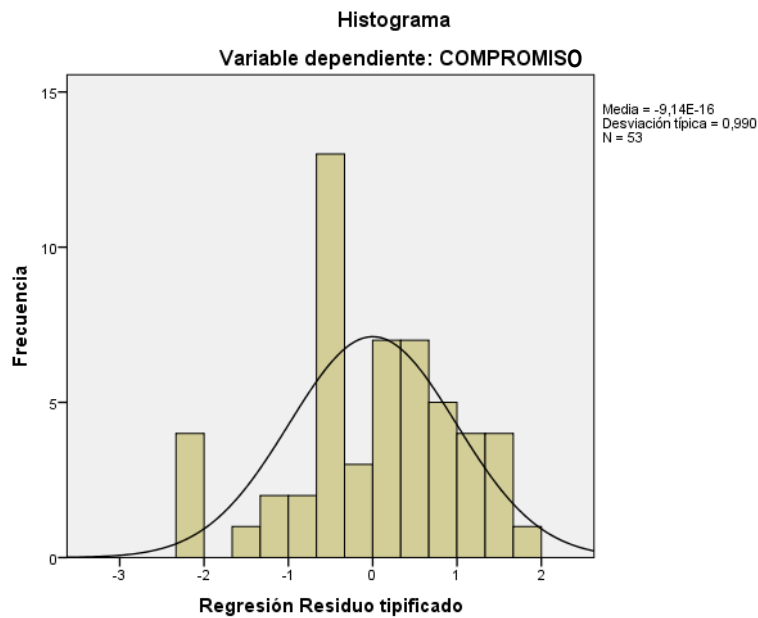
4.3.5. Evaluación de los supuestos básicos de regresión.

El análisis de regresión múltiple de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) exige el cumplimiento de supuestos básicos. De hecho, su grado de cumplimiento garantiza la esencia del análisis que es poder inferir los estadísticos obtenidos en una muestra analizada a sus correspondientes parámetros poblacionales.

A. Supuesto de normalidad multivariable.

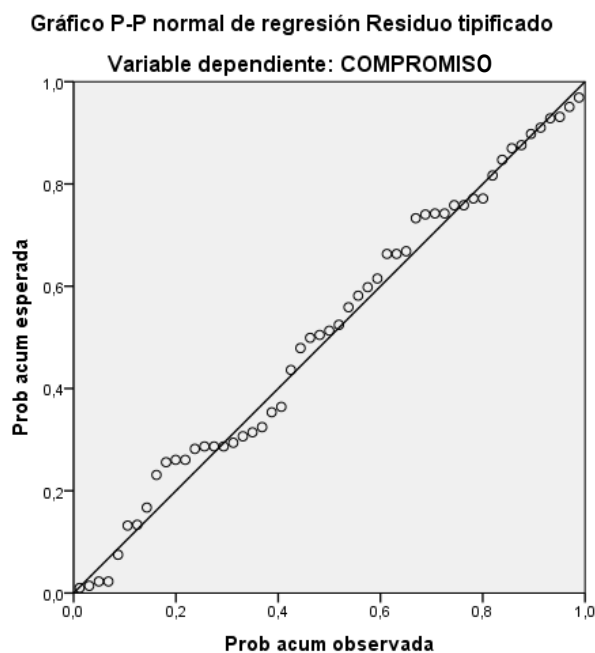
Los residuos son aquellos que no logran ser explicados por el análisis de regresión, al no coincidir los valores observados con los predichos a partir de la ecuación de regresión. Para que este supuesto importante se cumpla, es necesario que los residuos se distribuyan normalmente. Teóricamente, su distribución ha de ser perfectamente simétrica, con media aritmética 0 y desviación típica 1.

Figura 8 : Histograma prueba de normalidad



Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

Figura 9: Histograma prueba de normalidad



Fuente: Elaboración propia usando programa SPSS.

En el modelo que nos ocupa, el supuesto de normalidad multivariable prácticamente se cumple; pues, la media es literalmente 0 y la desviación típica muy cercana a 1 (.990), la distribución de los datos muestra una moderada asimetría hacia la izquierda, concentrándose sus valores por encima de la media aritmética (Grafico 1).

B. El supuesto de independencia de residuos

Utilizando el estadístico conocido como coeficiente de Durbin Watson que propone valores entre 1.5 y 2.5 para verificar el cumplimiento del supuesto que interesa. Si revisamos la Tabla 17 resumen del modelo, apreciamos que el coeficiente de Durbin Watson es del orden de 2.024 que se ubica dentro del rango, lo que supone que los residuos son independientes: no hay razón para pensar que se incumpla el supuesto de independencia. Por lo que se puede concluir que los residuos de la regresión se encuentran incorrelados; lo cual significa que son independientes y se puede explicar como consecuencia directa de que los datos registrados lo son igualmente.

C. Prueba de colinealidad o multicolinealidad

Conceptualmente, la tolerancia (TOL) se define como la cantidad de variabilidad de la variable independiente que no es explicada por otras variables independientes. Su valor se obtiene restando a 1 la proporción de la varianza de dicha variable independiente que es explicada por las demás variables predictoras. La tolerancia tiene un rango de valores de 0.0 a 1.0. Un valor próximo a 1 denota la ausencia completa de multicolinealidad: la variable X no presenta ninguna correlación con el resto de las variables predictoras. Un valor inferior a 0.20, en cambio, indica un grado elevado de multicolinealidad.

En el presente estudio, no existe multicolinealidad fuerte entre variables independientes, por lo tanto, no se evidenciaría redundancia de aporte en la explicación de la variable dependiente.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según los resultados obtenidos en la investigación “influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017”, se presenta la discusión, así como la comparación que ésta tiene con los otros trabajos similares.

Los resultados estadísticos inferenciales demuestran que existe una influencia de 54.3% de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017. Esto coincide con la investigación realizada por Vallejos titulada: La Cultura Organizacional y el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar-2014 (Vallejos, 2014); donde los resultados de esta, muestran que existe una relación directa entre ambas variables, ya que la cultura organizacional mejorará el compromiso laboral de los trabajadores de dicha empresa, además Chiavenato (2011), considera que la cultura organizacional es el pilar fundamental para conocer una empresa al trabajar en ella, compartir normas, reglas, realizar actividades, interactuar entre los miembros, compartir objetivos forma parte de la cultura organizacional. Además, Seminario explica que el compromiso organizacional es la actitud que demuestra el colaborador para alcanzar resultados concretos y generar valor a la empresa Seminario (2017).

Así mismo, la correlación de Pearson y el coeficiente de determinación demuestran que los elementos de la cultura organizacional explican en un 54,02% en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017. Esto coincide con la investigación realizada por Vilca titulada: La Cultura Organizacional y el Compromiso Laboral del personal de la Institución Educativa Gregorio Albarracín de Tacna, en el 2010 (Vilca; 2013), donde los resultados indican que existe una relación significativa y a la vez directa la cual se ve reflejada en el desarrollo de las actividades del personal de la Institución Educativa Gregorio Albarracín de Tacna con un 95% de grado de confiabilidad lo cual demuestra que se encuentra estrechamente relacionados; es así como, respecto a elementos de la cultura organizacional Amaya nos explica que dentro de la cultura organizacional existen una serie de elementos tales como los valores, costumbres, héroes, historias, etc. Estos elementos en conjunto logran la estabilidad necesaria para el cumplimiento metas y objetivos planteados por la organización. Lo que nos quiere decir que ésta es el pilar para el desarrollo eficaz del entorno de trabajo ya que regirá la satisfacción de los trabajadores al realizar su trabajo Amaya (2015).

Finalmente se muestra que características de los elementos de la cultura organizacional influye en un 54.02% de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017. Esto coincide con los aporte teórico realizado por Valdivia (2015) quién indica que en todo ambiente de trabajo se habla sobre cultural organizacional y que en cada una de ellas es necesario para poder integrar a algún miembro y saber si este puede adaptarse a la cultura de la empresa, es el elemento principal que logrará darle satisfacción a estos a la hora de cumplir con su trabajo y así lograr con mayor eficacia cumplir los objetivos de la empresa Valdivia (2015) así como, Aguilar y Astuvilca (2009) quienes hablan de la cultura organizacional como sistema de opiniones compartidas de la mayoría de miembros de una organización lo cual hace que estas formen una identidad distinta a la de las demás empresas gracias al sentido de identidad que forman sus empleados.

Conclusiones

Primero: En referencia al objetivo general se concluye que la cultura organizacional influye positivamente en un 54.3% en el compromiso organizacional. Así mismo, se explica que al mejorar la cultura organizacional los colaboradores tendrán más compromiso laboral en la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.

Segundo: En referencia al primer objetivo específico, se concluye que los elementos de la cultura organizacional influyen positivamente en el compromiso laboral en un 54.02% aplicado en los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa. Esto significa que hay una varianza considerable de la variable dependiente en función a la variable independiente.

Tercero: En referencia al segundo objetivo de la investigación se concluye que las características de la cultura organizacional explican o influyen de forma significativa en el compromiso organizacional. Es decir, al mejorar la cultura será mayor el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega del distrito de Camaná.

Recomendaciones

- Se recomienda a los directivos de la institución educativa Grupo Mega del distrito de Camaná, a seguir implementado políticas centradas en los valores para que mejoren el ambiente de trabajo. Esto permitirá tener un mejor performance; en especial para los colaboradores, quienes se sienten comprometidos con la organización, experimentan un fuerte sentimiento de pertenencia y muestran confianza hacia la institución.
- Por otro lado, haciendo referencia al primer objetivo específico, se recomienda a las organizaciones en general tanto educativas y empresas privadas valorar la importancia y el rol que juegan los elementos de la cultura organizacional en la gestión de esta y por ende en el compromiso laboral de los colaboradores. Entre los indicadores que se debe mejorar, está el hecho de compartir la filosofía empresarial, generar entusiasmo y motivación entre los colaboradores con el cumplimiento de las normas, reglamentos organizacionales y con la comunicación fluida la misma que debe ser una relación horizontal.
- Finalmente, en referencia al segundo objetivo específico de la investigación se plantea que la organización debe mantener políticas claras para mejorar las características de la cultura, como respeto a la autonomía en las decisiones, fomentar el trabajo en equipo en la organización, promover la tolerancia a los conflictos internos dentro de la empresa y la adaptación a los cambios que puede haber en el mercado.

Referencias bibliográficas

- Alcover de la herera, C., Moriano León, J., Osca Segovia, A., y Topa Cantisano, G. (2012). *Psicología del trabajo* (1st ed.). Madrid.
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de la Administración* (1st ed.). México: Pablo Miguel Guerrero Rosas.
- Arias Galicia, F., y Heredia Espinosa, V. (2006). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño* (6th ed.). México.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3rd ed.). Colombia: Orlando Fernández Palma.
- Capriotti Peri, P. (2009). *Branding Corporativo fundamentos para la gestión estratégica de la identidad corporativa* (1st ed.). Chile.
- Chiavenato, I. (2001). *ADMINISTRACION procesos administrativo* (3rd ed.). Colombia: Lily Solano Arévalo.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7th ed.). México: Ricardo A. del Bosque Alayón.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (9th ed.). México: José Mares Chacón.
- Edel Navarro, R., García Santillan, A., y Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y compromiso Organizacional* (1st ed.). México.
- Guzmán Paz, V. (2012). *Comunicación Organizacional* (1st ed.). México: María Eugenia Buendía López.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2008). *ADMINISTRACIÓN una perspectiva global y empresarial* (13th ed.). México: Ricardo Del Bosque Alayón.

- Meyer, J. y Allen, N. (1991): A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Manegement Review*, Vol. 01, pp. 61-89.
- Münch, L. (2007). *ADMINISTRACIÓN Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor* (1st ed.). México: Marisa de Anta.
- Münch, L. (2010). *Administración Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (1st ed.). México: Pablo Miguel Guerrero Rosas.
- Robins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13th ed.). México: Pablo Miguel Guerrero Rosas.
- Ritter, M. (2008). *Cultura Organizacional* (1st ed.). Buenos Aires.
- Robbins S. y Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Education.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración* (10th ed.). México: Pablo Miguel Guerrero Rosas.
- Sánrroman Aranda, R. y Cruz Gregg, A. (2008). *Derecho corporativo y la empresa*. México: Javier Reyes Martinez.

Referencias web

- Alvarado Alvarado, K., Parodi Zuazo, G., & Ruiz Moncayo, M. (2016). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada (Maestría). Universidad del Pacífico. Recuperado a partir de <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1590>
- Amado Amado, S., y Choque Manrique, M. (2014). Compromiso Organizacional y autoestima en una empresa de taxis (Licenciatura). Universidad Católica de Santa María. Recuperado a partir de <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/4740>
- Amaya Barbié, L. (2017). La cultura organizacional como herramienta para incrementar la motivación en los trabajadores de la empresa Camposol S.A (Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado a partir de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2063>
- Angulo Chávez, N. (2016). Compromiso Organizacional y estrés laboral de los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016 (Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado a partir de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/419>
- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. Centro De Investigación De Ciencias Administrativas Y Gerenciales, 1(4), 102-126. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218348.pdf>
- Arcos, Y. (2013). La cultura y Clima organizacional y su influencia en la salud laboral de docentes y administrativos del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil de la ciudad de Quito durante año lectivo 2010-2011 (Maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado a partir de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/6052>

Arias Galicia, F. (2017). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría Y Administración*, (200). Recuperado a partir de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>

Ávila Baray, H.L. (2006) *Introducción a la metodología de la investigación Edición electrónica*. Texto completo en www.eumed.net/libros/2006c/203/

Briceño Bartra, I., Chavez Diaz, B. y Vasquez Tan, F. (2017). *Compromiso Organizacional de los docentes de una Institución Educativa Pública del nivel secundaria de los Olivos (Licenciatura)*. Universidad Marcelino Champgnat. Recuperado a partir de <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/293>

Carpio Rodríguez, C., y Durand Álvarez, L. (2014). *Influencia del clima organizacional en la gestión administrativa del área de Logística de Ladrillera El Diamante LADISAC Arequipa 2014 (Licenciatura)*. Universidad Católica de Santa María. Recuperado a partir de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/2017>

Calle Córdova, L. (2017). *Propuesta de la Cultura Organizacional y su influencia en el Clima Laboral en el área de Ventas de la empresa Melaform SAC*. Lima. Perú. 2017. (Licenciatura). Universidad Privada TELESUP. Recuperado a partir de <http://repositorio.telesup.edu.pe/handle/UTELESUP/76>

Cruz Sotomayor, P. (2016). *Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión (Licenciatura)*. Universidad César Vallejo. Recuperado a partir de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/430>

García Ramirez, L., Leiva Flores, J., & Paredes Torres, M. (2017). *Compromiso Organizacional docente de una Institución Educativa Pública del Distrito de Castañal de Maynas de la Región Loreto (Bachiller)*. Universidad Marcelino Champagnat. Recuperado a partir de

<http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/227>

Gallegos Arias, T. (2012). Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del valle de los chillos del Distrito Metropolitano de Quito (Licenciatura). Pontificia Universidad Católica de Ecuador. Recuperado a partir de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/5483>

Huansi Ramirez, A., y Rojas Villar, C. (2013). Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial del gobierno regional de Huánuco, periodo 2013. (Licenciatura). Universidad Nacional "Hermilio Valdizan." Recuperado a partir de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/454>

León Blas, A. (2015). Relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de la Institución Educativa n° 5170 – Perú – Italia – Distrito de Puente Piedra – 2012 (Mestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1048>

Llacchua Quino, F. (2015). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015. (Licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado a partir de <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/229>

López Chore, B. (2016). Compromiso Laboral y su relación con el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-Trujillo-2016 (Licenciatura). Universidad César Vallejo. Recuperado a partir de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/440>

López Sayre, K., & Cuyo Cazani, V. (2016). Características de la Cultura Organizacional en la municipalidad distrital de José Luis Bustamante y

Rivero de Arequipa 2015: Un enfoque estratégico (Licenciatura).
Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado a partir de

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2819>

Lozano Bardales, L. (2016). La Cultura Organizacional y su influencia en la Mejora de Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad del Centro Poblado menor de Chequén-2015 (Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado a partir de

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8023>

Malagón Aguilera, C. (2015). El sentido de Coherencia e el Compromiso Laboral de las enfermeras en el ámbito Sociosanitario de Girona (Licenciatura). Universidad de Girona. Recuperado a partir de

<https://dugi->

[doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/12243/tmcma1de1.pdf?sequence=5](https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/12243/tmcma1de1.pdf?sequence=5)

Maldonado Arata, B., y Soza Herrera, J. (2016). Implicación en la Cultura Organizacional y clima Organizacional de una Cooperativa de ahorro y Credito de la Region sur del Perú (Licenciatura). Universidad Católica de Santa Maria. Recuperado a partir de

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/5663>

Mamani Vara, A. (2016). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015 (Licenciatura). Universidad Peruana Unión. Recuperado a partir de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/429>

Mejía León, D., y Cachay Rubina, E. (2015). La Cultura Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, periodo 2013(Licenciatura). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Recuperado a partir de

<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/82>

- Navarro Mozombite, P. y Calvo Vigil, L. (2017). Compromiso Organizacional docente de una Institución Educativa Pública Integrado de Tapiche de Iquitos (Licenciatura). Universidad Marcelino Champagnat. Recuperado a partir de <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/242>
- Neyra Cuentas, L. (2017). Cultura Organizacional y satisfacción laboral en una Institución de Justicia de Puno (Licenciatura). Universidad Católica de Santa María. Recuperado a partir de <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6338>
- Panchana Pin, P. (2013). Diagnóstico a la Cultura Organizacional en la Administración Pública de la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de electricidad Cnel E.P. Unidad de negocios Santa Elena año 2013 (Licenciatura). Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado a partir de <http://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/972>
- Peña, J. (2013). Compromiso Laboral de los trabajadores del área central de una Institución Bancaria que opera en la Ciudad de Guatemala, según sexo (Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Recuperado a partir de biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf
- Quispe Ochoa, X. (2017). Cultura y liderazgo organizacional en Network Marketing: Estudio realizado en distribuidores independientes de Fuxion Biotech S.A.C. (Licenciatura). Universidad San Agustín de Arequipa. Recuperado a partir de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3542>
- Ruiz de Alba Robledo, J. (2017). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista De Estudios Empresariales*, (2), 67 - 86. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf>

- Tarrillo Panta, I. (2016). Las prácticas de marketing interno y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores del Grupo Primavera de Trujillo, año 2016 (Licenciatura). Universidad César Vallejo. Recuperado a partir de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/458>
- Tejada Quispe, C. (2016). Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una Entidad Pública. (Licenciatura). Universidad César Vallejo. Recuperado a partir de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/236>
- Ticona Flores, Y., & Huacasi Parqui, Z. (2017). Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional de trabajadores en la municipalidad provincial de Arequipa (Licenciatura). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Recuperado a partir de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3528>
- Valdivia Guillén, V. (2015). Influencia de la cultura organizacional en la imagen de la municipalidad distrital de Mariano Melgar durante el primer semestre del año 2015 (Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado a partir de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2173>
- Vallejo Yópan, L. (2014). La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar-2014 (Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado a partir de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/976>
- Vilca Arratia, P. (2013). La cultura organizacional y el compromiso laboral del personal de la Institución Educativa Gregorio Albarracín de Tacna, en el 2010 (Maestría). Universidad Nacional Jorge Basad Re Grohmann. Recuperado a partir de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/661>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: La influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Arequipa, 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Analizar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Distrito de Camaná, Arequipa, 2017.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: La cultura organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Distrito de Camaná, Arequipa, 2017.</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elementos de la cultura organizacional • Características de la cultura organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa • Filosofía de la institución educativa • Normas organizacionales • Objetivos institucionales • Comunicación efectiva • Imagen corporativa • Identificación con la institución • Autonomía individual • Nivel de apoyo • Trabajo en equipo • Cambios organizacionales • Tolerancia a los conflictos 	<p>MÉTODO: Enfoque cuantitativo, descriptivo-explicativo</p> <p>DISEÑO: No experimental y de corte transversal. Se utilizará el diseño descriptivo – explicativo</p> <p>NIVEL: Descriptivo-explicativo</p> <p>POBLACIÓN: Está conformado por 53 colaboradores de la institución</p>

PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	Variable 2:	Dimensiones:	Indicadores	MUESTRA OPTIMA:
<p>a. ¿De qué manera influye los elementos de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017?</p> <p>b. ¿De qué manera las características de la cultura organizacional influyen en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017?</p>	<p>a. Estimar la influencia de los elementos de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.</p> <p>b. Determinar la influencia de las características de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.</p>	<p>a. Los elementos de la cultura organizacional influyen significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.</p> <p>b. Es posible que las características de la cultura organizacional influyan significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.</p>	Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso normativo • Compromiso de continuidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción del colaborador • Identificación con la institución • Sentimiento de pertenencia • Necesidad y deseo de permanencia • Reconocimiento por el trabajo realizado • Confianza depositada en la organización • Motivación interna • Sentimiento de lealtad • Sentimiento de obligación 	<p>Por ser la población pequeña se realizará un censo</p> <p>TÉCNICAS:</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Encuesta Cuestionario</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:</p> <p>- Se utilizará el SPSS24</p> <p>- Distribución de frecuencias</p> <p>Coefficientes:</p> <p>- Alfa de Cronbach</p> <p>- Coeficiente de correlación de Pearson.</p>

Anexo 2: Cuestionario

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario proporciona información sobre las características de la cultura y compromiso organizacional que posee la institución donde trabaja. Por favor lea detenidamente los respectivos enunciados y seleccione la opción que mejor se acomode a su percepción según la escala propuesta.

¿Cuál es su edad?

- a) 20 a 30 años b) 30 a 40 años c) 40 a 50 años d) 50 a 60 años e) 60 años a más

Género

- a) Masculino b) Femenino

¿Cuál es su estado civil?

- a) Soltero b) Casada c) Divorciada d) Conviviente

¿Cuál es el nivel su formación académica?

- a) Primaria b) Secundaria c) Técnico d) Universitaria

¿Cuánto tiempo está laborando en la institución educativa Grupo Mega?

- a) De 0 a 2 años b) De 2 a 4 años c) De 4 a 6 años d) De 6 años a más

¿Cuál es su área de trabajo?

- a) Docente b) Administrativo

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

Elementos de la cultura organizacional						
1	La institución educativa cuenta con un organigrama bien establecido.	1	2	3	4	5
2	La institución educativa informa a los colaboradores cuando hay modificaciones dentro de la estructura organizacional (organigrama).	1	2	3	4	5
3	La institución educativa comparte con los colaboradores la visión, misión y valores.	1	2	3	4	5
4	La visión de la institución educativa genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
5	La institución educativa promueve el cumplimiento de las normas y reglamentos organizacionales.	1	2	3	4	5
6	La institución cumple con las leyes laborales en todas las actividades que desarrolla.	1	2	3	4	5
7	La institución educativa tiene objetivos definidos en cada área de trabajo.	1	2	3	4	5
8	En la institución educativa existe una buena alineación de objetivos entre las diferentes áreas de trabajo.	1	2	3	4	5
9	En la institución educativa la comunicación es fluida de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba.	1	2	3	4	5
10	En la institución se mantiene una buena comunicación entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
11	La dirección promueve el cuidado de la imagen corporativa de la institución educativa.	1	2	3	4	5
12	Los colaboradores ayudan a cuidar la imagen de la institución educativa.	1	2	3	4	5
Características de la cultura organizacional						
13	En la institución educativa los colaboradores muestran compromiso con su trabajo.	1	2	3	4	5
14	En la institución educativa los colaboradores se esfuerzan por hacer bien las cosas.	1	2	3	4	5
15	En la institución educativa se respeta la autonomía en las decisiones que pueda tomar los colaboradores.	1	2	3	4	5
16	En la institución los gerentes y directores respetan las ideas que planteamos en la empresa.	1	2	3	4	5
17	En la institución educativa se muestra un nivel de apoyo de los directivos de la organización hacia los colaboradores.	1	2	3	4	5
18	Existe reciprocidad entre los colaboradores de la institución educativa.	1	2	3	4	5

19	En la institución educativa se promueve el trabajo en equipo y la cooperación entre los compañeros.	1	2	3	4	5
20	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	1	2	3	4	5
21	En la institución educativa los colaboradores se adaptan con facilidad a los cambios organizacionales.	1	2	3	4	5
22	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar en el futuro.	1	2	3	4	5
23	Los colaboradores muestran tolerancia a los conflictos internos que se puedan presentar en la organización.	1	2	3	4	5
24	Cada miembro de la institución cree que puede tener un impacto positivo en el grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
25	Los colaboradores de la institución educativa encuentran satisfacción con el puesto en el que desempeñan.	1	2	3	4	5
26	Los colaboradores encuentran satisfacción económica por las funciones que desarrollan dentro de la institución educativa.	1	2	3	4	5
27	Los colaboradores se sienten identificados con la institución educativa.	1	2	3	4	5
28	Los colaboradores hablan bien de la institución educativa con el público externo.	1	2	3	4	5
29	Los colaboradores experimentan un fuerte sentimiento de pertenencia hacia a la institución educativa.	1	2	3	4	5
30	Los colaboradores se sienten muy feliz de trabajar en esta organización.	1	2	3	4	5
Compromiso continuidad						
31	Los colaboradores muestran su necesidad y deseo de permanecer en la institución educativa.	1	2	3	4	5
32	La institución educativa promueve la estabilidad laboral de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
33	En la institución educativa existe reconocimiento por el trabajo bien realizado.	1	2	3	4	5
34	La empresa ofrece reconocimiento económico por las actividades bien desarrolladas.	1	2	3	4	5
35	Los colaboradores muestran confianza en la institución educativa.	1	2	3	4	5
36	Los directivos de la institución generan confianza en las decisiones que toma para la empresa.	1	2	3	4	5
Compromiso normativo						

37	Aún si fuera por beneficio económico, los colaboradores no estarían dispuestos a dejar la institución educativa en este momento.	1	2	3	4	5
38	Sería muy difícil dejar la organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	2	3	4	5
39	Los colaboradores muestran sentimiento de lealtad hacia a la institución educativa.	1	2	3	4	5
40	Los colaboradores se sienten “emocionalmente ligados” a la institución.	1	2	3	4	5
41	Los colaboradores muestran sentimiento de obligación hacia a la empresa por los beneficios que le ofrece.	1	2	3	4	5
42	Los colaboradores sienten que le debe muchísimo a esta institución educativa.	1	2	3	4	5

Anexo 3: Validación de expertos

ANEXO N° 01

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor: Ortiz Pacheco, Franco Humberto

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la universidad Alas Peruanas, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.


El título o nombre del proyecto de investigación es "LA INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GRUPO MEGA, DISTRITO DE CAMANÁ, AREQUIPA, 2017". Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones indicadores.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Operacionalización de las variables.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma

MARIA DEL PILAR ARENAS TORREBLANCA
D.N.I: 72737425

ANEXO N° 02

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Se define como un sistema de significados compartidos, que representa un conjunto de características más valoradas dentro de la organización (Robbins y Judge, 2009).

Dimensión 1: Elementos de la cultura organizacional

Indicadores 1: Estructura organizativa

Indicadores 2: Filosofía de la institución educativa

Indicadores 3: Normas organizacionales

Indicadores 4: Objetivos institucionales

Indicadores 5: Comunicación efectiva

Indicadores 6: Imagen corporativa

Dimensión 2: Características de la cultura organizacional

Indicadores 1: Identificación con la institución

Indicadores 2: Autonomía individual

Indicadores 3: Nivel de apoyo

Indicadores 4: Trabajo en equipo

Indicadores 5: Cambios organizacionales

Indicadores 6: Tolerancia a los conflictos

VARIABLE 2: COMPROMISO LABORAL

Es el vínculo de lealtad o membresía por parte del trabajador, que desea permanecer en la empresa, alcanzar las metas de la organización y realizar esfuerzos en beneficio de ésta, debido a los diversos factores internos y externos que motivan su permanencia (Harter, Schmidt y Hayes, 2002; Cáceres, 2000).

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Indicadores 1: Satisfacción del colaborador

Indicadores 2: Identificación con la institución

Indicadores 3: Sentimiento de pertenencia

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Indicadores 1: Necesidad y deseo de permanencia.

Indicadores 2: Reconocimiento por el trabajo realizado

Indicadores 3: Confianza depositada en la organización

Dimensión 2: Compromiso normativo

Indicadores 1: Motivación interna

Indicadores 2: Sentimiento de lealtad

Indicadores 3: Sentimiento de obligación

ANEXO N° 03

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. Datos generales:

1.1 Apellidos y Nombres:

Ortiz Pacheco Franco Humberto

1.2 Cargo e Institución donde labora:

Docente - Universidad Alas Peruanas

1.3 Nombre del instrumento motivo de evolución:

La Influencia de la Cultura Organizacional en el Compromiso laboral de los colaboradores de la I.E. Grupo Mega, distrito de Camana, Are-

1.4 Variable medida: quipa, 2017

- v1 Cultura Organizacional
- v2 Compromiso Laboral

1.5 Autor del Instrumento:

- Propio o de otra institución

María del Pilar Arenas Torreblanca

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1 CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					X
2 OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3 ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de Ciencia y Tecnología				X	
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6 INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					X
7 CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa				X	
8 COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9 METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	


II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

0 al 20% 21 al 40% 41 al 60%
 61 al 80% 81 al 100%

El presente trabajo de investigación cumple con los requerimientos necesarios para su aplicabilidad.

III. promedio de valoración

Arequipa, 3 de Marzo del 2018


 Mg. Franco H. Ortiz Paderno
 Código 051142

ANEXO N°4

Operacionalización de la variable

TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Cultura organizacional	La cultura organizacional representa las normas informales no escritas que orientan el comportamiento de los miembros de la organización y dirigen sus acciones hacia la consecución de los objetivos organizacionales Chiavenato (2002).	Elementos de la cultura organizacional	Estructura organizativa	1, 2
			Filosofía de la institución educativa	3, 4
			Normas organizacionales	5, 6
			Objetivos institucionales	7, 8
			Comunicación efectiva	9, 10
		Características de la cultura organizacional	Imagen corporativa	11, 12
			Identificación con la institución	13, 14
			Autonomía individual	15, 16
			Nivel de apoyo	17, 18
			Trabajo en equipo	19, 20
Cambios organizacionales	21, 22			

			Tolerancia a los conflictos	23, 24		
Compromiso laboral	El compromiso laboral es la identificación personal del empleado con una organización en particular, sus metas y deseos. También, se define como las actitudes de los empleados, a través del cual demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización Robbins (2009).	Compromiso afectivo	Satisfacción del colaborador	25, 26		
			Identificación con la institución	27, 28		
			Sentimiento de pertenencia	29, 30		
		Compromiso de continuidad	Necesidad y deseo de permanencia	31, 32		
			Reconocimiento por el trabajo realizado	33, 34		
			Confianza depositada en la organización	35, 36		
		Compromiso normativo	Motivación interna	37, 38		
			Sentimiento de lealtad	39, 40		
					Sentimiento de obligación	41, 42

Fuente: Elaboración propia, adaptado de Añez (2006) y Ruiz (2013).

Cuestionario

ANEXO N 5 UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario proporciona información sobre las características de la cultura y compromiso organizacional que posee la institución donde trabaja. Por favor lea detenidamente los respectivos enunciados y seleccione la opción que mejor se acomode a su percepción según la escala propuesta.

¿Cuál es su edad?

- a) 20 a 30 años b) 30 a 40 años c) 40 a 50 años d) 50 a 60 años e) 60 años a más.

Género

- a) Masculino b) Femenino

¿Cuál es su estado civil?

- a) Soltero b) Casada c) Divorciada d) Conviviente

¿Cuál es el nivel su formación académica?

- a) Primaria b) Secundaria c) Técnico d) Universitaria

¿Cuánto tiempo está laborando en la institución educativa Grupo Mega?

- a) De 0 a 2 años b) De 2 a 4 años c) De 4 a 6 años d) De 6 años a más

¿Cuál es su área de trabajo?

- a) Docente b) Administrativo

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

Elementos de la cultura organizacional						
1	La institución educativa cuenta con un organigrama bien establecido.	1	2	3	4	5
2	La institución educativa informa a los colaboradores cuando hay modificaciones dentro de la estructura organizacional (organigrama).	1	2	3	4	5
3	La institución educativa comparte con los colaboradores la visión, misión y valores.	1	2	3	4	5
4	La visión de la institución educativa genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
5	La institución educativa promueve el cumplimiento de las normas y reglamentos organizacionales.	1	2	3	4	5
6	La institución cumple con las leyes laborales en todas las actividades que desarrolla.	1	2	3	4	5
7	La institución educativa tiene objetivos definidos en cada área de trabajo.	1	2	3	4	5
8	En la institución educativa existe una buena alineación de objetivos entre las diferentes áreas de trabajo.	1	2	3	4	5
9	En la institución educativa la comunicación es fluida de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba.	1	2	3	4	5
10	En la institución se mantiene una buena comunicación entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
11	La dirección promueve el cuidado de la imagen corporativa de la institución educativa.	1	2	3	4	5
12	Los colaboradores ayudan a cuidar la imagen de la institución educativa.	1	2	3	4	5
Características de la cultura organizacional						
13	En la institución educativa los colaboradores muestran compromiso con su trabajo.	1	2	3	4	5
14	En la institución educativa los colaboradores se esfuerzan por hacer bien las cosas.	1	2	3	4	5
15	En la institución educativa se respeta la autonomía en las decisiones que pueda tomar los colaboradores.	1	2	3	4	5
16	En la institución los gerentes y directores respetan las ideas que planteamos en la empresa.	1	2	3	4	5
17	En la institución educativa se muestra un nivel de apoyo de los directivos de la organización hacia los colaboradores.	1	2	3	4	5
18	Existe reciprocidad entre los colaboradores de la institución educativa.	1	2	3	4	5

19	En la institución educativa se promueve el trabajo en equipo y la cooperación entre los compañeros.	1	2	3	4	5
20	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	1	2	3	4	5
21	En la institución educativa los colaboradores se adaptan con facilidad a los cambios organizacionales.	1	2	3	4	5
22	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar en el futuro.	1	2	3	4	5
23	Los colaboradores muestran tolerancia a los conflictos internos que se puedan presentar en la organización.	1	2	3	4	5
24	Cada miembro de la institución cree que puede tener un impacto positivo en el grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
25	Los colaboradores de la institución educativa encuentran satisfacción con el puesto en el que desempeñan.	1	2	3	4	5
26	Los colaboradores encuentran satisfacción económica por las funciones que desarrollan dentro de la institución educativa.	1	2	3	4	5
27	Los colaboradores se sienten identificados con la institución educativa.	1	2	3	4	5
28	Los colaboradores hablan bien de la institución educativa con el público externo.	1	2	3	4	5
29	Los colaboradores experimentan un fuerte sentimiento de pertenencia hacia a la institución educativa.	1	2	3	4	5
30	Los colaboradores se sienten muy feliz de trabajar en esta organización.	1	2	3	4	5
Compromiso continuidad						
31	Los colaboradores muestran su necesidad y deseo de permanecer en la institución educativa.	1	2	3	4	5
32	La institución educativa promueve la estabilidad laboral de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
33	En la institución educativa existe reconocimiento por el trabajo bien realizado.	1	2	3	4	5
34	La empresa ofrece reconocimiento económico por las actividades bien desarrolladas.	1	2	3	4	5
35	Los colaboradores muestran confianza en la institución educativa.	1	2	3	4	5
36	Los directivos de la institución generan confianza en las decisiones que toma para la empresa.	1	2	3	4	5
Compromiso normativo						

37	Aún si fuera por beneficio económico, los colaboradores no estarían dispuestos a dejar la institución educativa en este momento.	1	2	3	4	5
38	Sería muy difícil dejar la organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	2	3	4	5
39	Los colaboradores muestran sentimiento de lealtad hacia a la institución educativa.	1	2	3	4	5
40	Los colaboradores se sienten “emocionalmente ligados” a la institución.	1	2	3	4	5
41	Los colaboradores muestran sentimiento de obligación hacia a la empresa por los beneficios que le ofrece.	1	2	3	4	5
42	Los colaboradores sienten que le debe muchísimo a esta institución educativa.	1	2	3	4	5

ANEXO N°6

Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: La influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Arequipa, 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Analizar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Distrito de Camaná, Arequipa, 2017.</p>	<p>HPÓTESIS GENERAL: La cultura organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Distrito de Camaná, Arequipa, 2017.</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional</p>	<p>Dimensiones: • Elementos de la cultura organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa • Filosofía de la institución educativa • Normas organizacionales • Objetivos institucionales • Comunicación efectiva • Imagen corporativa 	<p>MÉTODO: Enfoque cuantitativo, descriptivo-explicativo</p> <p>DISEÑO: No experimental y de corte transversal. Se utilizará el diseño descriptivo – explicativo</p> <p>NIVEL: Descriptivo-explicativo</p> <p>POBLACIÓN: Está conformado por 53 colaboradores de la institución</p>
				<ul style="list-style-type: none"> • Características de la cultura organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con la institución • Autonomía individual • Nivel de apoyo • Trabajo en equipo • Cambios organizacionales • Tolerancia a los conflictos 	

PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	Variable 2:	Dimensiones:	Indicadores	MUESTRA OPTIMA:
a. ¿De qué manera influye los elementos de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017?	a. Estimar la influencia de los elementos de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.	a. Los elementos de la cultura organizacional influyen significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.	Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso efectivo 	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción del colaborador Identificación con la institución Sentimiento de pertenencia 	<p>Por ser la población pequeña se realizará un censo</p> <p>TÉCNICAS:</p> <p>INSTRUMENTO: Encuesta Cuestionario</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: - Se utilizará el SPSS24 - Distribución de frecuencias Coeficientes: - Alfa de Cronbach - Coeficiente de correlación de Pearson,</p>
b. ¿De qué manera las características organizacional influyen en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017?	b. Determinar la influencia de las características de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.	b. Es posible que las características de la cultura organizacional influyen significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.		<ul style="list-style-type: none"> Compromiso normativo 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad y deseo de permanencia Reconocimiento por el trabajo realizado Confianza depositada en la organización 	
				<ul style="list-style-type: none"> Compromiso de continuidad 	<ul style="list-style-type: none"> Motivación interna Sentimiento de lealtad Sentimiento de obligación 	

ANEXO N° 01

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor: Medina Revilla, Eugenio

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la universidad Alas Peruanas, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

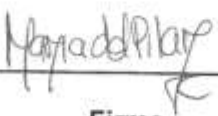
El título o nombre del proyecto de investigación es "LA INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GRUPO MEGA, DISTRITO DE CAMANÁ, AREQUIPA, 2017". Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones indicadores.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Operacionalización de las variables.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

MARIA DEL PILAR ARENAS TORREBLANCA
D.N.I.: 72737425

ANEXO N° 02

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Se define como un sistema de significados compartidos, que representa un conjunto de características más valoradas dentro de la organización (Robbins y Judge, 2009).

Dimensión 1: Elementos de la cultura organizacional

Indicadores 1: Estructura organizativa

Indicadores 2: Filosofía de la institución educativa

Indicadores 3: Normas organizacionales

Indicadores 4: Objetivos institucionales

Indicadores 5: Comunicación efectiva

Indicadores 6: Imagen corporativa

Dimensión 2: Características de la cultura organizacional

Indicadores 1: Identificación con la institución

Indicadores 2: Autonomía individual

Indicadores 3: Nivel de apoyo

Indicadores 4: Trabajo en equipo

Indicadores 5: Cambios organizacionales

Indicadores 6: Tolerancia a los conflictos

VARIABLE 2: COMPROMISO LABORAL

Es el vínculo de lealtad o membresía por parte del trabajador, que desea permanecer en la empresa, alcanzar las metas de la organización y realizar esfuerzos en beneficio de ésta, debido a los diversos factores internos y externos que motivan su permanencia (Harter, Schmidt y Hayes, 2002; Cáceres, 2000).

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Indicadores 1: Satisfacción del colaborador

Indicadores 2: Identificación con la institución

Indicadores 3: Sentimiento de pertenencia

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Indicadores 1: Necesidad y deseo de permanencia.

Indicadores 2: Reconocimiento por el trabajo realizado

Indicadores 3: Confianza depositada en la organización

Dimensión 2: Compromiso normativo

Indicadores 1: Motivación interna

Indicadores 2: Sentimiento de lealtad

Indicadores 3: Sentimiento de obligación

ANEXO N° 03

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. Datos generales:

1.1 Apellidos y Nombres:

MEDINA RIVILLA, Eusebio

1.2 Cargo e Institución donde labora:

DOCENTE UNIVERSIDAD STAS PERUVIANAS - AICAPUNP-S

1.3 Nombre del instrumento motivo de evolución:

CUESTIONARIO

1.4 Variable medida:

- V1 CREDITA ORGANIZACIONAL
- V2 COMPROMISO LABORAL

1.5 Autor del Instrumento:

- Propio o de otra institución

Propio

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1 CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					X
2 OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3 ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de Ciencia y Tecnología					X
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6 INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X


II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

0 al 20% 21 al 40% 41 al 60%
 61 al 80% 81 al 100% 85%

Los instrumentos aplicados cumplen la requisitos para su presentación, tiene la formalización para su realidad, toda oportuna

III. promedio de valoración 85%

Arequipa, 3 de Marzo del 2018


 Mg. Eusebio MEDINA Revilla
 Código 051981

ANEXO N°4

Operacionalización de la variable

TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Cultura organizacional	La cultura organizacional representa las normas informales no escritas que orientan el comportamiento de los miembros de la organización y dirigen sus acciones hacia la consecución de los objetivos organizacionales Chiavenato (2002).	Elementos de la cultura organizacional	Estructura organizativa	1, 2
			Filosofía de la institución educativa	3, 4
			Normas organizacionales	5, 6
			Objetivos institucionales	7, 8
			Comunicación efectiva	9, 10
		Características de la cultura organizacional	Imagen corporativa	11, 12
			Identificación con la institución	13, 14
			Autonomía individual	15, 16
			Nivel de apoyo	17, 18
			Trabajo en equipo	19, 20
	Cambios organizacionales	21, 22		

			Tolerancia a los conflictos	23, 24
Compromiso laboral	El compromiso laboral es la identificación personal del empleado con una organización en particular, sus metas y deseos. También, se define como las actitudes de los empleados, a través del cual demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización Robbins (2009).	Compromiso afectivo	Satisfacción del colaborador	25, 26
			Identificación con la institución	27, 28
			Sentimiento de pertenencia	29, 30
		Compromiso de continuidad	Necesidad y deseo de permanencia	31, 32
			Reconocimiento por el trabajo realizado	33, 34
			Confianza depositada en la organización	35, 36
		Compromiso normativo	Motivación interna	37, 38
			Sentimiento de lealtad	39, 40
			Sentimiento de obligación	41, 42

Fuente: Elaboración propia, adaptado de Añez (2006) y Ruíz (2013).

Cuestionario

ANEXO N 5

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario proporciona información sobre las características de la cultura y compromiso organizacional que posee la institución donde trabaja. Por favor lea detenidamente los respectivos enunciados y seleccione la opción que mejor se acomode a su percepción según la escala propuesta.

¿Cuál es su edad?

- a) 20 a 30 años b) 30 a 40 años c) 40 a 50 años d) 50 a 60 años e) 60 años a más

Género

- a) Masculino b) Femenino

¿Cuál es su estado civil?

- a) Soltero b) Casada c) Divorciada d) Conviviente

¿Cuál es el nivel su formación académica?

- a) Primaria b) Secundaria c) Técnico d) Universitaria

¿Cuánto tiempo está laborando en la institución educativa Grupo Mega?

- a) De 0 a 2 años b) De 2 a 4 años c) De 4 a 6 años d) De 6 años a más

¿Cuál es su área de trabajo?

- a) Docente b) Administrativo

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

Elementos de la cultura organizacional						
1	La institución educativa cuenta con un organigrama bien establecido.	1	2	3	4	5
2	La institución educativa informa a los colaboradores cuando hay modificaciones dentro de la estructura organizacional (organigrama).	1	2	3	4	5
3	La institución educativa comparte con los colaboradores la visión, misión y valores.	1	2	3	4	5
4	La visión de la institución educativa genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
5	La institución educativa promueve el cumplimiento de las normas y reglamentos organizacionales.	1	2	3	4	5
6	La institución cumple con las leyes laborales en todas las actividades que desarrolla.	1	2	3	4	5
7	La institución educativa tiene objetivos definidos en cada área de trabajo.	1	2	3	4	5
8	En la institución educativa existe una buena alineación de objetivos entre las diferentes áreas de trabajo.	1	2	3	4	5
9	En la institución educativa la comunicación es fluida de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba.	1	2	3	4	5
10	En la institución se mantiene una buena comunicación entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
11	La dirección promueve el cuidado de la imagen corporativa de la institución educativa.	1	2	3	4	5
12	Los colaboradores ayudan a cuidar la imagen de la institución educativa.	1	2	3	4	5
Características de la cultura organizacional						
13	En la institución educativa los colaboradores muestran compromiso con su trabajo.	1	2	3	4	5
14	En la institución educativa los colaboradores se esfuerzan por hacer bien las cosas.	1	2	3	4	5
15	En la institución educativa se respeta la autonomía en las decisiones que pueda tomar los colaboradores.	1	2	3	4	5
16	En la institución los gerentes y directores respetan las ideas que planteamos en la empresa.	1	2	3	4	5
17	En la institución educativa se muestra un nivel de apoyo de los directivos de la organización hacia los colaboradores.	1	2	3	4	5
18	Existe reciprocidad entre los colaboradores de la institución educativa.	1	2	3	4	5

19	En la institución educativa se promueve el trabajo en equipo y la cooperación entre los compañeros.	1	2	3	4	5
20	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	1	2	3	4	5
21	En la institución educativa los colaboradores se adaptan con facilidad a los cambios organizacionales.	1	2	3	4	5
22	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar en el futuro.	1	2	3	4	5
23	Los colaboradores muestran tolerancia a los conflictos internos que se puedan presentar en la organización.	1	2	3	4	5
24	Cada miembro de la institución cree que puede tener un impacto positivo en el grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
25	Los colaboradores de la institución educativa encuentran satisfacción con el puesto en el que desempeñan.	1	2	3	4	5
26	Los colaboradores encuentran satisfacción económica por las funciones que desarrollan dentro de la institución educativa.	1	2	3	4	5
27	Los colaboradores se sienten identificados con la institución educativa.	1	2	3	4	5
28	Los colaboradores hablan bien de la institución educativa con el público externo.	1	2	3	4	5
29	Los colaboradores experimentan un fuerte sentimiento de pertenencia hacia a la institución educativa.	1	2	3	4	5
30	Los colaboradores se sienten muy feliz de trabajar en esta organización.	1	2	3	4	5
Compromiso continuidad						
31	Los colaboradores muestran su necesidad y deseo de permanecer en la institución educativa.	1	2	3	4	5
32	La institución educativa promueve la estabilidad laboral de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
33	En la institución educativa existe reconocimiento por el trabajo bien realizado.	1	2	3	4	5
34	La empresa ofrece reconocimiento económico por las actividades bien desarrolladas.	1	2	3	4	5
35	Los colaboradores muestran confianza en la institución educativa.	1	2	3	4	5
36	Los directivos de la institución generan confianza en las decisiones que toma para la empresa.	1	2	3	4	5
Compromiso normativo						

37	Aún si fuera por beneficio económico, los colaboradores no estarían dispuestos a dejar la institución educativa en este momento.	1	2	3	4	5
38	Sería muy difícil dejar la organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	2	3	4	5
39	Los colaboradores muestran sentimiento de lealtad hacia a la institución educativa.	1	2	3	4	5
40	Los colaboradores se sienten “emocionalmente ligados” a la institución.	1	2	3	4	5
41	Los colaboradores muestran sentimiento de obligación hacia a la empresa por los beneficios que le ofrece.	1	2	3	4	5
42	Los colaboradores sienten que le debe muchísimo a esta institución educativa.	1	2	3	4	5

ANEXO N°6

Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: La influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Arequipa, 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Analizar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Distrito de Camaná, Arequipa, 2017.</p>	<p>HPÓTESIS GENERAL: La cultura organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Distrito de Camaná, Arequipa, 2017.</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional</p>	<p>Dimensiones: • Elementos de la cultura organizacional</p>	<p>Estructura organizativa • Filosofía de la institución educativa • Normas organizacionales • Objetivos institucionales • Comunicación efectiva • Imagen corporativa</p>	<p>MÉTODO: Enfoque cuantitativo, descriptivo-explicativo</p> <p>DISEÑO: No experimental y de corte transversal. Se utilizará el diseño descriptivo – explicativo</p> <p>NIVEL: Descriptivo-explicativo</p> <p>POBLACIÓN: Está conformado por 53 colaboradores de la institución</p>
				<p>• Características de la cultura organizacional</p>	<p>Identificación con la institución • Autonomía individual • Nivel de apoyo • Trabajo en equipo • Cambios organizacionales • Tolerancia a los conflictos</p>	

PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	Variable 2:	Dimensiones:	Indicadores	MUESTRA OPTIMA:
a. ¿De qué manera influye los elementos de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017?	a. Estimar la influencia de los elementos de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.	a. Los elementos de la cultura organizacional influyen significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.	Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso efectivo 	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción del colaborador Identificación con la institución Sentimiento de pertenencia 	<p>Por ser la población pequeña se realizará un censo</p> <p>TÉCNICAS:</p> <p>INSTRUMENTO: Encuesta Cuestionario</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: - Se utilizará el SPSS24 - Distribución de frecuencias Coeficientes: - Alfa de Cronbach - Coeficiente de correlación de Pearson,</p>
b. ¿De qué manera las características organizacional influyen en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017?	b. Determinar la influencia de las características de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.	b. Es posible que las características de la cultura organizacional influyen significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.		<ul style="list-style-type: none"> Compromiso normativo 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad y deseo de permanencia Reconocimiento por el trabajo realizado Confianza depositada en la organización 	
				<ul style="list-style-type: none"> Compromiso de continuidad 	<ul style="list-style-type: none"> Motivación interna Sentimiento de lealtad Sentimiento de obligación 	

ANEXO N° 01

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctora: Molina Vásquez, Asunta Yolinda.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la universidad Alas Peruanas, requiero validar los instrumentos con los cuales debo recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

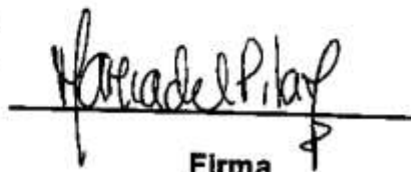
El título o nombre del proyecto de investigación es **"LA INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GRUPO MEGA, DISTRITO DE CAMANÁ, AREQUIPA, 2017"**. Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurro y apelo a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar el instrumento aludido.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables, dimensiones indicadores.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Operacionalización de las variables.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

MARIA DEL PILAR ARENAS TORREBLANCA

ANEXO N° 02

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Se define como un sistema de significados compartidos, que representa un conjunto de características más valoradas dentro de la organización (Robbins y Judge, 2009).

Dimensión 1: Elementos de la cultura organizacional

Indicadores 1: Estructura organizativa

Indicadores 2: Filosofía de la institución educativa

Indicadores 3: Normas organizacionales

Indicadores 4: Objetivos institucionales

Indicadores 5: Comunicación efectiva

Indicadores 6: Imagen corporativa

Dimensión 2: Características de la cultura organizacional

Indicadores 1: Identificación con la institución

Indicadores 2: Autonomía individual

Indicadores 3: Nivel de apoyo

Indicadores 4: Trabajo en equipo

Indicadores 5: Cambios organizacionales

Indicadores 6: Tolerancia a los conflictos

VARIABLE 2: COMPROMISO LABORAL

Es el vínculo de lealtad o membresía por parte del trabajador, que desea permanecer en la empresa, alcanzar las metas de la organización y realizar esfuerzos en beneficio de ésta, debido a los diversos factores internos y externos que motivan su permanencia (Harter, Schmidt y Hayes, 2002; Cáceres, 2000).

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Indicadores 1: Satisfacción del colaborador

Indicadores 2: Identificación con la institución

Indicadores 3: Sentimiento de pertenencia

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Indicadores 1: Necesidad y deseo de permanencia.

Indicadores 2: Reconocimiento por el trabajo realizado

Indicadores 3: Confianza depositada en la organización

Dimensión 2: Compromiso normativo

Indicadores 1: Motivación interna

Indicadores 2: Sentimiento de lealtad

Indicadores 3: Sentimiento de obligación

ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. Datos generales:

1.1 Apellidos y Nombres:

Molina Vásquez Asunta Yolinda

1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente Universidad Alas Peruanas

1.3 Nombre del instrumento motivo de evolución:

Cuestionario

1.4 Variable medida:

- V1 Cultura Organizacional
- V2 Compromiso Laboral

1.5 Autor del Instrumento:

- Propio o de otra institución

Propio


INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21- 40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61 -80%	Excelente 81-100%
1 CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				X	
2 OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3 ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de Ciencia y Tecnología				X	
4 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5 SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6 INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos de la <i>tecnología educativa</i>					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

0 al 20% 21 al 40% 41 al 60%
61 al 80% 81 al 100%

III. promedio de valoración

Arequipa, 3 de Marzo del 2018


Mg. Asunta Yolinda Molina Vásquez
Código 051083

			Tolerancia a los conflictos	23, 24	
Compromiso laboral	El compromiso laboral es la identificación personal del empleado con una organización en particular, sus metas y deseos. También, se define como las actitudes de los empleados, a través del cual demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización Robbins (2009).	Compromiso afectivo	Satisfacción del colaborador	25, 26	
			Identificación con la institución	27, 28	
			Sentimiento de pertenencia	29, 30	
		Compromiso de continuidad	Necesidad y deseo de permanencia	31, 32	
			Reconocimiento por el trabajo realizado	33, 34	
			Confianza depositada en la organización	35, 36	
		Compromiso normativo	Motivación interna	37, 38	
			Sentimiento de lealtad	39, 40	
				Sentimiento de obligación	41, 42

Fuente: Elaboración propia, adaptado de Añez (2006) y Ruíz (2013).

Cuestionario

ANEXO N 5

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario proporciona información sobre las características de la cultura y compromiso organizacional que posee la institución donde trabaja. Por favor lea detenidamente los respectivos enunciados y seleccione la opción que mejor se acomode a su percepción según la escala propuesta.

¿Cuál es su edad?

- b) 20 a 30 años b) 30 a 40 años c) 40 a 50 años d) 50 a 60 años e) 60 años a más

Género

- b) Masculino b) Femenino

¿Cuál es su estado civil?

- b) Soltero b) Casada c) Divorciada d) Conviviente

¿Cuál es el nivel su formación académica?

- b) Primaria b) Secundaria c) Técnico d) Universitaria

¿Cuánto tiempo está laborando en la institución educativa Grupo Mega?

- b) De 0 a 2 años b) De 2 a 4 años c) De 4 a 6 años d) De 6 años a más

¿Cuál es su área de trabajo?

- a) Docente b) Administrativo

1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

Elementos de la cultura organizacional						
1	La institución educativa cuenta con un organigrama bien establecido.	1	2	3	4	5
2	La institución educativa informa a los colaboradores cuando hay modificaciones dentro de la estructura organizacional (organigrama).	1	2	3	4	5
3	La institución educativa comparte con los colaboradores la visión, misión y valores.	1	2	3	4	5
4	La visión de la institución educativa genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
5	La institución educativa promueve el cumplimiento de las normas y reglamentos organizacionales.	1	2	3	4	5
6	La institución cumple con las leyes laborales en todas las actividades que desarrolla.	1	2	3	4	5
7	La institución educativa tiene objetivos definidos en cada área de trabajo.	1	2	3	4	5
8	En la institución educativa existe una buena alineación de objetivos entre las diferentes áreas de trabajo.	1	2	3	4	5
9	En la institución educativa la comunicación es fluida de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba.	1	2	3	4	5
10	En la institución se mantiene una buena comunicación entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
11	La dirección promueve el cuidado de la imagen corporativa de la institución educativa.	1	2	3	4	5
12	Los colaboradores ayudan a cuidar la imagen de la institución educativa.	1	2	3	4	5
Características de la cultura organizacional						
13	En la institución educativa los colaboradores muestran compromiso con su trabajo.	1	2	3	4	5
14	En la institución educativa los colaboradores se esfuerzan por hacer bien las cosas.	1	2	3	4	5
15	En la institución educativa se respeta la autonomía en las decisiones que pueda tomar los colaboradores.	1	2	3	4	5
16	En la institución los gerentes y directores respetan las ideas que planteamos en la empresa.	1	2	3	4	5
17	En la institución educativa se muestra un nivel de apoyo de los directivos de la organización hacia los colaboradores.	1	2	3	4	5
18	Existe reciprocidad entre los colaboradores de la institución educativa.	1	2	3	4	5

19	En la institución educativa se promueve el trabajo en equipo y la cooperación entre los compañeros.	1	2	3	4	5
20	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	1	2	3	4	5
21	En la institución educativa los colaboradores se adaptan con facilidad a los cambios organizacionales.	1	2	3	4	5
22	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar en el futuro.	1	2	3	4	5
23	Los colaboradores muestran tolerancia a los conflictos internos que se puedan presentar en la organización.	1	2	3	4	5
24	Cada miembro de la institución cree que puede tener un impacto positivo en el grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
25	Los colaboradores de la institución educativa encuentran satisfacción con el puesto en el que desempeñan.	1	2	3	4	5
26	Los colaboradores encuentran satisfacción económica por las funciones que desarrollan dentro de la institución educativa.	1	2	3	4	5
27	Los colaboradores se sienten identificados con la institución educativa.	1	2	3	4	5
28	Los colaboradores hablan bien de la institución educativa con el público externo.	1	2	3	4	5
29	Los colaboradores experimentan un fuerte sentimiento de pertenencia hacia a la institución educativa.	1	2	3	4	5
30	Los colaboradores se sienten muy feliz de trabajar en esta organización.	1	2	3	4	5
Compromiso continuidad						
31	Los colaboradores muestran su necesidad y deseo de permanecer en la institución educativa.	1	2	3	4	5
32	La institución educativa promueve la estabilidad laboral de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
33	En la institución educativa existe reconocimiento por el trabajo bien realizado.	1	2	3	4	5
34	La empresa ofrece reconocimiento económico por las actividades bien desarrolladas.	1	2	3	4	5
35	Los colaboradores muestran confianza en la institución educativa.	1	2	3	4	5
36	Los directivos de la institución generan confianza en las decisiones que toma para la empresa.	1	2	3	4	5
Compromiso normativo						

37	Aún si fuera por beneficio económico, los colaboradores no estarían dispuestos a dejar la institución educativa en este momento.	1	2	3	4	5
38	Sería muy difícil dejar la organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	2	3	4	5
39	Los colaboradores muestran sentimiento de lealtad hacia a la institución educativa.	1	2	3	4	5
40	Los colaboradores se sienten “emocionalmente ligados” a la institución.	1	2	3	4	5
41	Los colaboradores muestran sentimiento de obligación hacia a la empresa por los beneficios que le ofrece.	1	2	3	4	5
42	Los colaboradores sienten que le debe muchísimo a esta institución educativa.	1	2	3	4	5

ANEXO N°6

Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: La influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Arequipa, 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Analizar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Distrito de Camaná, Arequipa, 2017.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: La cultura organizacional influye significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, Distrito de Camaná, Arequipa, 2017.</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional</p>	<p>Dimensiones: • Elementos de la cultura organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa • Filosofía de la institución educativa • Normas organizacionales • Objetivos institucionales • Comunicación efectiva • Imagen corporativa 	<p>MÉTODO: Enfoque cuantitativo, descriptivo-explicativo</p> <p>DISEÑO: No experimental y de corte transversal. Se utilizará el diseño descriptivo – explicativo</p> <p>NIVEL: Descriptivo-explicativo</p> <p>POBLACIÓN: Está conformado por 53 colaboradores de la institución</p>
				<ul style="list-style-type: none"> • Características de la cultura organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación con la institución • Autonomía individual • Nivel de apoyo • Trabajo en equipo • Cambios organizacionales • Tolerancia a los conflictos 	

PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	Variable 2:	Dimensiones:	Indicadores	MUESTRA OPTIMA:
a. ¿De qué manera influye los elementos de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017?	a. Estimar la influencia de los elementos de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.	a. Los elementos de la cultura organizacional influyen significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.	Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso afectivo 	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción del colaborador Identificación con la institución Sentimiento de pertenencia 	<p>Por ser la población pequeña se realizará un censo</p> <p>TÉCNICAS:</p> <p>INSTRUMENTO: Encuesta Cuestionario</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: - Se utilizará el SPSS24 - Distribución de frecuencias Coeficientes: - Alfa de Cronbach - Coeficiente de correlación de Pearson.</p>
b. ¿De qué manera las características de la cultura organizacional influyen en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017?	b. Determinar la influencia de las características de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.	b. Es posible que las características de la cultura organizacional influyen significativamente en el compromiso laboral de los colaboradores de la institución educativa Grupo Mega, distrito de Camaná, Arequipa, 2017.		<ul style="list-style-type: none"> Compromiso normativo 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad y deseo de permanencia Reconocimiento por el trabajo realizado Confianza depositada en la organización 	
				<ul style="list-style-type: none"> Compromiso de continuidad 	<ul style="list-style-type: none"> Motivación interna Sentimiento de lealtad Sentimiento de obligación 	