



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TEMA

LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON
EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA NOTARIA
RODRÍGUEZ, LIMA – PERÚ 2020

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:

Bach. PARIHUAMAN FALLA, NEISER YOEL

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Dr. EDMUNDO GONZÁLEZ ZAVALA

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
Presidente

Mg. ARCE GUEVARA ERNESTO
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a mis padres, a mi hermosa esposa por brindarme su apoyo incondicional durante toda mi carrera profesional, y a mis hijos que fueron la fuerza y motivo para seguir adelante, y sirva de ejemplo que en esta vida todo se puede lograr con esfuerzo y dedicación.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios y a mi asesor por ser los guías en este proyecto de investigación, por haberme apoyado en cada decisión, y haber logrado así un paso más en mi vida profesional.

RESUMEN

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación entre la Cultura organizacional y el Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020,

El problema general refiere a la interrogante: ¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020?, cuya hipótesis general es: Existe relación, entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

Las variables de estudio: Variable 1 “Cultura organizacional” y la Variable 2 “Compromiso organizacional”. Se utilizó el diseño No Experimental de corte Transversal, de tipo Descriptivo. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, el cual se aplicó a la muestra conformada por 32 colaboradores para medir la Cultura organizacional y el Compromiso organizacional.

El cuestionario consta de 26 preguntas en total, estructuradas en 15 preguntas para la variable 1 y 11 para la variable 2.

Se utilizó la escala de Likert con 3 alternativas de respuestas: 3: Siempre, 2: A veces si a veces no, y 1: Nunca.

Por último, se concluye que existe una relación significativamente alta entre la Cultura organizacional y el Compromiso organizacional.

Palabras Clave: cultura organizacional, compromiso organizacional.

ABSTRACT

This research was carried out in order to determine the relationship between the organizational culture and the organizational commitment of the employees of the company Notaría Rodríguez, Lima, Peru 2020,

The general problem refers to the question: What relationship exists between organizational culture and organizational commitment in the employees of the company Notaría Rodríguez, Lima, Peru 2020, whose general hypothesis is: There is a relationship between organizational culture and commitment Organizational in the collaborators of the company Notaría Rodríguez, Lima, Peru 2020.

The study variables: Variable 1 "Organizational culture" and Variable 2 "Organizational commitment". The Non-Experimental Design of Cross Section, Descriptive type, was used. As a data collection technique, the survey was used, the instrument of which was the questionnaire, which was applied to the sample made up of 32 collaborators to measure organizational culture and organizational commitment.

The questionnaire consists of 26 questions in total, structured into 15 questions for variable 1 and 11 for variable 2.

The Likert scale was used with 3 alternative responses: 3: Always, 2: Sometimes yes, sometimes no, and 1: Never.

Finally, it is concluded that there is a significantly high relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment.

Key Words: Organizational culture, Organizational commitment.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento del Problema	14
1.2. Formulación del Problema.....	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Justificación del estudio	16
1.3.1 Justificación teórica	16
1.3.2 Justificación práctica	16
1.3.3 Justificación metodológica.....	16
1.3.4 Justificación social.....	16
1.4. Objetivos de la investigación.....	16
1.4.1. Objetivo General.....	16
1.4.2. Objetivos Específicos	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedes de la Investigación	18
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes Internacionales	20
2.2. Bases Teóricas de las variables	22
2.2.1. Variable 1: cultura organizacional.....	22
2.2.2. Variable 2: compromiso organizacional.....	28

2.3. Definición de Términos Básicos	33
III MÉTODOS Y MATERIALES.....	35
3.1. Hipótesis de la investigación	35
3.1.1. Hipótesis general.....	35
3.1.2. Hipótesis específicas	35
3.2. Variables de estudio	35
3.2.1. Definición conceptual	35
3.2.2. Definición Operacional	36
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	36
3.4. Diseño de investigación.....	37
3.5. Población y muestra de estudio.....	37
3.5.1. Población.....	37
3.5.2. Muestra.....	37
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	38
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	38
3.7. Métodos de análisis de datos	38
3.8. Aspectos éticos	38
IV. RESULTADOS	40
4.1. Descripción y análisis estadístico	40
4.2. La contrastación de la hipótesis principal	46
4.2.1. Regla de decisión	47
4.2.2. Hipótesis general.....	47
4.2.3. Hipótesis de trabajo.....	47
4.2.4. Hipótesis secundaria 1	48
4.2.5. Hipótesis secundaria 2	49
4.2.6. Hipótesis secundaria 3	50
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS	60
Anexo 1: Matriz de consistencia	61

Anexo 2: Matriz de Operacionalización.....	62
Anexo 3: Instrumentos	63
Anexo 4: Validación de instrumentos.....	66
Anexo 5: Matriz de datos	75
Anexo 6: Propuesta de valor.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Participación	40
Tabla 2.	Consistencia	41
Tabla 3.	Misión	42
Tabla 4.	Afectivo.....	43
Tabla 5.	Continuidad	44
Tabla 6.	Normativo	45
Tabla 7.	Matriz de influencia entre la variable cultura organizacional y compromiso organizacional	46
Tabla 8.	KMO y prueba de Bartlett	47
Tabla 9.	KMO y prueba de Bartlett	48
Tabla 10.	KMO y prueba de Bartlett	49
Tabla 11.	KMO y prueba de Bartlett	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Participación	40
Figura 2. Consistencia	41
Figura 3. Misión	42
Figura 4. Afectivo.....	43
Figura 5. Continuidad	44
Figura 6. Normativo	45

INTRODUCCIÓN

La importancia de la cultura organizacional se manifiesta, ya que mantiene los valores fundamentales de la empresa en primer plano y en el centro de todos los aspectos de las operaciones diarias y la estructura organizacional. El valor de implementarlo es incalculable. De igual forma, el compromiso organizacional es una perspectiva que reconoce las percepciones, sentimientos y actitudes de los trabajadores y su involucramiento con la organización, este concepto incluye la relación que el individuo tiene con los diferentes grupos que lo integran.

Esta investigación está desarrollada en siete capítulos, los cuales se detallan a continuación:

En el Capítulo I, Presentamos el planteamiento del problema donde se detallan las deficiencias de la Cultura organizacional y el Compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú, indicándose también la formulación del problema general y problemas específicos, donde se enfoca a la variable Cultura organizacional y su relación con el Compromiso organizacional, así como la justificación del estudio siendo el resultado de esta investigación fuente de información para la continuación de mejoras y por último, los objetivos de la investigación que determina el grado de relación entre las dimensiones de la variable 1 y la variable 2.

Capítulo II. Marco Teórico, se citan los antecedentes de los autores de tesis nacionales e internacionales, mostrando las conclusiones de cada uno de ellos producto de sus investigaciones. Se explica las definiciones de la variable 1 “Cultura organizacional” y la variable 2 “Compromiso organizacional”. Concluyendo con la definición de ciertos términos básicos, en el Capítulo III el marco metodológico, en el Capítulo IV los resultados, en el Capítulo V abordamos la discusión, en el Capítulo VI presentamos las conclusiones, en el Capítulo VII las recomendaciones respectivas.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

A nivel mundial, las organizaciones hoy se enfrentan a nuevos problemas que se plantean en el medio ambiente, el auge de la tecnología, los niveles altos de competencia y el auge de las empresas en un mercado globalizado, en donde muchos no resisten y sucumben. Asimismo, otros intentan de diferentes formas afrontar esta difícil situación; Una de estas maneras es generar una cultura organizacional muy fuerte donde la forma de pensar, los objetivos y propósitos de la organización, sean totalmente compartidos por sus colaboradores en su conjunto y gestionar una relación armónica e integración horizontal, haciendo de esta cultura una herramienta estratégica de competitividad para las organizaciones.

En este sentido, otra tendencia en el mundo empresarial es la necesidad de evaluar el nivel de satisfacción y enfoque en el cumplimiento de las responsabilidades que están asumiendo los empleados en las organizaciones. Por tanto, el compromiso organizacional cobra importancia porque es uno de los mecanismos para realizar el análisis y además de identificar los objetivos de la institución, como la lealtad y el vínculo de los empleados con su espacio de trabajo, es decir, el compromiso se relaciona con el grado de eficiencia, productividad y también de efectividad institucional.

La presente investigación se desarrolla en la Notaria Rodríguez, que viene teniendo un buen recorrido en cuanto a crecimiento tanto económico como empresarial, de tal manera que deseamos mejorar muchos aspectos internos siendo uno de ellos el más principal; como es trabajar y conocer más a fondo el desempeño laboral de los colaboradores teniendo como base la cultura organizacional.

Primero, a fin de conseguir mejoras a largo plazo en el desempeño laboral, por el cual es fundamental mejorar la calidad del ambiente laboral. Si se piensa en el corto plazo, una administración autocrática no puede mantener un avance significativo en los niveles de productividad porque el deterioro del ambiente laboral no solo conduce a mayores niveles de ausentismo, rotación y tasas de resignación,

sino también a lentitud, desgana e indiferencia, el personal psicológicamente se retira de su trabajo y prevalece la actitud de satisfacer exactamente, el mínimo requerido.

Por otro lado, se manifiesta un débil compromiso organizacional, debido al exceso de recarga en el trabajo, en los cargos y asimismo en realizar funciones diferentes a su perfil, además de generar sobretiempo y horas pocas flexibles, escasa motivación, poca valoración e indiferencia hacia el personal, lo cual nos lleva a que el trabajador no sienta la motivación, identificación, ni el compromiso con los objetivos de la institución.

Por ello, esta investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa para mejorar la calidad del trabajo, el compromiso y liderazgo institucional, el trabajo en equipo para orientarlos a tomar decisiones correctas en la organización.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1 ¿Qué relación existe entre la participación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020?

PE 2 ¿Qué relación existe entre la consistencia y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020?

PE 3 ¿Qué relación existe entre la misión y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

El presente estudio de investigación contribuye a profundizar con temáticas relacionadas a la Cultura organizacional y el Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú, a través de las dimensiones de las variables en estudio.

1.3.2. Justificación práctica

De acuerdo con los propósitos de la investigación, su resultado nos permite indicar que se ayudó a conocer la relación entre estas dos variables de estudio, para que la organización pueda tener más información y aplicar nuevas estrategias para la ejecución de los objetivos.

1.3.3. Justificación metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente pues se emplearon las metodologías de la investigación científica que acepten relacionar científicamente las variables en estudio: Cultura organizacional y el Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima.

1.3.4. Justificación social

Esta investigación servirá para mejorar la confiabilidad y confianza entre los trabajadores, quienes los relacionan interpersonalmente, creando un sólido trabajo en equipo, teniendo en cuenta que los principales beneficiarios son los colaboradores.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar el nivel de relación entre la Cultura organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- OE 1 Establecer la relación entre la participación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.
- OE 2 Establecer la relación entre la consistencia y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.
- OE 3 Establecer la relación entre la misión y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Balmaceda (2017) hizo una investigación llamada Cultura organizacional y compromiso organizacional según personal de la DISA IV Lima Este, año 2016. (Tesis de maestría - UCV). La tesis buscó definir la existencia en la asociación de las variables: compromiso y cultura organizacional. Su enfoque fue de tipo cuantitativo y se usó como método el conocido como hipotético-deductivo. En cuanto a la población, se contó cómo un total de 121 colaboradores de la parte administrativa, y luego de aplicar la formula muestral esta fue de 93 colaboradores de la empresa. En cuanto a la técnica usada para esta investigación se tuvo a la encuesta y se aplicó el cuestionario como instrumento para obtener los datos necesarios. En cuanto a los resultados obtenidos, luego de aplicar las pruebas respectivas, se concluye la existencia moderada relación positiva entre las variables de compromiso y de cultura de la organización en estudio ($\rho=0.418$, $p<0.05$).

Góngora (2017) efectuó una investigación que llevó por título Cultura y compromiso organizacional de los trabajadores en el centro materno infantil Juan Pablo II, Villa El Salvador, 2017 (Tesis de maestría - UCV). La investigación buscó definir como se relaciona el compromiso organizacional con la cultura organizacional. Fue una investigación de tipo cuantitativo, y siguió como método el conocido como hipotético-deductivo. Para el estudio realizado se tuvo como población los 180 colaboradores de la institución y se tuvo como muestra a 123 personas, luego de haber aplicado el muestreo de tipo simple aleatorio. En cuanto a la técnica aplicada resalta la encuesta y en cuanto al instrumento usado se trabajó con el cuestionario. La investigación brindó como resultado que cerca del 47.8 % tuvo un alto nivel de compromiso, y cerca del 44.4% aproximadamente tuvo una moderada cultura, en cuanto al restante 17.8% obtuvieron una débil cultura. Como resultado final el autor pudo concluir la existencia de una alta y significativa relación ($\rho=0.889$, $p<0.05$) entre las variables compromiso organizacional y cultura organizacional de los colaboradores de la institución en estudio: existe una mayor percepción de la cultura, cuando existe un mayor nivel de compromiso.

Suarez (2017) efectuó una investigación denominada Compromiso organizacional según personal del centro de salud Portada de Manchay Lima 2017 (Tesis de maestría – Universidad César Vallejo). Tuvo como objetivo central la determinación de diferencias existentes entre el compromiso organizacional en colaboradores de categoría nombrados y aquellos colaboradores CAS. Estuvo basado en un enfoque de tipo cuantitativo y usó como método el conocido como deductivo- hipotético. Se tuvo como muestra a todos los colaboradores que en este caso corresponde a 115 personas. Se empleó a la encuesta como técnica y el cuestionario fue usado como instrumento para recolectar datos. El autor concluye existe un 15.7% de colaboradores con nivel bajo respecto al compromiso, muestra que un 46.1% de los colaboradores se ubica en un nivel tipo medio y un 38.3% de colaboradores se ubica en el nivel alto. En cuanto a las dimensiones que conforman la variable compromiso organizacional se tiene que cerca del 52.2% posee un nivel alto de compromiso afectivo, mientras que cerca del 61.7% posee un nivel medio para el compromiso de continuidad y un 47% aproximadamente tiene un alto nivel en la dimensión compromiso normativo. El autor concluye la existencia de diferencias significativas entre el compromiso organizacional de colaboradores nombrados y el personal CAS de planillas ($p < 0.05$).

Zamudio (2014). Efectuó un estudio entre las variables Clima organizacional y compromiso organizacional en la Municipalidad de Independencia. La investigación efectuada buscó la identificación de las dimensiones que forman el clima organizacional (aspecto estructural, ambiente social, ambiente físico, ambiente personal) y que ayudan al compromiso organizacional de los colaboradores y como poder incrementarla. Se usó como diseño el descriptivo, no experimental con alcance de tipo correlacional. La población estuvo delimitada a todo el personal de las diversas categorías ocupacionales. Se aplicó una encuesta a una muestra de tipo censal, que estuvo conformada por 100 colaboradores de la institución. Para la valoración de las preguntas que conformaron la encuesta se aplicó la escala de Likert. En donde se concluyó que desde la perspectiva de los colaboradores, la participación activa y con alto nivel de compromiso de los colaboradores se relaciona con un alto clima organizacional, así mismo a fin de mantener la identificación con la organización deberá de trabajar con la autoestima que presentan los colaboradores a fin de internalizarlo en las labores que realizan

en forma cotidiana, y estas puedan ser llevadas a cabo, por quienes lo ejecutan con convicción.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Azizollah, Abolghasem y Mohammad (2016) efectuaron las tesis con título La relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Universidad de Ciencias Médicas de Zahedan, en Irán. Esta investigación buscó determinar en qué medida se relacionan las variables: compromiso y cultura organizacional. Se enfocó con resultado cuantitativo, y tuvo como método el conocido como deductivo- hipotético. Se tuvo como población los colaboradores que laboran en la institución, se usó como muestreo el tipo aleatorio y en la selección de la muestra se trabajó con 165 colaboradores. Se trabajó con 2 dos cuestionarios que fueron los instrumentos para obtener los datos, los mismo que tuvieron que ser estandarizados. El autor como resultado de la investigación concluye con la existencia de una significativa relación entre las variables en estudio, obteniendo un coeficiente de correlacional equivalente a 0.419 y $p=0.027$. En cuanto a la relación de la cultura organizacional con el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, fue positiva con un dato calculado de $p= 0.009$ para cada una de las dimensiones indicadas. Como resultado final se concluye que, a mayor mejora en la cultura organizacional, se obtiene un mayor compromiso por parte de los colaboradores de la institución.

Ozuna (2012). Planteó la investigación titulada La Cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera. México. Esta tesis buscó determinar el grado de relación y el impacto que genera la cultura organizacional en concordancia con la productividad de los colaboradores de la institución. La investigación realizada es de tipo descriptivo, transversal y correlativo. Se usó como base el instrumento "Denison Organizational Culture Survey" que fue traducido al español y adaptado a la realidad local, la misma que luego de ser diseñada sirvió como referencia para realizar la evaluación de la variable cultura organizacional. La población estuvo conformada por Directivos del Banco, de la sede principal y las sucursales, que la empresa tiene a lo largo del país, la muestra estuvo formada por 373 colaboradores y fue de tipo no probabilística. Se concluye que en la entidad den estudio se tiene una inadecuada

Cultura Organizacional, y esto sucede en forma similar con la productividad de la entidad.

Gómez (2012) En su investigación desarrollada y que tituló “Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral con los empleados SLP en la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, México”. Buscó identificar el grado de relación existente entre las variables nivel de satisfacción y clima organizacional. Su muestra de estudio fueron 127 docentes de la institución, correspondiendo a una investigación de tipo descriptiva correlacional, no experimental. De acuerdo a los resultados obtenidos al procesar los datos de las encuestas, se evidencia la existencia de una asociación, entre las variables en estudio. En lo referente a la variable de la satisfacción laboral; se puede verificar que existe una relación baja entre las dimensiones y las variables de tipo sociodemográficas; esto es por la existencia solo entre la satisfacción y la relación con el ambiente físico de la edad y el trabajo. No existió relación entre la satisfacción con la supervisión y las variables de tipo sociodemográficas las mismas que fueron causa de este estudio. En resumen, existe evidencia requerida para que la problemática ya encontrada con las hipótesis establecidas fueron aprobadas, en base a la demostración tenida.

Salas (2013). En su tesis desarrollada y la cual tituló “Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios”, Venezuela; buscó la comprobación de la relación que existen entre las variables investigadas. El diseño de investigación aplicado es de tipo no experimental, correlacional. Tuvo como población a 129 docentes del programa de psicología y definió a 96 docentes como muestra de tipo no probabilística. Se concluye que el clima laboral impulsa el logro de un compromiso institucional de orden positivo en los docentes de la organización en estudio.

2.2. Bases Teóricas de las variables

2.2.1. Variable 1: cultura organizacional

2.2.1.1. Definición de Cultura Organizacional

Robbins & Coulter, (2010), indica que la Cultura Organizacional ha sido descrito como los principios, valores y formas de ejecutar acciones con influencia en cómo se comportan los integrantes que conforman la institución y desean mejorarla en forma constante. Existe un porcentaje significativo de instituciones, con valores y prácticas compartidos, que les han permitido ir evolucionando a medida que avanza el tiempo y determinan en gran medida cómo deben ejecutarse las actividades de la organización.

Nuestra definición de cultura implica tres cosas. Primero, es una percepción. No es algo que pueda tocarse o verse físicamente, pero los empleados la perciben según lo que experimentan dentro de la organización. Segundo, la cultura organizacional es descriptiva. Tiene que ver con cómo perciben los miembros la cultura, no con si les gusta. Por último, aunque los individuos pueden tener distintas experiencias, o trabajar en niveles diferentes de la organización, tienden a describir la cultura de la organización en términos similares.

Así mismo, Gales et al. (2003) señalan que, "La Cultura Organizacional es un constructo constituido por dos niveles que incluye, tanto las características observables como inobservables de la organización. A nivel observable, la cultura incluye diversos aspectos de la organización, como la arquitectura, la forma de vestir, los patrones de comportamiento, las reglas, las historias, los mitos, el lenguaje y las ceremonias".

Robbins (2009) plantea que: "La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras" (p. 681).

A lo mencionado citado anteriormente se puede añadir que la cultura no es un factor apreciable a simple vista y mucho menos tangible, pero es de vital importancia que los miembros de una organización conozcan y comprendan el

entorno laboral al cual pertenecen, con el fin de alcanzar los objetivos, las metas, la misión y la visión de la empresa.

Stephen (2009) plantea que “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras” (p. 681)

2.2.1.2. Importancia

En base a los planteamientos de Schein, (1988), el análisis de la cultura organizacional resulta importante en al menos (4) aspectos esenciales en la gestión eficaz del entorno actual:

- Permite valorar y responder mejor a cualquier fenómeno de cambio interno.
- Permite comprender y predecir el efecto en la aplicación de estrategias.
- Finalmente, permite comprender el concepto de eficacia que sostiene la organización y a través de él incidir en los sistemas de recompensa más acorde con la cultura existente.

2.2.1.3. Características básicas de la cultura organizacional

De la investigación se puede observar la existencia de 7 características consideradas como básicas y que en forma de conjunto, determinan la base de la cultura de una institución (Robbins. 2014).

- **Innovación y correr riesgos.** Grado en que se alienta a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos
- **Agresividad.** Forma en que los individuos son atrevidos y buscar ser competitivos, antes que ser relajados.
- **Minuciosidad.** Mostrar exactitud, atención a los detalles y capacidad analítica para que un colaborador puede desarrollar sus actividades en forma eficiente y se siente bien cuando ayuda a la institución.
- **Orientación a los equipos.** Grado en que las actividades laborales se organizan en equipos más que individualidades.
- **Orientación a los resultados.** Grado en que la alta dirección se focaliza en los resultados obtenidos más allá de las formas aplicadas.

- **Estabilidad.** Grado en que las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas, en lugar de crecer.

2.2.1.4. Elementos de la Cultura Organizacional

Hay variados elementos, pero resaltan: las costumbres, valores, historias, los valores, héroes, entre otros.

- **Los valores:** convicciones de orden básico de que un modo de conducta es preferiblemente desde el aspecto personal o social, a otro modo contrario o estado de existencia.
- **Historias:** lo conforman las anécdotas o cuentos famosos, que se escuchan en la mayoría de las organizaciones, el cual narra hechos referentes a los fundadores, a las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y por supuesto a la alta gerencia. Busca transformar el pasado en el presente (Robbins, 2009).
- **Costumbres:** Se define como el hábito o el conjunto de usos que posee un país o un individuo, la cual permite diferenciarlo de los demás.

2.2.1.5. Tipos de Cultura Organizacional

Hellriegel y Slucum (2004), describe las siguientes:

- **Cultura burocrática:** Se refiere a una institución que valora ser formal, tener reglas establecidas y claras para ejecutar sus actividades, con procedimientos estandarizados de operación que se establecen basados en normas es de cultura burocrática. Quienes la conforman o laboran en ellas tienen un alto aprecio por los diferentes productos y servicios al cliente altamente estandarizado. Estas normas establecidas ayudan a la formalidad sobre la informalidad. Los procesos que desarrollo, en forma cotidiana, la empresa se encuentra documentados manuales de mucho contenido y forma a que los colaboradores se conduzcan “según el libro” y deben realizar sus actividades en base a los distintos procedimientos de orden legal, que han sido aprobados de una manera formal.
- **Cultura emprendedora:** Asumen riesgos significativos, son muy dinámicas y bastante creativas. Está altamente comprometido con la innovación,

experiencia y siempre busca estar a la vanguardia frente a otras instituciones que desarrollan labores similares. Está diseñada para reaccionar de una manera rápida a los cambios que el entorno le pide. Suelen ser gestionadas por su fundador, como por ejemplo: Microsoft, Dell y otras.

- **Cultura de clan:** La tradición, la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo, el auto administración y la influencia social son atributos de una cultura de clan. Sus miembros reconocen una obligación que va más allá del sencillo intercambio de trabajo por un sueldo. El clan está consciente de la singularidad de su historia y frecuentemente documenta sus orígenes y celebra sus tradiciones con diversos ritos. Las declaraciones y actos públicos refuerzan estos valores. En una cultura de clan, los integrantes comparten el orgullo de ser parte de la membrecía. Tienen un fuerte sentimiento de identificación y reconoce su destino común en la organización.
- **Cultura de mercado:** Busca lograr los objetivos de tipo cuantitativo y exigentes en especial con los de tipo financiero y se encuentra basado, en lo que el mercado le demanda Una competitividad enérgica y la orientación hacia las ganancias prevalecen en toda la organización. En una cultura de mercado, las relaciones entre el individuo y la organización son contractuales. El individuo es responsable de cierto nivel de desempeño y la organización promete un nivel específico de remuneraciones en recompensa. Mayores niveles de desempeño se intercambian por mayores remuneraciones, según se señala en el acuerdo. Ninguna de las dos partes reconoce el derecho de la otra a exigir más de lo que se especificó originalmente.

2.2.1.6. Dimensiones de la variable Cultura Organizacional

Denison (2010) indica las 3 dimensiones siguientes. La primera es participación, busca el empoderamiento de sus colaboradores. La dimensión segunda es la consistencia, busca la consolidación de una institución basada en valores. La tercera es la misión, generada mediante un papel social y un objetivo externo de una organización. (p. 26)

2.2.1.7. Dimensiones de Participación

Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización (Denison, 2010).

Indicadores:

- **Empoderamiento:** Los individuos tienen autoridad, iniciativa y capacidad para dirigir su propio trabajo. Esto genera un sentimiento de pertenencia y responsabilidad hacia la organización (Denison, 2010).
- **Desarrollo de capacidades:** La organización invierte de forma continuada en el desarrollo de las competencias y habilidades de sus empleados con el objeto de mantener su competitividad y aprovechar nuevas oportunidades de negocio (Denison, 2010).
- **Trabajo en equipo:** El valor reside en el trabajo cooperativo hacia objetivos comunes, sintiéndose todos los empleados responsables del mismo (Denison, 2010).

2.2.1.8. Dimensiones de Consistencia

La investigación ha mostrado que las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos, de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente.

Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores (Denison, 2010).

Indicadores:

- **Valores centrales:** Los miembros de la organización comparten una serie de valores que crean un sentimiento de identidad y un conjunto claro de expectativas (Denison, 2010).
- **Acuerdo:** Los miembros de la organización son capaces de lograr acuerdos en los temas esenciales. Esto implica, por un lado, un nivel de acuerdo tácito, y por otro, la capacidad de reconciliar diferencias cuando ocurren (Denison, 2010).
- **Coordinación e integración:** Diferentes áreas y unidades de la organización son capaces de trabajar conjuntamente para alcanzar objetivos comunes. Las fronteras organizativas no suponen barreras para desarrollar un buen trabajo (Denison, 2010).

2.2.1.9. Dimensiones de Misión

El rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son a menudo aquellas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión (Denison, 2010).

Indicadores:

- **Dirección y propósitos estratégicos:** Claras intenciones estratégicas expresan el propósito de la organización y muestran el modo en como todos los empleados pueden contribuir al desarrollo de la organización (Denison, 2010).
- **Metas y objetivos:** A la misión, la visión y la estrategia pueden vincularse las metas y objetivos que faciliten a cada empleado una dirección precisa a su trabajo (Denison, 2010).
- **Visión:** La organización tiene una imagen compartida sobre la manera en que desea ser reconocida en el futuro. Esta perspectiva común encarna los

valores nucleares y captura los corazones y las mentes de las personas que componen la empresa, proporcionando guía y dirección (Denison, 2010).

2.2.2. Variable 2: compromiso organizacional

2.2.2.1. Definición de Compromiso Organizacional

Es una profunda y amplia conexión que las personas tienen hacia la organización que resulta en un deseo genuino de ir sobre las expectativas que la compañía tiene de cada empleado. Esto ayuda a la compañía a alcanzar sus metas y ser exitosa (Rivera, 1982).

Chiavenato (2006) refiere que el compromiso organizacional es la forma en la que el trabajador se identifica con la empresa y el apego generada hacia la misma. Es decir, su deseo de permanecer activamente en ella habiéndose identificado con los objetivos y metas de la organización.

Colquitt et al. (2007), refirió que el compromiso organizacional se define como el deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización. Este compromiso ejerce influencia en el hecho de que un trabajador se quede en el trabajo (retención) o bien, se vaya (rotación)

Considero que lo referido por Colquitt et al es correcto en la medida que los intereses de ambos no sólo coincidan sino se conduzcan con determinación y confianza hacia el objetivo.

Eslami y Gharakhani, (2012) expresó que el compromiso organizacional es un estado psicológico o un estado mental que lleva a los individuos a tomar un curso de acción relevante para uno o más objetivos y a persistir en dicho curso de acción correcto, siempre y cuando los valores morales que parten de la cultura estén debidamente enraizados en la persona.

2.2.2.2. Importancia del Compromiso Organizacional

Arias (2001) señala que la importancia del compromiso organizacional radica en que es uno de los mejores indicadores de permanencia en el empleo, porque se considera fundamental que los empleados tengan bien puesta la camiseta, es decir que quieran a su empresa y que hagan bien su trabajo.

Rodas Girón (2013) explica que la importancia del compromiso organizacional se debe principalmente a que tiene un impacto directo en actitudes y conductas del empleado; como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación de personal entre otros. Así como la capacidad para influir sobre la eficiencia y el bienestar de los miembros de una organización.

Betanzos Díaz y Paz Rodríguez (2007) mencionan que la importancia del compromiso organizacional radica desde el punto de vista de los trabajadores, ya que permite estabilidad laboral, por el esperable impacto que aquel puede tener en las prestaciones, jubilación, beneficios sociales, cubriendo necesidades psicológicas (reconocimiento, desarrollo de habilidades) y que además impacta directamente en las actitudes y conductas de los empleados (aceptación de metas, valores, cultura), lo que mejora la productividad en las organizaciones disminuyendo el ausentismo y la rotación de los empleados.

2.2.2.3. Factores del compromiso organizacional

Según Newstrom (2011), los factores que incrementan y disminuyen el compromiso del empleado en una organización son: (a) factores inhibidores, los cuales incluyen la crítica excesiva, los reproches, fingir reconocimientos o agradecimientos, fallas en el seguimiento, falta de estabilidad y coherencia, demostrar un ego alto y un abusivo trato; (b) factores estimulantes, entre estos factores encontramos la percepción de reglas y políticas claras, las capacitaciones, respeto y reconocimiento por los esfuerzos como una forma de inversión en los empleados; la participación y autonomía del empleado, la valoración al empleado, brindando apoyo y oportunidades.

2.2.2.4. Dimensiones del compromiso organizacional

Sin duda el concepto para Meyer y Allen (2001), es de gran apoyo ya que sustenta que el compromiso organizacional está constituido por tres componentes Afectivo, de Continuidad y Normativo. Este es uno de los modelos multidimensionales más populares.

2.2.2.5. Dimensiones Afectivo (deseo):

Es decir, la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirida como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente. Conceptualmente puede ser caracterizado por al menos tres factores: una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización, la disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización, el fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización (Meyer y Allen, 2001).

Indicadores:

El compromiso afectivo es definido por Meyer y Allen (2001) como el **apego** emocional del empleado, expresándose en la **identificación** e involucramiento con su organización. Los trabajadores de una institución que cuentan con un compromiso afectivo fuerte continúan en la **organización** porque así lo quieren o desean (Meyer y Allen, 2001).

2.2.2.6. Dimensiones de Continuación (necesidad):

Señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa (Meyer y Allen, 2001).

Indicadores:

Según Zaleznik (1995), indica que el trabajador refleja **apego con respecto al ámbito material**. Al transcurrir el tiempo el trabajador **invierte** tiempo y esfuerzo en su institución, por ello considera que lo que él ofrece sea retribuido por parte de la institución, dichas inversiones monetarias pueden ser planes de pensiones, compra de acciones, etc. Las cuales podría perder si se retira de su institución.

2.2.2.7. Necesidad económica

La ausencia de dinero, para satisfacer una variedad de necesidades materiales, de salud y físicas (McShane y Glinow, 2010).

2.2.2.8. Dimensiones Normativo (deber):

Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador (Meyer y Allen, 2001).

Indicadores:

Meyer & Allen (2001), sostienen que el compromiso normativo se relaciona con la **creencia en la lealtad** de la institución en correspondencia a ciertas prestaciones. Por otra parte, el trabajador puede desencadenar un alto índice en este componente, ya que puede experimentar el deseo de gratitud o de agradecimiento para con la institución, por haberle brindado algún reconocimiento, oportunidad que fue valorada por el trabajador. Así mismo se puede mencionar con un lenguaje coloquial que el trabajador con un alto índice de compromiso normativo es “el colaborador fiel”, quien contempla un sentido de deber y responsabilidad para con la institución.

Castañón (2001), describe que este sentimiento de **obligación** se origina en el valor de **lealtad**, el cual fue insertado en la persona desde la niñez, y se evidencia en sus primeras prácticas de trabajo; es decir la persona capta desde muy pequeño que debe ser leal con las personas que le brindan oportunidades como lo es un trabajo. Por ende, la aplicación de este valor se observa en diversos aspectos en la vida.

Este sentimiento de **obligación** suele tener sus orígenes en la formación del **valor de lealtad** en el individuo desde su niñez, su adolescencia, e inclusive en sus primeras experiencias laborales; es decir, el sujeto aprende y da por hecho que

debe ser leal con la empresa que le contrate. Desde luego, la aplicación de este valor se hace presente en otros contextos de la vida de la persona.

Por otra parte, el individuo puede llegar a desarrollar un fuerte sentimiento de **obligación a permanecer** en su empresa, por efecto de experimentar una sensación de deuda hacia su compañía por haberle dado alguna oportunidad y/o recompensa que fue intensamente valorada por el colaborador.

2.2.2.9. Obligación moral

Esta obligación tiene que ver con una norma moral que el trabajador se ha formado y que se funda en la naturaleza moral del hombre, es decir, en su persona (Chávez, 1998).

2.2.2.10. La pertenencia

Es un elemento de arraigo y movilizador de la actividad grupal, y lo que es más importante, constituye un generador de valor y cohesión intergrupal (Puig, 1996).

2.2.2.11. La lealtad

Considerada como uno de los elementos más importantes de esta dimensión, es un sentimiento y actitud de generosidad y gratitud a la empresa y a la familia que los trata bien; por ello, se ve al personal como una gran familia, la cual muestra los mismos sentimientos por el trabajo (Meyer y Allen, 2001).

Es una profunda y amplia conexión que las personas tienen hacia la organización que resulta en un deseo genuino de ir sobre las expectativas que la compañía tiene de cada empleado. Esto ayuda a la compañía a alcanzar sus metas y ser exitosa (Rivera, 1982).

Para Luthans, (2008) el compromiso organizacional es uno de los principales retos modernos, ya que persiste el temor constante de recorte del personal, la pérdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de tecnología y la tensión de tener que hacer más con menos; por ello, los administradores, o quienes lideran una organización, necesitan promover un lugar de trabajo estimulante para potencializar el compromiso de los colaboradores, que, ante los temores antes

mencionados, deberían desarrollar un óptimo trabajo gracias a las diversas estrategias organizacionales que fomente la organización en función de la teoría y hallazgos empíricos que presentamos a continuación.

2.3. Definición de Términos Básicos

Cultura. Todas las costumbres, creencias, valores, conocimientos, artefactos aprendidos y símbolos que continuamente se comunican dentro de un conjunto de personas que comparten una forma de vida común (Light, 2009).

Organización. Son estructuras administrativas creadas para lograr metas u objetivos por medio de los organismos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por sistemas de interrelaciones que cumplen funciones especializadas. También es un convenio sistemático entre personas para lograr algún propósito específico.

Compromiso. Obligación contraída por una persona que se compromete o es comprometida a algo.

Cultura Fuerte. Aquella en que los valores nucleares se comparten con intensidad en forma extensa. (Robbins, 2009)

Norma. Principio que se impone o se adopta para dirigir la conducta o la correcta realización de una acción o el correcto desarrollo de una actividad. (Robbins, 2009)

Motivación. Se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados, está asociada a la voluntad y al interés. Puede definirse como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.

Valores. Son cualidades que están adheridas a un objeto o bien, pero no tienen existencia concreta, sino una existencia virtual. Los valores antes de incorporarse al respectivo portador, depositario o bien, son meras “posibilidades”, Son absolutos y universales. No cambian. Lo que cambia es su apreciación. Todo valor tiene su polaridad, su contravalor y ambos parten en sentido contrario de un punto cero, de donde resultan jerarquías de los mismos o escalas de valores. Ortiz (2013).

Identificación. Está vinculada a la identidad, que es el conjunto de los rasgos propios de un sujeto o de una comunidad. Dichos rasgos caracterizan al individuo o al grupo frente a los demás. Para la psicología, es la imagen consistente del sujeto sobre sí mismo, formada por habilidades, creencias, etc.

Comunicación. Es una clase de comportamiento que afecta al menos a dos seres vivos. En consecuencia, la comunicación no pertenece a la categoría de los comportamientos autónomos, aunque los comportamientos autónomos pueden en algunas ocasiones complicar a otros seres vivos, como se verá oportunamente (Martín et al., 1982).

Creencias. Están constituidas por la información que recibe del medio (hechos, personas, entre otros.) sin importar mucho si tiene o no posibilidad de verificación, se toma como cierto, sin más averiguación (Arias, 1996).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG Existe relación, entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Existe una relación significativamente alta entre la participación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

HE 2 Existe una relación significativamente alta entre la consistencia y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

HE 3 Existe una relación significativamente alta entre la misión y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

3.2.1.1. Variable independiente: La Cultura organizacional

“La Cultura Organizacional tiene una relación estrecha entre el colaborador y la participación, consistencia y misión de la organización, esto permite expresarse en términos de calidad del trabajo” (Denison, 2010).

3.2.1.2. Variable Dependiente: Compromiso Organizacional

Chiavenato (2006) constituye la manera en que un colaborador se identifica con su organización y el apego generada hacia la misma. Es su necesidad de mantenerse en forma activa en ella, teniendo conocimiento de metas y objetivos de la institución.

3.2.2. Definición Operacional

3.2.2.1. Variable Independiente: Cultura organizacional

Es un modelo de gestión que describe las actitudes, creencias y valores de una organización. Fue medido a través de un cuestionario mediante las siguientes dimensiones: Participación de los colaboradores, consistencia de la organización y la misión organizacional.

3.2.2.2. Variable Dependiente: Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional se caracteriza por: a) reflejar la relación y la buena disposición, como un conjunto de emociones y dogmas que vienen del trabajador hacia la empresa, que las metas de la organización coincidan con las del trabajador, b) es una decisión de forma unitaria la cual conlleva a realizar inversiones como el aporte del esfuerzo para obtener beneficios que le brinde la organización. c) un estado anímico que un trabajador lo manifiesta a través de su predisposición de forma positiva al trabajo, los cuales se hace sentir una responsabilidad por parte de la organización más allá del cumplir con las actividades.

Dimensiones: Afectivo, Continuidad y Normativo.

3.3. Tipo y nivel de investigación

El Tipo de investigación es aplicada y el nivel de investigación es correlacional.

“Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías

Hernández et al. (2010), afirman:

La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en la o las variables relacionadas. (p. 82)

3.4. Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño no experimental de corte transversal.

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. (Hernández et al., 2010, p. 149)

Hernández et al. (2010), afirman:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (...). (p. 151)

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La unidad de estudio son todos los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, que son un total de 52 colaboradores Población o universo, conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

3.5.2. Muestra

La muestra que se utilizó para la investigación fue de **32** colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima de las áreas de Administración, Ventas, Contabilidad y Logística.

La muestra en este caso fue No Probabilística Intencionada, dicha representatividad se dio en base a una opinión o intención particular de quien selecciona la muestra.

De acuerdo como lo plantea Hernández (2014, p. 236) cuando sostiene: "Muestra es un subgrupo de la población de interés (sobre el cual se recolectarán

datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión), este deberá ser representativo de la población”.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica a utilizarse es la encuesta.

Según Audirac C. (2006.90) La encuesta es un instrumento que permite recabar información general y punto de vista de un grupo de personas.

La técnica de la encuesta se elaboró con la finalidad de conocer la opinión de los trabajadores, con respecto a las variables de estudio, motivación, satisfacción, comunicación interna, entre otras.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento usado fue el cuestionario.

El instrumento que se utilizó para recolectar datos fue el cuestionario, el cual consta de un listado de preguntas relacionadas a la investigación de las variables, que está dirigido a la población de empleados. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

3.7. Métodos de análisis de datos

De acuerdo con la naturaleza del problema de investigación, se aplicó el método deductivo. Apoyados por el Software estadístico SPSS – 25.

3.8. Aspectos éticos

Yo Neiser Yoel Parihuaman Falla, autor de esta tesis, avaló que los conocimientos utilizados y recalcados fue trabajo del presente trabajo de investigación aplicada a la Cultura organizacional. Se respetó la propiedad intelectual de los autores que se citaron en esta investigación.

Se guardó el anonimato e identidad de las personas encuestadas de tal forma que prima el respeto a la identidad en los datos obtenidos sin dañar la confidencia.

La información teórica que se detalla en el presente trabajo es de consistencia verídica y confiable, respetando los derechos de autor de todas las referencias bibliográficas publicadas.

El estudio es original y no hay plagio.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción y análisis estadístico

4.1.1. Variable independiente: CULTURA ORGANIZACIONAL

Dimensión 1: Participación

Tabla 1.
Participación

Escala	Atributos	fi	hi
SIEMPRE	3	90	56%
A VECES	2	32	20%
NUNCA	1	38	24%
TOTAL		160	100%

Nota. Elaboración propia



Figura 1. Participación
Nota. Elaboración propia

Interpretación

- El 56% de los colaboradores expresa que siempre existe participación de trabajo en equipo y esto es parte de la cultura organizacional.
- Sólo un 20% señala que a veces si a veces no existe participación de trabajo en equipo y esto es parte de la cultura organizacional.
- Sólo un 24% señala que nunca existe participación de trabajo en equipo y esto es parte de la cultura organizacional.

Dimensión 2: Consistencia

Tabla 2.
Consistencia

Escala	Atributos	fi	hi
SIEMPRE	3	67	52%
A VECES	2	35	27%
NUNCA	1	26	20%
TOTAL		128	100%

Nota. Elaboración propia



Figura 2. Consistencia
Nota. Elaboración propia

Interpretación

- El 52% de los colaboradores expresa que siempre existe consistencia, es decir acuerdos en la organización y es fácil llegar a un consenso, incluso en temas difíciles.
- Sólo un 27% señala que a veces si a veces no existe consistencia, es decir acuerdos en la organización y es fácil llegar a un consenso, incluso en temas difíciles.
- Sólo un 20% señala que nunca existe consistencia, es decir acuerdos en la organización y es fácil llegar a un consenso, incluso en temas difíciles.

Dimensión 3: Misión

Tabla 3.

Misión

Escala	Atributos	fi	hi
SIEMPRE	3	98	51%
A VECES	2	49	26%
NUNCA	1	45	23%
TOTAL		192	100%

Nota. Elaboración propia

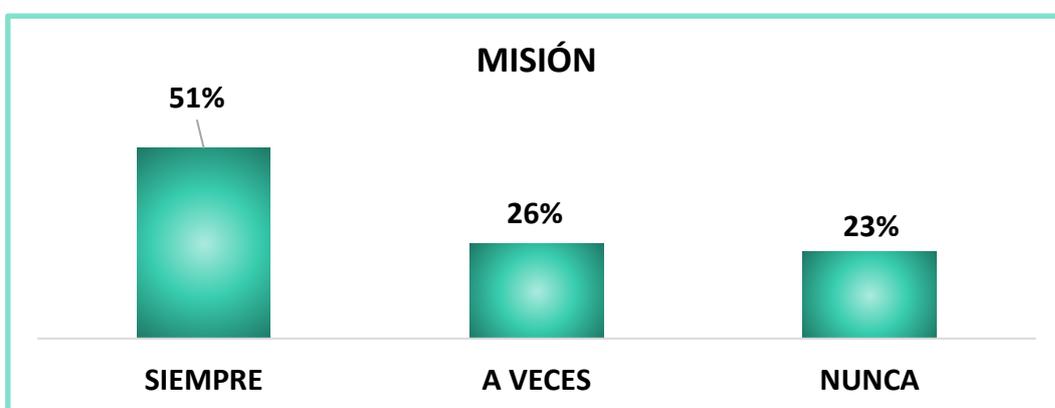


Figura 3. Misión

Nota. Elaboración propia

Interpretación

- El 51% de los colaboradores expresa que siempre existe una misión clara que le da sentido y dirección a su trabajo en la organización.
- Sólo un 26% señala que a veces si a veces no existe una misión clara que le da sentido y dirección a su trabajo en la organización.
- Sólo un 23% señala que nunca existe una misión clara que le da sentido y dirección a su trabajo en la organización.

4.1.2. Variable dependiente: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Dimensión 1: Afectivo

Tabla 4.
Afectivo

Escala	Atributos	fi	hi
SIEMPRE	3	71	55%
A VECES	2	28	22%
NUNCA	1	29	23%
TOTAL		128	100%

Nota. Elaboración propia



Figura 4. Afectivo

Nota. Elaboración propia

Interpretación

- El 55% de los colaboradores expresa que siempre existe sentido afectivo, es decir un vínculo emocional, pues esta empresa significa mucho para Ud.
- Sólo un 22% señala que a veces si a veces no existe sentido afectivo, es decir un vínculo emocional, pues esta empresa significa mucho para Ud.
- Sólo un 23% señala que nunca existe sentido afectivo, es decir un vínculo emocional, pues esta empresa significa mucho para Ud.

Dimensión 2: Continuidad

Tabla 5.
Continuidad

Escala	Atributos	fi	hi
SIEMPRE	3	189	67%
A VECES	2	41	14%
NUNCA	1	54	19%
TOTAL		284	100%

Nota. Elaboración propia



Figura 5. Continuidad
Nota. Elaboración propia

Interpretación

- El 67% de los colaboradores expresa que siempre busca una continuidad, es decir siente que tendría pocas alternativas afuera, si decide dejar esta empresa.
- Sólo un 14% señala que a veces si a veces no busca una continuidad, es decir siente que tendría pocas alternativas afuera, si decide dejar esta empresa.
- Sólo un 19% señala que nunca busca una continuidad, es decir siente que tendría pocas alternativas afuera, si decide dejar esta empresa.

Dimensión 3: Normativo

Tabla 6.
Normativo

Escala	Atributos	fi	hi
SIEMPRE	3	58	60%
A VECES	2	18	19%
NUNCA	1	20	21%
TOTAL		96	100%

Nota. Elaboración propia



Figura 6. Normativo
Nota. Elaboración propia

Interpretación

- El 60% de los colaboradores expresa que siempre existe una línea normativa en Ud. es decir, esta empresa merece su lealtad.
- Sólo un 19% señala que a veces si a veces no existe una línea normativa en Ud. es decir, esta empresa merece su lealtad.
- Sólo un 21% señala que nunca existe una línea normativa en Ud. es decir, esta empresa merece su lealtad.

4.2. La contrastación de la hipótesis principal

La hipótesis principal se contrastó mediante el Análisis Factorial que consiste en utilizar todos los datos para su influencia pertinente mediante la rotación matricial y por el cuadro de esfericidad de Barlett y KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) que contiene a la chi-cuadrada calculada se contrastó la hipótesis principal y se determinó la relación que existe entre la variable Cultura organizacional y compromiso organizacional.

Tabla 7.

Matriz de influencia entre la variable cultura organizacional y compromiso organizacional

		Participación	Consistencia	Misión	Afectivo	Continuidad	Normativo
DIMENSIONES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE E INDEPENDIENTE	Participación	1	0.88**	0.90**	0.89**	0.88**	0.84**
	Consistencia	0.88**	1	0.97**	0.90**	0.95**	0.80**
	Misión	0.90**	0.97**	1	0.88**	0.92**	0.84**
	Afectivo	0.89**	0.90**	0.88**	1	0.90**	0.86**
	Continuidad	0.88**	0.95**	0.92**	0.90**	1	0.81**
	Normativo	0.84**	0.80**	0.84**	0.86**	0.81**	1
Significación bilateral	Participación	1	,000	,000	,000	,000	,000
	Consistencia	,000	1	,000	,000	,000	,000
	Misión	,000	,000	1	,000	,000	,000
	Afectivo	,000	,000	,000	1	,000	,000
	Continuidad	,000	,000	,000	,000	1	,000
	Normativo	,000	,000	,000	,000	,000	1

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

En el cuadro la parte sombreada se observa la relación en términos relativos entre las dimensiones de la variable independiente y las dimensiones de la variable dependiente.

Los ceros en la parte inferior son índices que se dan para rechazar la hipótesis nula.

4.2.1. Regla de decisión

En la prueba “Chi-cuadrado”, si el valor de la prueba es menor que $p=0.05$, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

4.2.2. Hipótesis general

Existe relación, entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

4.2.3. Hipótesis de trabajo

H_0 : NO existe relación, entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

H_1 : SI existe relación, entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

Tabla 8
KMO y prueba de Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuacion de muestreo	0.852	
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	300.832
	gl	15
	Sig.	0.000

Nota: Elaboracion Propia

Interpretación

Como en este caso el nivel de significancia es menor que $p = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula H_0 : NO existe relación, entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020, y se acepta la hipótesis alterna H_1 :SI existe relación, entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020, lo que demuestra la hipótesis general.

4.2.4. Hipótesis secundaria 1

Existe una relación significativamente alta entre la participación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

Hipótesis de trabajo.

Ho: NO existe relación, entre la participación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

H1: SI existe relación, entre la participación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

Tabla 9.

KMO y prueba de Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.864
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	139.788
	gl	6
	Sig.	0.000

Nota: Elaboracion Propia

Interpretación

Como en este caso el nivel de significancia es menor que $p = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula Ho: NO existe relación, entre la participación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020, y se acepta la hipótesis alterna H1: SI existe relación, entre la participación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020, lo que demuestra la hipótesis secundaria 1.

4.2.5. Hipótesis secundaria 2

Existe una relación significativamente alta entre la consistencia y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

Hipótesis de trabajo

Ho: NO existe una relación significativamente alta entre la consistencia y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

H1: SI existe una relación significativamente alta entre la consistencia y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

Tabla 10
KMO y prueba de Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.837
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	156.258
	gl	6
	Sig.	0.000

Nota: Elaboracion Propia

Interpretación

Como en este caso el nivel de significancia es menor que $p = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula Ho: NO existe una relación significativamente alta entre la consistencia y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020, y se acepta la hipótesis alterna H1: SI existe una relación significativamente alta entre la consistencia y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020, lo que demuestra la hipótesis secundaria 2.

4.2.6. Hipótesis secundaria 3

Existe una relación significativamente alta entre la misión y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

Hipótesis de trabajo

Ho: NO existe una relación significativamente alta entre la misión y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

H1: SI existe una relación significativamente alta entre la misión y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

Tabla 11
KMO y prueba de Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.833
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	147.968
	gl	6
	Sig.	0.000

Nota: Elaboracion Propia

Interpretación

Como en este caso el nivel de significancia es menor que $p = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula Ho: NO existe una relación significativamente alta entre la misión y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020, y se acepta la hipótesis alterna H1: SI existe una relación significativamente alta entre la misión y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020, lo que demuestra la hipótesis secundaria 3.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tiene como finalidad presentar la relación que tiene la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez Lima, Perú 2020, describiendo cada dimensión y su impacto en los objetivos planteados, para ello se compara los resultados obtenidos de esta investigación con las conclusiones de los antecedentes nacionales e internacionales en el Capítulo II. A continuación, se discute los principales hallazgos.

En relación a la dimensión participación de la variable Cultura organizacional de los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez Lima, analizando esta dimensión (Figura N°1) los encuestados estiman como **Siempre** el 56%, A **veces** el 20%, **Nunca** el 24%. Estos resultados son afines con la investigación según **Góngora (2017)**, en su estudio titulado Cultura y compromiso organizacional de los trabajadores en el centro materno infantil Juan Pablo II, Villa El Salvador. El estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, y el método hipotético-deductivo. La población de estudio estuvo constituida por 180 trabajadores y la muestra por 123 trabajadores por medio de un muestreo aleatorio simple. Se empleó la encuesta como técnica y el instrumento fue el cuestionario. Entre los resultados se encontró que el 47.8 % obtuvo un nivel alto de compromiso, y el 44.4% una cultura moderada y 17.8% una cultura débil. Se concluyó que existe una relación significativa y alta ($\rho=0.889$, $p<0.05$) entre la cultura y compromiso organizacional de los trabajadores del centro de salud, es decir que, si existe una mejor percepción de la cultura organizacional, hay un mayor nivel de compromiso.

En relación a la variable Cultura organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez Lima, analizando estas variables (Tabla 8) el nivel de significancia fue de 0.000, por lo tanto, es menor que $p = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula H_0 : NO existe relación, entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020, y se acepta la hipótesis alterna H_1 : Si existe relación, entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020, lo que demuestra la hipótesis

general. Estos resultados son afines con la investigación según **Balmaceda (2017)** realizó un estudio denominado Cultura organizacional y compromiso organizacional según personal de la DISA IV Lima Este. El propósito de la investigación fue establecer la existencia sobre la asociación entre las variables: cultura y compromiso organizacional. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y siendo el método hipotético-deductivo. La población estuvo conformada por 121 empleados administrativos, siendo la muestra correspondiente a 93 individuos. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario. La conclusión principal fue que existe una moderada relación positiva entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de dicha institución ($\rho=0.418$, $p<0.05$).

En relación a la dimensión consistencia de la variable Cultura organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú, analizando esta dimensión (Figura N°2) los encuestados estiman como **Siempre** el 52%, **A veces** el 27%, **Nunca** el 20%. Estos resultados tienen alguna relación con la investigación según **Suarez (2017)** realizó un trabajo de investigación titulado Compromiso organizacional según personal del centro de salud Portada de Manchay Lima. El objetivo fue determinar las diferencias entre el compromiso organizacional en los trabajadores que tienen la condición de nombrados y los que se encuentran bajo el régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS). El enfoque fue cuantitativo y el método hipotético-deductivo. La muestra estuvo conformada por todos los personales los cuales fueron 115 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario. Los resultados señalaron que el 15.7% tiene un nivel bajo de compromiso, el 46.1% un nivel medio y el 38.3% un nivel alto. Respecto a las dimensiones del compromiso organizacional, el 52.2% cuenta con un alto nivel de compromiso afectivo, el 61.7% un nivel medio de compromiso de continuidad y el 47% de nivel alto de compromiso normativo. La conclusión fue que existen diferencias significativas en el compromiso organizacional de personal nombrado y los que pertenecen a la planilla de CAS ($p<0.05$).

En relación a la dimensión misión de la variable Cultura organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú, analizando esta

dimensión (Figura N°3) los encuestados estiman como **Siempre** el 51%, **A veces** el 26%, **Nunca** el 23%. Estos resultados tienen alguna relación con la investigación según **Azizollah, Abolghasem y Mohammad (2016)** realizaron un trabajo de investigación titulado, La relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la Universidad de Ciencias Médicas de Zahedan, en Irán. El objetivo fue establecer la existencia sobre la relación entre las variables: cultura y compromiso organizacional. El enfoque fue cuantitativo, el método hipotético-deductivo. La población estuvo conformada por todo el personal que trabaja en la Universidad, se utilizó el muestreo aleatorio y se seleccionaron 165 trabajadores como muestra. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento dos cuestionarios estandarizados. Los resultados señalaron que existe una relación significativa entre la cultura organizacional a través de su dimensión misión, con un coeficiente de correlación igual a 0.419 y $p=0.027$. Además, encontraron que hubo una relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo, de continuidad y normativo con un valor $p= 0.009$ para las tres dimensiones. Concluyeron que cuanto más se mejora la cultura organizacional, el compromiso es mayor.

VI. CONCLUSIONES

Con el presente estudio se ha determinado la evidencia de la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020, llegando a las siguientes conclusiones:

Primera. La Cultura organizacional si tiene relación significativamente alta con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020, a un nivel de significación menor de 0.05; donde al contrastarse mediante el Análisis Factorial que consistió en utilizar todos los datos para su relación pertinente mediante la prueba Chi-cuadrado, ya que la investigación tiene variables ordinales, quedando rechazada la hipótesis nula.

Segunda. La participación si tiene relación significativamente alta con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020, a un nivel de significación menor de 0.05; donde al contrastarse mediante el Análisis Factorial que consistió en utilizar todos los datos para su relación pertinente mediante la prueba Chi-cuadrado, ya que la investigación tiene variables ordinales, quedando rechazada la hipótesis nula.

Tercera. La consistencia si tiene relación significativamente alta con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020, a un nivel de significación menor de 0.05; donde al contrastarse mediante el Análisis Factorial que consistió en utilizar todos los datos para su relación pertinente mediante la prueba Chi-cuadrado, ya que la investigación tiene variables ordinales, quedando rechazada la hipótesis nula.

Cuarta. La misión si tiene relación significativamente alta con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020, a un nivel de significación menor de 0.05; donde al contrastarse mediante el Análisis Factorial que consistió en

utilizar todos los datos para su relación pertinente mediante la prueba Chi-cuadrado, ya que la investigación tiene variables ordinales, quedando rechazada la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Recomendamos al área de recursos humanos realizar una identificación de los colaboradores más destacados para que sean los arquetipos, los cuales motiven al resto del personal, además de generar pertenencia con la empresa, asimismo contribuir con la felicidad de trabajar con ella.
- Segunda.** Sugerimos al área de Recursos Humanos plantear estrategias y elaborar programas de incentivos y motivación monetario y/o no monetario hacia el personal, de tal manera que se sientan seguros y con ganas de continuar con los objetivos de la empresa.
- Tercera.** Proponemos al gerente de la empresa a asumir planes de mejora sobre políticas institucionales orientadas a definir, reforzar y perfeccionar la cultura organizacional, así mismo crear un programa de incentivos para premiar el logro de objetivos, de esta manera los colaboradores estarán más comprometidos con la organización.
- Cuarta.** Planteamos al gerente de la empresa considerar los resultados de la presente investigación a fin de proponer un plan de mejora para la administración de recursos humanos, por lo que éste es el principal factor para el logro de objetivos y metas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (1996). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Trillas.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración N° 200*.
- Azizollah, A., Abolghasem, F., & Amin, D. (2016). The relationship between organizational culture and organizational commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 8(7) , 195–202.
- Balmaceda, B. A. (2017). *Cultura organizacional y compromiso organizacional según personal de la DISA IV Lima Este, año 2016. (Tesis de maestría)*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Castañón, A. (2001). *Medir el compromiso y la satisfacción de los equipos de trabajo*. Recuperado de: <http://207.249.140.110/cgi-bin/contenido.pl?Art=126>.
- Chávez, C. P. (1998). *Ética*. México: Publicaciones Cultural.
- Chiavenato, I. (2006). *Comportamiento organizacional” La dinámica del éxito en las organizaciones. 2ª ed.* México: Edit. Interamericana Editores.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2007). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Ed Mc Graw Hill.
- Denison, D. (2010). *Modelo de Cultura Organizacional*. Michigan, Estados Unidos: Editorial Pearson.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (s.f.). *Organizational Comitment and Job Satisfaction. Journal of Science and Technology Vol 2, N°2*. Recuperado de http://www.ejournalofscience.org/archive/vol2no2/vol2no2_12.pdf.
- Gales, L. M., Anthony, W. P., & Hodge, B. (2003). *Teoría de la organización un enfoque estrategico*. España: Pearson Alhambra.
- Gómez. (2012). *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral con los empleados SLP en la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, México*. México: Universidad Autónoma de San Luis de Potosí.
- Góngora, E. C. (2017). *Cultura y compromiso organizacional de los trabajadores en el centro materno infantil Juan Pablo II, Villa El Salvador, 2017 (Tesis de maestría)*. Lima: Universidad César Vallejo.

- Hellriegel, & Slocum. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Internacional Thomson Editores.
- Light, D. S. (2009). *Sociología*. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana S, A.,
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Madrid: Me Graw Hill.
- Martín, S., Piñuel, R., García, S., & Arias, F. (1982). *Teoría de la Comunicación Epistemología y Análisis de la Referencia*. . Madrid, España: Servicio de Publicaciones VII Volumen de cuadernos de la Comunicación.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, P., & Allen, J. (2001). *Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional*. Human Resource Management.
- Newstrom, J. (2001). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: ed. Mc. Graw Hill.
- Ozuna, N. (2012). *La cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera. (Tesis de maestría)*. México: Instituto Politécnico Nacional. México.
- Puig, R. J. (1996). *La construcción de la personalidad moral*. Barcelona: Paidós.
- Rivera, R. (1982). *Comportamiento Organizacional*. Honduras: Universitaria.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2014). *Comportamiento organizacional (Decima Ed)*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Cólter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Rodas Girón, A. S. (2013). *Relación entre estima y compromiso laboral en docentes de una institución educativa. Tesis de Licenciatura*. Universidad de Guatemala Rafael Landivar Facultad de Humanidades del Departamento de Psicología: Guatemala.
- Salas. (2013). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*. Venezuela.
- Schein, E. (1988). *Cultura empresarial y liderazgo*. España:: Plaza & JanesANEs.
- Stephen, P. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice Hall.
- Zaleznik, A. (1995). *Estrategia, estructura, decisión, identidad, política general de empresa*. España: Biblio Empresa.

Zamudio, S. (2014). *Clima organizacional y compromiso organizacional en la municipalidad de independencia. (Tesis de maestría)*. Lima: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>GENERAL:</p> <p>¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la participación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la consistencia y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la misión y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar el nivel de relación entre la Cultura organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Establecer la relación entre la participación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la consistencia y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la misión y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Existe relación, entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>Existe una relación significativamente alta entre la participación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.</p> <p>Existe una relación significativamente alta entre la consistencia y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.</p> <p>Existe una relación significativamente alta entre la misión y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.</p>	<p>VARIABLEN°1</p> <p>La Cultura Organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Participacion Consistencia Mision</p> <p>VARIABLEN°2</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Afectivo Continuidad Normativo</p>	<p>Tipo de Investigacion: Aplicada</p> <p>Diseño de Investigacion: No experimental de corte transversal.</p> <p>Poblacion constituida por 52 Colaboradores de la Empresa.</p> <p>Muestra: 32 Colaboradores</p> <p>Técnica de la Investigacion: Encuesta</p> <p>Instrumento de la Investigacion: Cuestionario.</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
CULTURA ORGANIZACIONAL	Participación	Empoderamiento	1. - 5.	Escala tipo Likert Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	CUESTIONARIO
		Trabajo en equipo			
		Desarrollo de capacidades			
	Consistencia	Valores centrales	6. - 9.		
		Acuerdo			
		Coordinación e integración			
	Misión	Dirección y propósitos estratégicos	10. - 15.		
		Metas y objetivos			
		Visión			
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Afectivo	Apego	16.- 19.		
		Identificación			
		Organización			
	Continuidad	Necesidad económica	20. - 23.		
	Normativo	Obligación moral	24. - 26.		
		La pertenencia			
		La lealtad			

Anexo 3: Instrumentos

La Cultura organizacional y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Notaría Rodríguez, Lima, Perú 2020.

ESTIMADO

COLABORADOR:

La presente Encuesta tiene por objetivo recopilar información sobre la Cultura organizacional y su relación con el compromiso organizacional dentro de la empresa. Se agradece leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta.

RECOMENDACIÓN:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (X) en casillero por pregunta

Cada número equivale

a:

3 = Siempre

2 = A veces

1 = Nunca

N°	VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3
D1: PARTICIPACIÓN				
1	¿La capacidad de los colaboradores se considera como una importante fuente de ventaja competitiva?			
2	¿El trabajo en equipo es parte de la cultura organizacional?			
3	¿Siente que existe apoyo para trabajar, sin importar la jerarquía?			
4	¿Ud. siente que la información se comparte, para que todo colaborador pueda acceder a ella?			
5	¿Ud. considera que el empoderamiento es parte de la cultura organizacional?			

D.2. CONSISTENCIA

N°		1	2	3
6	¿Ud. considera que existe un conjunto de valores que rige la forma en que se realiza el trabajo dentro de la organización?			
7	¿Ud. es testigo, cuando se producen desacuerdos dentro de la organización, trabajan para lograr soluciones que se beneficien a ambas partes implicadas?			
8	¿En la organización es fácil llegar a un consenso, incluso en temas difíciles?			
9	¿Se hace fácil coordinar el apoyo acerca de las metas que tiene cada área en esta empresa?			

D.3. MISIÓN

N°		1	2	3
10	¿Existe un amplio consenso acerca de los objetivos de esta organización?			
11	¿Ud. conoce una estrategia clara para la organización?			
12	¿La organización ha establecido claramente los objetivos que están tratando de cumplir?			
13	¿Ud. siente que existe una misión compartida de lo que la organización quiere lograr?			
14	¿La misión de la organización logra entusiasmo y motivación a nosotros como colaboradores?			
15	¿En la organización existe una clara misión que le da sentido y dirección a su trabajo?			

N°	VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	2	3
----	---------------------------------------	---	---	---

D1: AFECTIVO

16	¿Realmente siente que los problemas de esta organización son mis propios problemas?			
17	¿Siente Ud. un fuerte "vínculo emocional" con la empresa?			
18	¿Esta empresa significa mucho para Ud.?			
19	¿Siente Ud. un fuerte sentido de pertenencia con esta empresa?			

D. 2. CONTINUIDAD

20	¿Una de las pocas consecuencias serias de dejar esta empresa podría ser la escasez de alternativas disponibles afuera?			
21	¿Ud. se sentiría culpable si dejara la empresa ahora?			
22	¿Siente Ud. que tendría pocas alternativas afuera, si decide dejar esta empresa?			
23	¿Ud. le debe muchas gracias a esta empresa?			

D.3. NORMATIVO

N°		1	2	3
24	¿Esta empresa merece su lealtad?			
25	¿Siente mucha obligación de continuar trabajando en su actual empleo?			
26	¿No dejaría esta empresa ahora, ya que tengo una obligación con las personas que trabajan aquí?			

Muchas gracias.

Anexo 4: Validación de instrumentos

ANEXO N° 01 CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ita):

RICARDO DARIO MENDOZA RIVERA

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Administración, Finanzas y Negocios Globales, promoción 2017, aula 000, requerimos validar los instrumentos con los cuales debemos recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**

El título del nombre del proyecto de investigación es: **“LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NOTARIA RODRÍGUEZ, LIMA – PERÚ 2020”**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurrimos y apelamos a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar dicho instrumento.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de variables.
- Operacionalización de variables.
- Encuesta de instrumento de Habilidades Sociales.
- Certificado de validez de contenido del instrumento

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Neiser Yoel Parihuaman Falla
DNI: 47635214

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: CULTURA ORGANIZACIONAL								
Dimensión: La participación								
1	¿La capacidad de los colaboradores se considera como una importante fuente de ventaja competitiva?	X		X		X		
2	¿El trabajo en equipo es parte de la cultura organizacional?	X		X		X		
3	¿Siente que existe apoyo para trabajar, sin importar la jerarquía?	X		X		X		
4	¿Ud. siente que la información se comparte, para que todo colaborador pueda acceder a ella?	X		X		X		
5	¿Ud. considera que el empoderamiento es parte de la cultura organizacional?	X		X		X		
Dimensión: Consistencia								
6	¿Ud. considera que existe un conjunto de valores que rige la forma en que se realiza el trabajo dentro de la organización?	X		X		X		
7	¿Ud. es testigo, cuando se producen desacuerdos dentro de la organización, trabajan para lograr soluciones que se beneficien a ambas partes implicadas?	X		X		X		
8	¿En la organización es fácil llegar a un consenso, incluso en temas difíciles?	X		X		X		
9	¿Se hace fácil coordinar el apoyo acerca de las metas que tiene cada área en esta empresa?	X		X		X		
Dimensión: Misión								
10	¿Existe un amplio consenso acerca de los objetivos de esta organización?	X		X		X		
11	¿Ud. conoce una estrategia clara para la organización?	X		X		X		
12	¿La organización ha establecido claramente los objetivos que están tratando de cumplir?	X		X		X		
13	¿Ud. siente que existe una misión compartida de lo que la organización quiere lograr?	X		X		X		
14	¿La misión de la organización logra entusiasmo y motivación a nosotros como colaboradores?	X		X		X		
15	¿En la organización existe una clara misión que le da sentido y dirección a su trabajo?	X		X		X		
Variable: Compromiso organizacional								
Dimensión: Afectivo								
16	¿Realmente siente que los problemas de esta organización son mis propios problemas?	X		X		X		

17	¿Siente Ud. un fuerte "vinculo emocional" con la empresa?	X		X		X	
18	¿Esta empresa significa mucho para Ud.?	X		X		X	
19	¿Siente Ud. un fuerte sentido de pertenencia con esta empresa?	X		X		X	
Dimensión: Continuidad							
20	¿Una de las pocas consecuencias serias de dejar esta empresa podría ser la escasez de alternativas disponibles afuera?	X		X		X	
21	¿Ud. se sentiría culpable si dejara la empresa ahora?	X		X		X	
22	¿Siente Ud. que tendría pocas alternativas afuera, si decide dejar esta empresa?	X		X		X	
23	¿Ud. le debe muchas gracias a esta empresa?	X		X		X	
Dimensión: Normativo							
24	¿Esta empresa merece su lealtad?	X		X		X	
25	¿Siente mucha obligación de continuar trabajando en su actual empleo?	X		X		X	
26	¿No dejaría esta empresa ahora, ya que tengo una obligación con las personas que trabajan aquí?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **Sí hay Suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg:

Mendoza Rivera Ricardo Dario

DNI: 18070765

Especialidad del evaluador:

Ing. Industrial



.....
Firma del Experto Informante.

Ing. Industrial

ANEXO N° 01
CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ita):

SEGUNDO GERARDO ULLOA BOCANEGRA

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Administración, Finanzas y Negocios Globales, promoción 2017, aula 000, requerimos validar los instrumentos con los cuales debemos recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**

El título del nombre del proyecto de investigación es: **"LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NOTARIA RODRÍGUEZ, LIMA – PERÚ 2020"**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurrimos y apelamos a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar dicho instrumento.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de variables.
- Operacionalización de variables.
- Encuesta de instrumento de Habilidades Sociales.
- Certificado de validez de contenido del instrumento

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Neiser Yoel Parihuaman Falla
DNI: 47635214

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: CULTURA ORGANIZACIONAL								
Dimensión: La participación								
1	¿La capacidad de los colaboradores se considera como una importante fuente de ventaja competitiva?	X		X		X		
2	¿El trabajo en equipo es parte de la cultura organizacional?	X		X		X		
3	¿Siente que existe apoyo para trabajar, sin importar la jerarquía?	X		X		X		
4	¿Ud. siente que la información se comparte, para que todo colaborador pueda acceder a ella?	X		X		X		
5	¿Ud. considera que el empoderamiento es parte de la cultura organizacional?	X		X		X		
Dimensión: Consistencia								
6	¿Ud. considera que existe un conjunto de valores que rige la forma en que se realiza el trabajo dentro de la organización?	X		X		X		
7	¿Ud. es testigo, cuando se producen desacuerdos dentro de la organización, trabajan para lograr soluciones que se beneficien a ambas partes implicadas?	X		X		X		
8	¿En la organización es fácil llegar a un consenso, incluso en temas difíciles?	X		X		X		
9	¿Se hace fácil coordinar el apoyo acerca de las metas que tiene cada área en esta empresa?	X		X		X		
Dimensión: Misión								
10	¿Existe un amplio consenso acerca de los objetivos de esta organización?	X		X		X		
11	¿Ud. conoce una estrategia clara para la organización?	X		X		X		
12	¿La organización ha establecido claramente los objetivos que están tratando de cumplir?	X		X		X		
13	¿Ud. siente que existe una misión compartida de lo que la organización quiere lograr?	X		X		X		
14	¿La misión de la organización logra entusiasmo y motivación a nosotros como colaboradores?	X		X		X		
15	¿En la organización existe una clara misión que le da sentido y dirección a su trabajo?	X		X		X		
Variable: Compromiso organizacional								
Dimensión: Afectivo								
16	¿Realmente siente que los problemas de esta organización son mis propios problemas?	X		X		X		

17	¿Siente Ud. un fuerte "vínculo emocional" con la empresa?	X	X	X		
18	¿Esta empresa significa mucho para Ud.?	X	X	X		
19	¿Siente Ud. un fuerte sentido de pertenencia con esta empresa?	X	X	X		
Dimensión: Continuidad						
20	¿Una de las pocas consecuencias serias de dejar esta empresa podría ser la escasez de alternativas disponibles afuera?	X	X	X		
21	¿Ud. se sentiría culpable si dejara la empresa ahora?	X	X	X		
22	¿Siente Ud. que tendría pocas alternativas afuera, si decide dejar esta empresa?	X	X	X		
23	¿Ud. le debe muchas gracias a esta empresa?	X	X	X		
Dimensión: Normativo						
24	¿Esta empresa merece su lealtad?	X	X	X		
25	¿Siente mucha obligación de continuar trabajando en su actual empleo?	X	X	X		
26	¿No dejaría esta empresa ahora, ya que tengo una obligación con las personas que trabajan aquí?	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg:

.....Mg. Ing^o Segundo Gerardo Ulloa Bocanegra.....

DNI:18123406.....

Especialidad del evaluador:

.....Ingeniero Industrial.....



Segundo Ulloa Bocanegra
ING INDUSTRIAL
R. CIP. 05421

.....
Firma del Experto Informante.

Especialidad

ANEXO N° 01
CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (i)(ta):

ARNALDO RUBÉN CHUMPITAZ TRILLO

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Administración, Finanzas y Negocios Globales, promoción 2018, aula 000, requerimos validar los instrumentos con los cuales debemos recoger la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES**

El título del nombre del proyecto de investigación es: **"LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA NOTARIA RODRÍGUEZ, LIMA – PERÚ 2020"** ^{www} y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos, recurrimos y apelamos a su connotada experiencia a efecto que se sirva aprobar dicho instrumento.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definición conceptual de variables.
- Operacionalización de variables.
- Encuesta de instrumento de Habilidades Sociales.
- Certificado de validez de contenido del instrumento

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Neiser Yoel Parihuaman Falla

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: CULTURA ORGANIZACIONAL								
Dimensión: La participación								
1	¿La capacidad de los colaboradores se considera como una importante fuente de ventaja competitiva?	X		X		X		
2	¿El trabajo en equipo es parte de la cultura organizacional?	X		X		X		
3	¿Siente que existe apoyo para trabajar, sin importar la jerarquía?	X		X		X		
4	¿Ud. siente que la información se comparte, para que todo colaborador pueda acceder a ella?	X		X		X		
5	¿Ud. considera que el empoderamiento es parte de la cultura organizacional?	X		X		X		
Dimensión: Consistencia								
6	¿Ud. considera que existe un conjunto de valores que rige la forma en que se realiza el trabajo dentro de la organización?	X		X		X		
7	¿Ud. es testigo, cuando se producen desacuerdos dentro de la organización, trabajan para lograr soluciones que se beneficien a ambas partes implicadas?	X		X		X		
8	¿En la organización es fácil llegar a un consenso, incluso en temas difíciles?	X		X		X		
9	¿Se hace fácil coordinar el apoyo acerca de las metas que tiene cada área en esta empresa?	X		X		X		
Dimensión: Misión								
10	¿Existe un amplio consenso acerca de los objetivos de esta organización?	X		X		X		
11	¿Ud. conoce una estrategia clara para la organización?							
12	¿La organización ha establecido claramente los objetivos que están tratando de cumplir?	X		X		X		
13	¿Ud. siente que existe una misión compartida de lo que la organización quiere lograr?	X		X		X		
14	¿La misión de la organización logra entusiasmo y motivación a nosotros como colaboradores?	X		X		X		
15	¿En la organización existe una clara misión que le da sentido y dirección a su trabajo?	X		X		X		
Variable: Compromiso organizacional								
Dimensión: Afectivo								
16	¿Realmente siente que los problemas de esta organización son mis propios problemas?	X		X		X		
17	¿Siente Ud. un fuerte "vínculo emocional" con la empresa?	X		X		X		

18	¿Esta empresa significa mucho para Ud.?	X	X	X		
19	¿Siente Ud. un fuerte sentido de pertenencia con esta empresa?	X	X	X		
Dimensión: Continuidad						
20	¿Una de las pocas consecuencias serias de dejar esta empresa podría ser la escasez de alternativas disponibles afuera?	X	X	X		
21	¿Ud. se sentiría culpable si dejara la empresa ahora?	X	X	X		
22	¿Siente Ud. que tendría pocas alternativas afuera, si decide dejar esta empresa?	X	X	X		
23	¿Ud. le debe muchas gracias a esta empresa?	X	X	X		
Dimensión: Normativo						
24	¿Esta empresa merece su lealtad?	X	X	X		
25	¿Siente mucha obligación de continuar trabajando en su actual empleo?	X	X	X		
26	¿No dejaría esta empresa ahora, ya que tengo una obligación con las personas que trabajan aquí?	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg:

Dr. Arnaldo Rubén Chumpitaz Trillo

DNI: 07909169

Especialidad del evaluador:

C.P.C.C. 12600



ARNALDO RUBÉN CHUMPITAZ TRILLO
C.P.C.C. 12600
Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 5: Matriz de datos

VARIABLE INDEPENDIENTE: CULTURA ORGANIZACIONAL															
	PARTICIPACIÓN					CONSISTENCIA				MISION					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
18	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1
26	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
27	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1
28	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
29	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1
30	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2

V.DEPENDIENTE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL											
	AFECTIVO				CONTINUIDAD				NORMATIVO		
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
14	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
17	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
18	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1
26	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
27	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2
28	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
29	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1

Anexo 6: Propuesta de valor

En esta investigación se conoce la importancia de la cultura organizacional la cual mantiene los valores esenciales de la empresa al frente y al centro en todos los aspectos de sus operaciones diarias y la estructura organizativa, esta cultura puede transformar a los empleados. Así mismo el compromiso organizacional es una perspectiva que reconoce las percepciones, sentimientos y actitudes de los trabajadores y su involucramiento con la organización, este concepto incluye la relación que tiene el individuo con los diferentes grupos que la integran.