



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES
TESIS**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL
DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA LOS PORTALES
ESTACIONAMIENTOS OPERADORA LIMA
METROPOLITANA 2022**

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

AUTORAS:

**Bach. FLORES DONAYRE IVETTE GUILIANA
DNI 70119029**

**Bach. PALACIOS QUISPE PAMELA DEL CARMEN
DNI 43380544**

LIMA – PERÚ

2022

REPORTE DE ANTIPLAGIO MENOR AL 30%



Tesis Ivette Flores - Pamela Palacios

7% Similitudes
 < 1% Texto entre comillas
 0% similitudes entre comillas
 < 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: Tesis Ivette Flores - Pamela Palacios.docx Tamaño del documento original: 8,5 Mo	Depositante: Teresa Chirinos Fecha de depósito: 22/11/2022 Tipo de carga: Interfaz Fecha de fin de análisis: 22/11/2022	Número de palabras: 22.301 Número de caracteres: 153.155
---	--	---

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TESIS SOLANO Y CRUZ.docx TESIS SOLANO Y CRUZ.docx #ca4ft El documento proviene de mi grupo 5 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (407 palabras)
2	Documento de otro usuario #x4ttr El documento proviene de otro grupo 1 fuente similar	2%		Palabras idénticas: 2% (302 palabras)
3	TESIS MATICORENA- LESCANO VILA PAMELA CONTABILIDAD FINAL 28.11.2... #44M01 El documento proviene de mi grupo 7 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (132 palabras)
4	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82206/Polo_BJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (170 palabras)
5	CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE PERSONAL DE LA GERENC... #44d4f El documento proviene de mi grupo 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (166 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorioacademico.upc.edu.pe Cultura organizacional y su relación con el comp... http://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/65962?show=full	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
2	dspace.upc.edu.ec http://dspace.upc.edu.ec/bitstream/123456789/19515/1/UPS-GT003045.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
3	repositorio.uasamericas.edu.pe http://repositorio.uasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1242/SOLANO%20CORDOVA.pdf?sequence=1	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
4	TESIS.docx TESIS.docx #44444 El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
5	repositorio.ucv.edu.pe Cultura organizacional y compromiso en la Corporación Am... http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59459	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://repositorio.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/34649/CamechoNocua-JohnAntonio-2022.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5973253720210247_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24945/1-1272.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- <https://doi.org/10.25053/revd.ufor.v6i1.3854>
- <http://dx.doi.org/10.4067/50718-07642022000200099>

ASESOR DE TESIS

Dra. TEREZA GIOVANNA CHIRINOS GASTELU

DNI: 07971242 [https:// orcid.org/ 0000-0001-5143-1677](https://orcid.org/0000-0001-5143-1677)

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG

DNI 7977890 <https://orcid.org/0000-0002-5678-0056>

Presidente

Mg. DIAZ ZARATE FRANCISCO EDUARDO

DNI 9725143 <https://orcid.org/0000-0002-1847-9545>

Secretario

Mg. ERNESTO ARCE GUEVARA

DNI 9085080 <https://orcid.org/0000-0002-3082-5789>

Vocal

DEDICATORIA

Dedicó esta tesis principalmente a Dios por haberme dado la vida y guiado a lo largo de mi carrera, a mi familia por ser un pilar importante en mi formación profesional, por demostrarme su cariño y su apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias.

A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Ivette Guiliana Flores Donayre

Dedico el resultado de este trabajo primero a Dios, ya que gracias a él tenemos vida, a mis padres por ser los ejemplos más grandes de superación y esfuerzo que he tenido y con mucho amor a mis hijos Aldo y Pya que han sido mi fortaleza en todo momento.

Pamela del Carmen Palacios Quispe

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que hicieron posible esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres, tristes y que me dijeron que no me dé por vencida. No puedo dejar de agradecerte especialmente a ti Pamela, mi compañera fiel de Universidad, de tesis y ahora de corazón y vida. Finalmente quiero agradecer a mi pareja, por apoyarme cuando más lo necesite, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias.

Ivette Guiliana Flores Donayre

A nuestra tutora, Dra. Teresa Giovanna Chirinos Gastelu, por su paciencia y constancia en la guía para realizar nuestra tesis. A los docentes que nos acompañaron a lo largo de nuestra carrera universitaria.

A mi familia que siempre han estado presentes con sus palabras de aliento y con el amor que siempre me brindan. A mis amorosos hijos Aldo y Pya, por la paciencia y el apoyo incondicional que me dan en casa, no ha sido fácil el camino, pero la meta se cumplió hijos míos, muchas gracias.

A mi colega y amiga de corazón Ivette, a quien agradezco su perseverancia a lo largo de nuestra carrera, y quien a pesar de todos los obstáculos que se han presentado, no vacilo en continuar y llegar a la meta.

Finalmente, gracias a nuestros compañeros que a pesar que éramos un grupo reducido siempre enfrentamos las desavenencias juntos, Luis, Romel, Paco y el último en integrarse nuestro gran amigo Luigi. Muchas gracias.

Pamela del Carmen Palacios Quispe

RESUMEN

Esta tesis cuyo título fue “Cultura organizacional y compromiso laboral de los empleados de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022” cuyo objetivo fue: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022. La metodología que se empleó fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental; técnica encuesta, instrumentos cuestionario, población 1081 anfitriones, muestra fue de 284 anfitriones; análisis estadísticos descriptivos como tablas y gráficos y la estadística inferencial como el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

La estadística que se realizó arrojó que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, directo y alto es decir 0.788 y el p_valor de 0.000 menor a 0.05, en este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

Palabras claves: Cultura organizacional, compromiso laboral, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo

ABSTRACT

This thesis whose title was "Organizational culture and labor commitment of the employees of the company Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022" whose objective was: To determine the relationship between the organizational culture and the labor commitment of the employees of Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022. The methodology used was applied, quantitative approach, correlational level and non-experimental design; survey technique, questionnaire instruments, population 1081 hosts, sample was 284 hosts; descriptive statistical analyzes such as tables and graphs and inferential statistics such as Spearman's Rho correlation coefficient.

The statistic that was carried out showed that the Spearman's Rho correlation coefficient, direct and high, is 0.788 and the p_value of 0.000 less than 0.05, in this case the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted: The organizational culture is It is significantly related to the labor commitment of the employees of Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

Keywords: Organizational culture, work commitment, affective commitment, continuity commitment, normative 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.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xvi
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.1. Planteamiento del problema.....	17
1.2. Formulación del problema.....	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Justificación del estudio.....	20
1.3.1. Justificación Teórica.....	20
1.3.2. Justificación Práctica.....	20
1.3.3. Justificación Metodológica.....	20
1.3.4. Justificación Social.....	20
1.3.5. Justificación Económica.....	21
1.4. Objetivos de la investigación.....	21
1.4.1. Objetivo general.....	21
1.4.2. Objetivos específicos.....	21
II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. Antecedentes de la investigación.....	22
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	24

2.2.	Bases teóricas de las variables.....	27
2.2.1.	Cultura organizacional.....	27
2.2.2.	Compromiso laboral.....	34
2.3.	Definición de términos básicos.....	39
III.	MARCO METODOLÓGICO.....	44
3.1.	Hipótesis de la investigación.....	44
3.1.1.	Hipótesis general.....	44
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	44
3.2.	Variables de estudio.....	44
3.2.1.	Definición conceptual.....	44
3.2.2.	Definición operacional.....	45
3.3.	Tipo y nivel de la investigación.....	45
3.4.	Diseño de la investigación.....	46
3.5.	Población y muestra de estudio.....	47
3.5.1.	Población.....	47
3.5.2.	Muestra.....	47
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
3.6.1.	Técnicas de recolección de datos.....	48
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	48
3.6.3.	Validez.....	48
3.6.4.	Confiabilidad.....	49
3.7.	Métodos de análisis de datos.....	50
3.8.	Aspectos éticos.....	50
IV.	RESULTADOS.....	51
V.	DISCUSIÓN.....	97
VI.	CONCLUSIONES.....	100
VII.	RECOMENDACIONES.....	101
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	102
	ANEXOS.....	108
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	109
	Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	110

Anexo 3: Instrumentos.....	112
Anexo 4: Validación de Instrumentos.....	113
Anexo 5: Matriz de Datos.....	117
Anexo 6: Propuesta de valor.....	130

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de las variables.....	45
Tabla 2.	Prueba de validez.....	49
Tabla 3.	Prueba de confiabilidad del instrumento cultura organizacional.....	49
Tabla 4.	Prueba de confiabilidad del instrumento compromiso laboral.....	49
Tabla 5.	Cultura organizacional.....	51
Tabla 6.	Innovación y toma de riesgos.....	52
Tabla 7.	¿Considera usted que la empresa brinda la posibilidad de expresar su creatividad en su labor?.....	53
Tabla 8.	¿Considera usted que la empresa reconoce públicamente los trabajos que desarrolla con iniciativa?.....	54
Tabla 9.	Atención a los detalles.....	55
Tabla 10.	¿Considera usted que brinda una atención oportuna?.....	56
Tabla 11.	¿Considera usted que antes de tomar una decisión analiza la situación?.....	57
Tabla 12.	Orientación a los resultados.....	58
Tabla 13.	¿Considera usted que cumple con las metas determinadas por la empresa?.....	59
Tabla 14.	¿Considera usted que los jefes de su empresa se focalizan en el logro de los objetivos?.....	60
Tabla 15.	Orientación a la gente.....	61
Tabla 16.	¿Considera usted que la empresa atiende las necesidades del empleado?.....	62
Tabla 17.	¿Considera usted que la empresa se interesa por mejorar las condiciones laborales?.....	63
Tabla 18.	Orientación a los equipos.....	64
Tabla 19.	¿Considera usted que en la empresa se impulsa para trabajar en equipo?.....	65

Tabla 20.	¿Considera usted que en la empresa existe coordinación para desarrollar actividades en grupo?.....	66
Tabla 21.	¿Considera usted que la comunicación es buena dentro de la empresa?.....	67
Tabla 22.	Dinamismo.....	68
Tabla 23.	¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es dinámico?..	69
Tabla 24.	¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es competente?.....	70
Tabla 25.	Estabilidad.....	71
Tabla 26.	¿Considera usted que está conforme con el cargo que ocupa actualmente?.....	72
Tabla 27.	¿Considera usted que en la empresa se presenta resistencia al cambio?.....	73
Tabla 28.	Compromiso laboral.....	74
Tabla 29.	Compromiso afectivo.....	75
Tabla 30.	¿Se siente feliz de prestar sus servicios en la empresa?.....	76
Tabla 31.	¿Se siente identificado con la empresa a la que pertenece?.....	77
Tabla 32.	¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa?.....	78
Tabla 33.	¿Se siente en familia dentro de la empresa?.....	79
Tabla 34.	¿Siente usted que pertenece a la empresa?.....	80
Tabla 35.	Compromiso de continuidad.....	81
Tabla 36.	¿Se siente con la necesidad de trabajar en la empresa?.....	82
Tabla 37.	¿Se siente con temor de renunciar a su trabajo?.....	83
Tabla 38.	¿Se siente usted que no tiene oportunidades de trabajo?.....	84
Tabla 39.	¿Siente usted que su remuneración no ha mejorado?.....	85
Tabla 40.	¿Siente usted que ha invertido tiempo y esfuerzo?.....	86
Tabla 41.	Compromiso normativo.....	87
Tabla 42.	¿Siente usted que renunciar es inapropiado?.....	88
Tabla 43.	¿Siente usted que la empresa merece su lealtad?.....	89
Tabla 44.	¿Se siente que dejar la empresa trae sentimiento de culpa?.....	90
Tabla 45.	¿Se siente que la empresa se preocupa por brindar capacitaciones?....	91

Tabla 46.	¿Se siente que la empresa ofrece en gratitud buenos beneficios?.....	92
Tabla 47.	Correlación de la cultura organizacional y compromiso laboral.....	93
Tabla 48.	Correlación de la cultura organizacional y compromiso afectivo.....	94
Tabla 49.	Correlación de la cultura organizacional y compromiso de continuidad...	95
Tabla 50.	Correlación de la cultura organizacional y compromiso normativo.....	96

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Cultura organizacional.....	51
Figura 2.	Innovación y toma de riesgos.....	52
Figura 3.	¿Considera usted que la empresa brinda la posibilidad de expresar su creatividad en su labor?.....	53
Figura 4.	¿Considera usted que la empresa reconoce públicamente los trabajos que desarrolla con iniciativa?.....	54
Figura 5.	Atención a los detalles.....	55
Figura 6.	¿Considera usted que brinda una atención oportuna?.....	56
Figura 7.	¿Considera usted que antes de tomar una decisión analiza la situación?.....	57
Figura 8.	Orientación a los resultados.....	58
Figura 9.	¿Considera usted que cumple con las metas determinadas por la empresa?.....	59
Figura 10.	¿Considera usted que los jefes de su empresa se focalizan en el logro de los objetivos?.....	60
Figura 11.	Orientación a la gente.....	61
Figura 12.	¿Considera usted que la empresa atiende las necesidades del empleado?.....	62
Figura 13.	¿Considera usted que la empresa se interesa por mejorar las condiciones laborales?.....	63
Figura 14.	Orientación a los equipos.....	64
Figura 15.	¿Considera usted que en la empresa se impulsa para trabajar en equipo?.....	65
Figura 16.	¿Considera usted que en la empresa existe coordinación para desarrollar actividades en grupo?.....	66
Figura 17.	¿Considera usted que la comunicación es buena dentro de la empresa?.....	67
Figura 18.	Dinamismo.....	68
Figura 19.	¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es dinámico?...	69

Figura 20.	¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es competente?.....	70
Figura 21.	Estabilidad.....	71
Figura 22.	¿Considera usted que está conforme con el cargo que ocupa actualmente?.....	72
Figura 23.	¿Considera usted que en la empresa se presenta resistencia al cambio?.....	73
Figura 24.	Compromiso laboral.....	74
Figura 25.	Compromiso afectivo.....	75
Figura 26.	¿Se siente feliz de prestar sus servicios en la empresa?.....	76
Figura 27.	¿Se siente identificado con la empresa a la que pertenece?.....	77
Figura 28.	¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa?.....	78
Figura 29.	¿Se siente en familia dentro de la empresa?.....	79
Figura 30.	¿Siente usted que pertenece a la empresa?.....	80
Figura 31.	Compromiso de continuidad.....	81
Figura 32.	¿Se siente con la necesidad de trabajar en la empresa?.....	82
Figura 33.	¿Se siente con temor de renunciar a su trabajo?.....	83
Figura 34.	¿Se siente usted que no tiene oportunidades de trabajo?.....	84
Figura 35.	¿Siente usted que su remuneración no ha mejorado?.....	85
Figura 36.	¿Siente usted que ha invertido tiempo y esfuerzo?.....	86
Figura 37.	Compromiso normativo.....	87
Figura 38.	¿Siente usted que renunciar es inapropiado?.....	88
Figura 39.	¿Siente usted que la empresa merece su lealtad?.....	89
Figura 40.	¿Se siente que dejar la empresa trae sentimiento de culpa?.....	90
Figura 41.	¿Se siente que la empresa se preocupa por brindar capacitaciones?....	91
Figura 42.	¿Se siente que la empresa ofrece en gratitud buenos beneficios?.....	92

INTRODUCCIÓN

El atributo más importante de un empleado de las empresas de servicio estacionamiento de vehículos debe ser ofrecer una buena atención al cliente a través de la empatía, la honestidad, la paciencia, la puntualidad y el conocimiento del servicio; del mismo modo, las habilidades para cuidar y supervisar para ofrecer una labor precisa y metódica; otro atributo principal es el trabajo en equipo y la excelente comunicación la cual es clara, asertiva y precisa.

De ahí el interés de esta investigación, la cual fue brindar información actualizada y precisa para satisfacer las necesidades de la organización en la cultura organizacional y el compromiso laboral, para mayor claridad se realizó 7 capítulos que se detallan a continuación:

Capítulo I: Problema de Investigación: que detalla el planteamiento del problema, formulación del problema que contiene problema general y específicos. Justificación teórica, práctica, metodología, social y económica. Finalmente se plantearon los objetivo general y específicos.

Capítulo II: Marco Teórico: que desarrolla los antecedentes nacionales e internacionales. Las bases teóricas donde se explica el sustento de las variables y la definición de términos básicos.

Capítulo III: Método y materiales: Hipótesis general y específicos, variables de estudio, tipo, diseño, nivel y enfoque de la investigación. Población y muestra. Técnicas e instrumentos, Recolección de datos, Métodos de análisis de datos y Aspectos éticos.

Capítulo IV: Resultados de la aplicación del trabajo de campo que se visualiza en las tablas y los gráficos que corresponden a la parte descriptiva y la parte inferencial que es la validación de la hipótesis.

Capítulo V: Discusión: En esta parte se considera otros antecedentes similares y lograr encontrar, similitudes, diferencias con el trabajo actual.

Capítulo VI: Conclusiones, puntos finales que servirá para informar a la empresa.

Capítulo VII: Recomendaciones, Referencias bibliográficas y anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La crisis sanitaria generada por la Covid-19 generó que la cultura organizacional y el compromiso laboral en diversas organizaciones tanto privadas como públicas a nivel mundial se vean perjudicadas, debido principalmente a la rápida transmisión del virus, el cual sometió a los empleados a modificar su estilo de vida y por supuesto la manera de trabajar, tornándose más molesto y estresante, asimismo, alarmante e inquietante por el miedo de contagio hacia sus familiares.

A nivel mundial, en China los acontecimientos organizacionales y la importancia que dan las organizaciones al entorno global, ha permitido que su cultura sea significativamente importante en los países occidentales y que estas discrepancias ocasionen problemas y conflictos organizacionales, que generalmente no son estudiados detalladamente por las organizaciones, en vista que los empleados frecuentemente prefieren mantenerse en silencio y habitualmente son reacios a manifestar sus pensamientos y opiniones (Benavides y Camacho, 2022) Mientras que en los países latinoamericanos se presenta la tendencia que la conducta de los empleados puede derivarse en comportamientos que repercuten las tareas y esfuerzos dentro de la organización, en esta situación el ambiente laboral de un empleado repercute la manera en que interrelacionan con otros empleados sean estas internas como externas, mayormente lo que ocurre frecuentemente en una organización puede ser la inclinación de la gerencia, lo que puede generar una serie de problemas entre los empleados y conflictos que pueden ocasionar la quiebra de la organización, por este motivo, es relevante reconocer el ambiente que incide en su cultura organizacional colaborando a la organización a comprender los motivos de la motivación y compromiso de los empleados (García-Samper, et. al., 2022)

Con relación al compromiso laboral, las organizaciones mexicanas toman mucha importancia a los comportamientos y conductas de sus empleados, que es el recurso más relevante para conseguir el éxito; son miles las situaciones en las que se realizo

la labor, pero cuando se anhela un óptimo desempeño, un incremento en la productividad y óptimos criterios para los empleados, es relevante tomar en consideración y reconocer los elementos del comportamiento dentro de la organización que puedan repercutir en los empleados de una forma favorable o desfavorable (Treviño-Reyes, et. al., 2022) La Organización Internacional del Trabajo ha considerado que el ambiente laboral como un elemento que ha favorecido en la generación de bienestar en los empleados, dentro de la cual se ubica el compromiso laboral, en donde su ausencia promueve que los ambientes laborales no proporcionen las condiciones dirigidas al crecimiento y bienestar de los empleados (Orozco-Solis, et. al., 2022)

A nivel nacional, un estudio que permitió conocer los atributos y particularidades de la cultura organizacional en diferentes organizaciones de la mayoría de sectores, tomo en consideración la opinión de 355 empresarios, los cuales indicaron que los valores distribuidos se constituyeron el elementos más importante en sus respectivos ambientes laborales, muy por encima de los hábitos y creencias, en donde el compromiso corresponde al valor principal, esto hizo tomar en consideración que las culturas se encuentran dentro de la línea de la misión y visión de las organizaciones (Salazar y Alegre, 2021) La ausencia de cultura organizacional no permite que las organizaciones alcancen un desempeño o rendimiento óptimo, en vista que los empleados no están debidamente ideologizados en doctrinas y supuestos individuales que forman el sustento para un accionar grupal (Polo, 2022)

Respecto al compromiso laboral, la investigación de (2022) sostuvo que presento un nivel moderado a deficiente, donde manifestaron que los horarios no se respetan, no se hacen pagos adicionales por concepto de horas extras, por lo que, los empleados han pensado en renunciar o abandonar a la organización (Condor, 2022) Asimismo, tanto los gerentes como los empleados generalmente migran de una organización a otra procurando encontrar un espacio donde se debe ofrecer condiciones de trabajo apropiadas y cuya estimulación laboral no siempre debe ser su remuneración, en vista que, la mayoría de las organizaciones en el país no cuentan con una dirección

adecuada sobre la administración del personal por lo que no impulsan un clima organizacional apropiado, ni buscan cumplir el objetivo de alcanzar la lealtad y compromiso del empleado (Medina y Obeso, 2022)

Los Portales Estacionamientos es una organización que nació en el país hace más de 50 años y cuenta con cerca de 2000 empleados que tienen como finalidad particular y organizacional sintetizar y facilitar la vida de los clientes aproximándolos a su destino; los estacionamientos se ubican en los principales distritos, centros financieros y empresariales, así como retails que están ubicados en Lima, Arequipa, Cajamarca, Piura, Ica, Cusco, Huacho y Pucallpa; se consideró que cada organización diferente por contar culturas organizacionales distintas, dicho de otro modo, una organización cuenta con una personalidad diferente en el cual se asigna un ADN que se produce por medio de las experiencias y vivencias de los empleados aumentando el compromiso laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022?

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación Teórica

Se justificó teóricamente porque la investigación tuvo relevancia en vista que se emplearon teorías de diversos autores sobre la cultura organizacional y compromiso laboral y la asociación entre ellas, estas variables fueron comprobadas y confrontadas en la realidad en el curso de la realización de la investigación, las cuales también sirvió para defender los resultados y contribuyeron en el sustento teórico de esta investigación.

1.3.2. Justificación Práctica

Se justificó de manera practica porque los resultados presentados en el estudio contribuyeron a solucionar el problema real que se presentó en la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana que fue, la necesidad de saber y reconocer si la ausencia de cultura organizacional se relaciona con la falta de compromiso laboral de los empleados.

1.3.3. Justificación Metodológica

Se justificó metodológicamente porque se diseñaron y aplicaron instrumentos que se elaboraron respetando los criterios de la metodología de investigación, de esta forma se reconocieron el nivel de cultura organizacional para luego vincularlo con el compromiso laboral y sus elementos afectivo, de continuidad y normativo.

1.3.4. Justificación Social

Se justificó socialmente porque permitieron que los empleados encargados de administrar los recursos humanos de la organización, considerar medidas apropiadas en beneficio de los empleados, sustentadas en información real, actual y científico, con lo cual la investigación aporta que estas medidas sean efectivamente eficientes para conseguir el bienestar emocional y el óptimo rendimiento de los empleados en la organización.

1.3.5. Justificación Económica

Se justificó económicamente porque la investigación permitió la mejora del compromiso laboral a través de la optimización de la cultura organizacional, con lo cual se pudo mejorar la atención de los clientes y dar solución a sus necesidades al momento de buscar un aparcamiento de sus vehículos en los distritos de Lima Metropolitana.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Bernilla y Espinoza (2020) en la investigación titulada *Cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020*, tesis para obtener el título profesional de Administración de la Universidad César Vallejo. Cuyo objetivo general fue la determinación de como la cultura organizacional se vincula con el compromiso en la organización. Metodológicamente fue aplicada, cuantitativa, correlacional, no experimental, transversal y la muestra fue de 60 empleados. **Concluyó** que la cultura organizacional se asoció de manera directa, moderada y significativa con el compromiso dentro de la organización, quiere decir, si se mejora la cultura organizacional también mejorara el compromiso de los empleados.

Su **aporte** más relevante fue la incorporación de diferentes programas y sistemas de aprendizaje y realización que estén focalizadas a blindar o proteger los tres elementos del compromiso en los empleados, para poder reducir los probables accidentes laborales.

Torres y Pinedo (2020) en la investigación titulada *Cultura organizacional y satisfacción laboral en una empresa de seguridad, Ucayali, 2019*, tesis para obtener el título profesional de administración de la Universidad Peruana Unión. Cuyo objetivo general fue la determinación de como la cultura organizacional se vincula con la satisfacción laboral. Dentro de la metodología fue básica, no experimental, correlacional, cuantitativa y la muestra fue de 150 empleados. Concluyó que la cultura organizacional se asocia de manera directa, moderada y significativa con la satisfacción laboral, cuando se mejora la cultura organizacional se mejora también la satisfacción laboral y viceversa; generando indirectamente cambios favorables en el desempeño laboral de los empleados.

Su aporte más importante fue que la organización debe laborar en los empleados para determinar y explicar sus creencias, valores, cultura y pensamientos con la finalidad de fundamentar la cultura organizacional efectiva sustentada en los principios tanto de igualdad como de efectividad organizacional.

Gil (2020) en la investigación titulada *Compromiso organizacional y su efecto en la intención de rotación en los colaboradores de los autoservicios El Super Chiclayo 2019*, tesis para obtener el título profesional de administración de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Su objetivo principal fue la evaluación de como el compromiso organizacional afecta la intención de rotación de los empleados. Dentro de la metodología fue aplicada, cuantitativa, explicativa, no experimental, transversal y la muestra estuvo conformada por 50 empleados. Concluyó que de acuerdo a los resultados estadísticos se estableció que la intención de rotación de los empleados fue afectada por el compromiso de la organización, lo que involucra que los empleados al sentir más compromiso generan una intención mucho menor de retirar o renunciar a la organización.

Su aporte más importante fue la implementación y puesta en marcha de actividades y procesos que producen mayor compromiso de parte de los empleados como comprendiéndolos en diferentes proyectos y producir una estabilidad de competencia entre los mismos; igualmente, llevar a cabo una serie de talleres motivacionales permitiendo la intervención de los empleados.

Centeno (2021) en la investigación de *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa ladrillera Latesa SAC – 2018*, tesis para obtener el título profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Su objetivo general fue la determinación de como la cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los empleados. Metodológicamente fue aplicada, cuantitativa, correlacional, no experimental, transversal y la muestra estuvo constituida por 20 empleados. Concluyó en base a la evidencia estadística que la cultura organizacional se asocia de manera directa,

moderada y significativa con el desempeño laboral; quiere decir, que toda mejora en la cultura organizacional conlleva a la mejora del desempeño laboral de los empleados.

Su aporte más relevante fue la puesta en marcha de un plan estratégico en donde se desarrollaron los talleres que permitan la concientización con relación al refuerzo y afianzamiento de la cultura organizacional con la finalidad de incrementar el desempeño laboral por medio de los objetivos estratégicos apropiadamente determinados para realizar una programación efectiva del plan.

Mío y Pintado (2022) en la investigación titulada *La motivación y su influencia en el compromiso laboral – Mi Banco – José Leonardo Ortiz – Chiclayo 2020*, tesis para obtener el título profesional de administración de la Universidad Señor de Sipán. Su objetivo principal fue la determinación de como el compromiso laboral fue influenciado por la motivación en la organización. Metodológicamente fue aplicada, no experimental, cuantitativa, explicativa, transversal y la muestra estuvo conformada por 45 empleados. Concluyó que la motivación influyo en un 46.2% en el compromiso organizacional, correspondiendo un hallazgo muy importante; por ello, a una motivación alta, se tendrá un compromiso también más alto en los empleados, asimismo, toda modificación en la motivación sea esta ascendente o descendente, el compromiso será influenciada de la misma manera.

Su aporte principal fue la promoción de una línea de carrera para los empleados de forma frecuente, con la finalidad de afianzar, consolidar e impulsar la motivación para que los empleados logren sus objetivos; del mismo modo, se deben brindar una serie de talleres tanto presenciales como virtuales sobre el coaching, performance de rendimiento alto y la realización tanto personal como profesional.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Aguado (2019) en la investigación titulada *Impacto del clima laboral en el compromiso organizacional en una empresa de comercio exterior*, tesis para obtener el grado de maestro en administración con mención en la Alta Dirección de la Universidad Autónoma de Querétaro. Su objetivo general fue la identificación de como el clima

laboral influye en el compromiso organizacional en referidas empresas. La investigación estuvo dentro de la metodología aplicada, cuantitativa, explicativo, no experimental, transversal y la muestra estuvo conformada por 30 empleados. Concluyó que el clima laboral influyó de manera favorable en el compromiso de los empleados con la organización, quiere decir que todo cambio o modificación favorable en el clima laboral influirá favorablemente en el compromiso organizacional.

Su aporte más importante fue la elaboración de un manual relacionado con la descripción detallada de los puestos, en vista que colaborará en el proceso de reclutamiento y selección, asimismo, la implementación de programas de capacitación y consecuentemente la ejecución de evaluaciones sobre el desempeño de los empleados.

Céspedes (2020) en la investigación titulada *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de salud*, tesis para obtener el título profesional de administración de la Universidad Mayor de San Andrés. Presentó como **objetivo** general la identificación de como la satisfacción laboral se relacionó con el compromiso de la organización. Metodológicamente fue aplicada, no experimental, transversal, correlacional y su muestra fue de 60 empleados. **Concluyó** que la satisfacción laboral se relacionó directa, débil y significativamente con el compromiso organizacional, esta correlación débil se debe fundamentalmente a ciertos factores de la organización y empleados debido a la coyuntura, del mismo modo, el componente del compromiso que tuvo mayor relación con la satisfacción fue el compromiso normativo.

Su aporte más relevante fue estimular y fomentar la igualdad de oportunidades para los empleados, con relación a su realización profesional y personal, en las capacitaciones y en la mejora de las remuneraciones; asimismo, llevar a cabo un programa de fortalecimiento de las habilidades y competencias para la realización tanto profesional como personal de los empleados.

Chiquito y Ordoñez (2020) en la investigación titulada *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de terminales portuarios privados en la provincia del Guayas*, tesis para obtener el grado de maestro en administración de empresas de la Universidad Politécnica Salesiana. Su objetivo general fue la determinación de cómo se relacionó la cultura organizacional con la satisfacción laboral de los empleados. Dentro de la metodología fue aplicada, no experimental, transversal, correlacional y la muestra fue de 292 empleados. Concluyó que la cultura de la organización se relacionó directa, mediana y significativamente con la satisfacción laboral de los empleados, toda modificación favorable en la cultura organizacional afectara favorablemente en la satisfacción de los empleados.

Su aporte más importante fue el conocimiento que tienen los empleados en cuanto a la misión y visión de la organización, corroborado en la adopción y aplicación por parte de los empleados, asimismo, la dirección eficiente y la colaboración de los empleados permite alcanzar los objetivos de la organización.

Moreno (2020) en la investigación titulada *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019*, tesis para obtener el grado de maestro en desarrollo del talento humano de la Universidad Andina Simón Bolívar. Su objetivo general fue la identificación cual es el factor más importante de la cultura organizacional que tienen incidencia en el desempeño laboral de los empleados. Metodología fue aplicada, cuantitativa, explicativa, no experimental, transversal y su muestra fue de 69 empleados. Concluyó que el control es el factor más relevante dentro de la cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los empleados, en vista que el empleado siempre requiere sentir confianza en donde labora y no siempre estar controlado o vigilado permite mejorar el desempeño.

Su aporte más importante fue la toma de medidas de corto plazo en ciertos elementos de la cultura organizacional que faciliten a la organización aumentar sus índices de rendimiento, por medio, de optimizar los componentes de comunicación, solución de conflictos y la toma de decisiones que generalmente impacta en el desempeño de los empleados.

Solorzano (2021) en la investigación titulada *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Jiga Publicidad, Cantón Quininde*, tesis para obtener el título profesional de administración de empresas de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Su objetivo principal fue el establecimiento de como la cultura organizacional tiene influencia en el desempeño laboral de los empleados. Dentro de la metodología fue aplicada, explicativa, cuantitativa, no experimental, transversal y la muestra fue de 8 empleados. Concluyó que la cultura organizacional a través de sus factores influyó en el desempeño laboral, esto debido a que la cultura no está sometida a sus valores y directrices, por consiguiente, se restringen las oportunidades de incorporar procesos de direccionamiento y optimización para el establecimiento de las fortalezas y debilidades.

Su aporte principal fue la capacitación de los empleados en vista que al no realizarlo no se obtendrían los resultados esperados y por lo tanto, tendrán un resultados desfavorable en el rendimiento; por otro lado, la ausencia de compromiso es otro elemento que afecta al desempeño laboral, por lo tanto, es muy importante motivar o estimular a los empleados con recompensas económicas como vacaciones o simplemente días libres cuando el empleado lo necesita.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Cultura organizacional

Definición

Consiste en el sistema del concepto concordado por los empleados, el cual determine a una organización de las otras personas; corresponde a una agrupación de atributos fundamentales que la organización considera (Robbins y Judge, 2019)

La cultura organizacional es una agrupación de valores que convienen y convergen los empleados, que se producen dentro de las organizaciones realizándose dentro de cada empleado costumbres y creencias características de la organización (Chiavenato, 2022)

Asimismo, hace referencia a una actividad involuntaria e instintiva realizada por el empleado de una organización, consiste en todo aquello que se lleva a cabo por propio consentimiento sin presiones o influencia de nada ni nadie; es la actividad llevada a cabo dentro de la organización coherente con la cultura de la organización circunscrito en ella; asimismo, debe estar interiorizada en el empleado, de tal manera que se puedan tomar decisiones conforme a lo planificado en la organización y no por sus propias razones o criterios (Griffin, et. al., 2020)

Está conformado por una agrupación de valores y creencias, en donde estas deben ser compartidas y admitidos por los empleados de una organización, facilitando de esta forma la convivencia favorable y beneficiosa tanto dentro como fuera de la organización; la totalidad de las organizaciones cuentan con una cultura organizacional claramente definida que evidencia el pensamiento de la organización, y es justamente la cultura la que diferencia de una organización con otra (Arbaiza, 2019)

Finalmente, la cultura organizacional es un sistema convergido y convenido por todos los empleados de todos los niveles de las diferentes organizaciones, por ello, es lo que marca la divergencia entre las diversas organizaciones; se debe tomar en consideración la sensación y apreciación que presenta cada empleado con respecto a los valores, costumbres y hábitos que son aplicados en el interior de la organización (Alvarado, 2021)

Dimensiones de la variable cultura organizacional

Dimensión 1: Innovación y toma de riesgos

Corresponde a la formación y evolución de la creatividad con posibilidad, como una manera de responder y replicar ante las nuevas situaciones; es indispensable especificar que la innovación es el nuevo mecanismo de la competitividad por ello se deben correr los riesgos necesarios para alcanzar los objetivos (Robbins y Judge, 2019)

También es el nivel en que se motiva e incentiva a los empleados para que dentro de sus actividades sean innovadores y asuman los riesgos (Chiavenato, 2022)

Esta referido a la fuerza que se insiste y exhorta a los empleados a ser inventivos, innovadores y sobre todo debe hacer frente a los riesgos (Griffin, et. al., 2020)

Indicadores de la dimensión innovación y toma de riesgos:

Indicador 1: Creatividad

Corresponde a una actividad mental que se origina de la imaginación e incluye diversas actividades mentales debidamente unidas (Barquero, et. al., 2021)

Indicador 2: Iniciativa

Se refiere a una característica y peculiaridad de la personalidad que estimula a una persona a iniciar algo que supone como indispensable, generalmente de cara al ambiente social en el que se mueve (Rincón y Aldana, 2021)

Dimensión 2: Atención a los detalles

Corresponde a la toma de decisiones, control administrativo y la calidez; esta peculiaridad es relevante debido a que la atención al detalle con relación a los procesos de planeación, organización, supervisión y evaluación tuvo como finalidad otorgar un servicio de calidad a los clientes y socios que se lograra con los empleados de la organización aplicando la inteligencia emocional (Robbins y Judge, 2019)

Asimismo, es el nivel en que se aguarda que los empleados presenten fuerza, ponderación y cuidado por los detalles (Chiavenato, 2022)

Hace referencia al nivel en que se cree en que los empleados deban ser más precisos, exactos, astuto y se focalicen en los detalles (Griffin, et. al., 2020)

Indicadores de la dimensión atención a los detalles:

Indicador 1: Atención oportuna

Hace referencia a la atención para evitar problemas o conflictos que posiblemente terminen en algo grave (Vargas, et. al., 2021)

Indicador 2: Análisis

Corresponde al examen meticuloso y exhaustivo de una situación o acontecimiento para identificar su naturaleza, sus particularidades, su estatus y los elementos que influyen en todo eso (Patlán, et. al., 2021)

Dimensión 3: Orientación a los resultados

Corresponde al grado de voluntad de cambio, iniciativa y compartir la autoridad; en la mayoría de las organizaciones las actividades y procesos están dirigidas a alcanzar los resultados previstos, por consiguiente, es indispensable tener empleados que sean innovadores y activos, con capacidades, competencias y habilidades destacables y, especialmente, valores y comportamientos para que su performance logre los resultados deseados (Robbins y Judge, 2019)

Por otro lado, es el nivel en que la gestión de la organización se focaliza en los resultados o acontecimientos, en vez de tomar en consideración los procesos o técnicas empleadas para alcanzarlos (Chiavenato, 2022)

Se refiere a la concentración de los empleados en obtener los resultados que se establecen, en vez de concentrarse en las estrategias a través de los cuales se pueden alcanzar los resultados (Griffin, et. al., 2020)

Indicadores de la dimensión orientación a los resultados:

Indicador 1: Cumplimiento de metas

Ésta asociada con la motivación y efectividad de la organización, por consiguiente, la participación de los empleados en los procesos para determinar y acatar los objetivos,

el empleado debe sentir que su labor es fundamental para el crecimiento y progreso de la organización (Rincón y Aldana, 2021)

Indicador 2: Logro de objetivos

Es la dirección por el cual los empleados se sienten satisfechos por su autorrealización, los lleva a la felicidad y a laborar de la forma como desean (Patlán, et. al., 2021)

Dimensión 4: Orientación a la gente

Corresponde a la atribución de funciones y la toma de decisiones; en este elemento la dirección toma decisiones orientadas a los resultados, pero tomando en consideración a los empleados, asimismo, el personal es relevante en todas las organizaciones, por lo tanto, se necesita la tecnología moderna, mejor infraestructura, entre otros (Robbins y Judge, 2019)

Del mismo modo, es el nivel en que las disposiciones de la organización toman en consideración el impacto de los resultados en los empleados (Chiavenato, 2022)

Se refiere al nivel en que las alternativas y posibilidades de los directores piensan en la influencia de los resultados en los empleados dentro de la organización (Griffin, et. al., 2020)

Indicadores de la dimensión orientación a la gente:

Indicador 1: Atención a las necesidades

Corresponde a la atención del estado de una persona en que se ubica en falta o ausencia de un componente, y su logro resulta necesario para laborar en un ambiente favorable (Barquero, et. al., 2021)

Indicador 2: Condiciones laborales

Se refiere a las particularidades laborales que pueda tener un impacto significativo en la producción de riesgos para la salud y seguridad de los empleados (Vargas, et. al., 2021)

Dimensión 5: Orientación a los equipos

Corresponde a la colaboración y las decisiones de consentimiento, por otro lado, es el nivel en que las actividades laborales se estructuran en equipos de trabajo y no en empleados; la dirección de las organizaciones debe resguardar y proteger los derechos de los empleados del equipo y estimular la cooperación en equipo (Robbins y Judge, 2019)

El nivel en que las acciones y procesos laborales están estructuradas por equipos en vez de empleados (Chiavenato, 2022)

Se refiere al grado en el cual los procesos y acciones laborales no son establecidas por empleado particularmente y que deben ser establecidos y organizadas por equipos de trabajo (Griffin, et. al., 2020)

Indicadores de la dimensión orientación a los equipos:

Indicador 1: Trabajo en equipo

Es la labor desarrollada por una agrupación de empleados, donde todos los participantes tienen el mismo propósito (Rincón y Aldana, 2021)

Indicador 2: Coordinación

Es la actividad o proceso de coordinar, también se refiere a la unión de dos o más personas o cosas que conformen una agrupación sincronizada y armónica (Vargas, et. al., 2021)

Indicador 3: Comunicación

Es la actividad prudente y responsable de interrelacionar información entre dos o más empleados con el propósito de recibir y transferir información (Patlán, et. al., 2021)

Dimensión 6: Dinamismo

Este elemento hace referencia al comportamiento dinámico y activo de los empleados, en tal sentido, la dirección debe estimular a los empleados a exigir y solicitar sus derechos activamente, pero concertados de sus deberes y obligaciones; asimismo, la dirección debe interesarse y no permitir que los empleados pierdan el dinamismo (Robbins y Judge, 2019)

Además, el nivel en que los empleados son dinámicos, asimismo, competitivos en vez de buscar lo más fácil (Chiavenato, 2022)

Se refiere al nivel de dinamismo que presentan los empleados para que sean mas competentes sin tener la necesidad de buscar realizar las cosas por lo más fácil (Griffin, et. al., 2020)

Indicadores de la dimensión dinamismo:

Indicador 1: Personal dinámico

Es la persona activa, con fuerza, energía y vitalidad, es una situación que cambia con mucha frecuencia (Vargas, et. al., 2021)

Indicador 2: Personal competente

Es la persona que demuestra solvencia en el desarrollo de sus actividades y por este motivo ser integro y honesto y que muestre confianza (Barquero, et. al., 2021)

Dimensión 7: Estabilidad

El elemento hace referencia al acoplamiento, el trato, el logro de los objetivos y metas y las condiciones laborales; el empleado percibe que puede acoplarse a las condiciones que brinda el ambiente laboral de la organización; es indispensables que

los empleados sean tratados de manera adecuada, sin tomar en consideración a la condición laboral (Robbins y Judge, 2019)

Por otro lado, es el nivel en que los procesos y acciones de la organización hacen hincapié en sostener la estabilidad que en discordancia con el crecimiento (Chiavenato, 2022)

Hace referencia al nivel en donde los procesos y acciones de la organización ponen mayor realce en sostener el estado y situación actual sin considerar el crecimiento (Griffin, et. al., 2020)

Indicadores de la dimensión estabilidad:

Indicador 1: Conformidad

Se refiere a la correspondencia, a la similitud o parecido entre dos o más componentes, se alude asimismo a la aprobación de algo (Patlán, et. al., 2021)

Indicador 2: Resistencia al cambio

Corresponde a la herramienta o instrumento de defensa que se impulsa por medio del miedo (Rincón y Aldana, 2021)

2.2.2. Compromiso laboral

Definición

Consiste en el nivel en que un empleado se distingue con una organización característica y los objetivos y metas de ésta, y anhela continuar y proseguir su vínculo con ella; por consiguiente, el involucramiento en la labor corresponde a la afinidad con el trabajo concreto (Robbins y Judge, 2019)

El compromiso laboral se encuentra íntimamente relacionada con los valores y objetivos de la organización, y mantienen vinculación con la aprobación de los empleados y con los resultados relacionados; corresponde a una situación psicológica

que establece el vínculo que presenta el empleado con la organización, tomando en consideración la decisión de continuar laborando o abandonando la organización (Salanova, et. al., 2019)

Es el estado intelectual, emocional y comportamiento de satisfacción y actitud beneficiosa y adecuada coherente y congruente dirigida hacia el aspecto laboral, con fuerza, voluntad, tenacidad, centralizada en las labores y funciones que supera las limitaciones y dificultades; corresponde por ello, a la relación que presenta el empleado con la organización en donde se desempeña, conformado por la agrupación del conocimiento, sentimiento y conducta (Littlewood y Uribe, 2018)

También definido como el cuidado, determinación y entrega del empleado en la organización que difunde lo solicitado y dirige a un performance efectivo, partiendo de una fuerte conexión de afecto e incorpora procesos intelectuales, como habilidad operativa y juicio del empleado; sentimental, e involucra energía, y vigor y vehemencia y el grado motivacional vinculado a preocupaciones, estímulos y expectativas del empleado (Polo, et. al., 2022)

Asimismo, se expresa en vinculación sentimental y transmisión de fuerza con sus actividades laborales, por lo tanto, un empleado comprometido evidencia motivación, inclusión, comportamiento y atención a las labores superiores a lo que la organización requiere, dirigidos a alcanzar los objetivos y metas de la organización (Silva, 2018)

Dimensiones de la variable compromiso laboral

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Se refiere al compromiso vinculado con la moral y ética de los empleados y la satisfacción laboral, es decir, las necesidades y expectativas de los empleados (Robbins y Judge, 2019)

El compromiso afectivo corresponde a la forma de vincular y asociarse con los objetivos, metas, esfuerzos y valores organizacionales para alcanzarlos, y el anhelo y la satisfacción de formar parte de la organización (Salanova, et. al., 2019)

Desde un punto de vista psicológico se refiere a la conexión sentimental de los empleados con la organización representación la inclinación emocional con sus labores, lo cual facilita disfrutar de su estancia en su entorno laboral (Polo, et. al., 2022)

Indicadores de la dimensión compromiso afectivo:

Indicador 1: Felicidad

Corresponde a la emoción que se genera en un empleado consciente cuando alcanza un instante de bienestar, disposición o ha logrado algunos objetivos que lo hacen sentir como persona, aunque cada una de estas puede presentar su propia definición (Pérez-Correa, et. al., 2022)

Indicador 2: Identificación

Se refiere a la acción de reconocer si un individuo es la misma que se busca (Estrada y Gallegos, 2021)

Indicador 3: Orgullo

Es el afecto o afección de satisfacción o beneficio por los logros, habilidades, competencias o merecimientos propios o por una cosa en lo que un individuo se siente correspondido (Prieto-Díez, et. al., 2021)

Indicador 4: Sentimiento

Corresponde al estado de ánimo, asimismo es el afecto o afección definido que establece el estado de ánimo, igualmente, es el estado del individuo particularizado por la impresión afectiva que genera una persona determinada (Bejarano, et. al., 2022)

Indicador 5: Pertenencia

Es la asociación de una situación o cosa con quien tiene facultad o potestad a ella, corresponde a la propiedad de un individuo decidido (Pérez-Correa, et. al., 2022)

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Se refiere a la inversión realizada en tiempo y esfuerzo para mantenerse en la organización, los efectos que tendrá cuando renuncie o abandone sus actividades laborales (Robbins y Judge, 2019)

El compromiso de continuidad está sustentado en el supuesto de que se puede tomar en consideración la participación del empleado a los beneficios admitidos por la organización (Salanova, et. al., 2019)

Corresponde al compromiso donde el empleado permanece en su puesto laboral, este compromiso se vincula a los costos en lo sentimental, económico o mental, por otra parte, la oportunidad de ubicar un trabajo nuevo en donde demandaría esfuerzo, tiempo y dinero por consiguiente el empleado busca mantenerse en el mismo centro laboral (Polo, et. al., 2022)

Indicadores de la dimensión compromiso de continuidad:

Indicador 1: Necesidad de trabajar

La importancia del trabajo se condiciona a lo básico y elemental del ser humano, es el origen de los bienes y servicios que beneficien sus necesidades (Estrada y Gallegos, 2021)

Indicador 2: Temor

Se refiere a la pasión del ánimo, el cual hace que las personas huyan a todo aquello que considera sea peligroso, dañino o arriesgado (Pérez-Correa, et. al., 2022)

Indicador 3: Oportunidades

Corresponde a los conveniente de una situación y a la convergencia de un ambiente y tiempo adecuado para conseguir un beneficio o acatar un propósito (Prieto-Díez, et. al., 2021)

Indicador 4: Remuneración

Es la suma de dinero que un empleado recibe de manera cíclica por parte de la organización por un lapso de tiempo específico o por el desarrollo de una actividad precisa (Bejarano, et. al., 2022)

Indicador 5: Costo

Corresponde al valor monetario de los consumos de componentes que presume o conjetura la práctica de una acción económica orientada a la producción de un bien o la realización de un servicio o actividad (Prieto-Díez, et. al., 2021)

Dimensión 3: Compromiso normativo

Se refiere al deber u obligación tanto moral o de gratitud que percibe el empleado que tendrá que dar respuesta a la organización como resultado de los beneficios alcanzados (Robbins y Judge, 2019)

El compromiso normativo corresponde al deber u obligación moral a causa del compromiso voluntario, manifiesto e inalterable realizado por el empleado con la organización (Salanova, et. al., 2019)

Este compromiso se ve evidenciado y manifestado en normas como mecanismo de lealtad y fidelidad con la organización, corresponde al compromiso aquel que agradece en vista que inicialmente consideraron que la organización ha permitido y colaborado con el desarrollo tanto profesional como personal de los empleados, por consiguiente, toman en consideración a manera de agradecimiento (Polo, et. al., 2022)

Indicadores de la dimensión compromiso normativo:

Indicador 1: Renuncia

Es el hecho legal o jurídico independiente y autónomo por el cual un individuo expresa su disposición de no permanecer de manera permanente o temporal el vínculo laboral (Pérez-Correa, et. al., 2022)

Indicador 2: Lealtad

Se refiere a la veneración de un empleado a su organización; es un principio que fundamentalmente corresponde en nunca dar la espalda a una persona u organización que están relacionados de alguna manera (Estrada y Gallégos, 2021)

Indicador 3: Culpa

Es un instrumento en el que, partiendo de un hecho o situación, se desarrolla un juicio ético o moral del comportamiento de la persona y se determina si se cometió un error y se debe castigar o sancionar (Bejarano, et. al., 2022)

Indicador 4: Capacitación

Es la agrupación de acciones, procesos o actividades educativas, dirigidas a extender el conocimiento, competencias y talentos de los empleados que laboran en una organización (Pérez-Correa, et. al., 2022)

Indicador 5: Gratitud

Es la virtud o característica de una persona para ser agradecido, se refiere en considerar los aspectos de la vida y la disposición de identificar que las personas cumplen adecuadamente un rol fundamental en el bienestar emocional (Prieto-Díez, et. al., 2021)

2.3. Definición de términos básicos

Ambiente de trabajo: Es la agrupación de factores que impactan o repercuten en el bienestar tanto físico como mental de los empleados (Guerrero, et. al., 2022)

Apoyo: Se refiere a realizar que algo repose sobre otra cosa; a sustentar o cimentar, a corroborar o mantener alguna sugerencia, también a favorecer e impulsar algo (Panesso, et. al., 2022)

Autonomía individual: Es el nivel de compromiso, autonomía y posibilidades para practicar la iniciativa que los empleados posee en la organización (Reyes, et. al., 2022)

Clima organizacional: Se sustenta en el entorno producido por los sentimientos y afectos de los empleados de una organización, el cual esta vinculado con la motivación de ellos (Velásquez, et. al., 2022)

Compromiso organizacional: Es un estatus psicológico favorable hacia la organización lo cual conexas o asocia el reconocimiento del facilitador y empleado a la propia organización (Pinela y Armijos, 2022)

Concentración: Determinado porque el empleado esta totalmente focalizado e involucrado en su labor, con problemas para apartarse o separarse de la organización y sintiendo que el tiempo en su trabajo pasa sin sentirlo (Donoso, et. al., 2022)

Condiciones de trabajo: Es la evaluación de la labor que se desarrolla respecto a la disponibilidad de componentes normativos que supervisan la actividad dentro de la organización (Ames, 2022)

Confianza: Creer en el trabajo que desarrolla la organización es importante para el reconocimiento de la misma y asumirlas como parte de ellos (Pinela y Armijos, 2022)

Control: Permite el desarrollo de un procedimiento perpetuo y sistemático de supervisión, seguimiento y evaluación de las actividades de la organización (Donoso, et. al., 2022)

Dedicación: Se refiere a la motivación fuerte con relación a la labor del empleado y probar una inspiración, reto, orgullo, vehemencia y sentido de significación (Ames, 2022)

Desempeño: Es el resultado del esfuerzo practica para conseguir un resultado anhelado en un plazo de tiempo establecido (Guerrero, et. al., 2022)

Estructura: Es el nivel de reglas y normas, del mismo modo, es el volumen de inspección directa que se emplea para monitorear y controlar la conducta de los empleados (Panesso, et. al., 2022)

Filosofía: Políticas que determinan la creencia de cómo la organización debe considerar a los empleados (Reyes, et. al., 2022)

Identidad: Es el nivel en que los empleados se asocian con la organización en su conjunto y no siempre con su grupo (Velásquez, et. al., 2022)

Lealtad: Acatamiento y consideración hacia la organización a través de actividades orientadas a defenderla (Donoso, et. al., 2022)

Liderazgo: Es un procedimiento de influencia mutua en el que líderes y seguidores conforman y modifican la visión, misión y la cultura de la empresa con el propósito de lograr los objetivos que estuvieron establecidos con anticipación (Ames, 2022)

Motivación: Aspectos que reflejan a los empleados con la obligación de realizar su labor, percibiéndose un compromiso e interés por realizar acciones de calidad (Pinela y Armijos, 2022)

Normas: Se refiere a la regla o agrupación de estas, a una ley o una directriz que se impone, se acopla y se debe proseguir para que se lleve a cabo de una manera correcta una actividad (Reyes, et. al., 2022)

Organización: Corresponde a la institución o empresa, que pueden ser tanto privada como pública, los cuales tienen como finalidad el desarrollo de actividades (Ames, 2022)

Reconocimiento personal: Se establece como la orientación evaluativa de la labor con relación al reconocimiento de las personas vinculadas a la labor relacionada con los lograr alcanzados dentro del trabajo (Donoso, et. al., 2022)

Reglas: Corresponde a una norma, es un método para desarrollar una serie de operaciones (Guerrero, et. al., 2022)

Relaciones interpersonales: Es la agrupación de intercambios que tienen presentes los empleados, como entes de una organización (Pinela y Armijos, 2022)

Reto del trabajo: Es un propósito que presume un desafío a grado individual para quien quiere mostrarse, del mismo modo, que pueda luchar para alcanzar un objetivo o meta (Velásquez, et. al., 2022)

Satisfacción laboral: Agrupación de sentimientos y afectos ya sean estos beneficiosos o no que el empleado cuenta para el desarrollo de sus actividades laborales (Ames, 2022)

Sistema de recompensas: Los empleados necesitan de un programa de salarios y remuneraciones, así como, las políticas de promociones equilibrados, sin doble sentido y conformes a sus expectativas (Guerrero, et. al., 2022)

Tolerancia al conflicto: Es el nivel de conflicto presente en las interrelaciones de los empleados y equipos de trabajo, como el anhelo de ser responsables y honestos ante la divergencia (Panesso, et. al., 2022)

Tolerancia al riesgo: Es el nivel en que se impulsa o anima al empleado para que sea progresista y asuma riesgos (Velásquez, et. al., 2022)

Toma de decisiones: Habilidad para decidir, de acuerdo o tomando en consideración las políticas de la organización, la agilización de los procesos y la forma de llevarla a cabo (Donoso, et. al., 2022)

Valores: Es un atributo o propiedad de un empleado, son adicionados a los atributos tanto físicos como mentales (Reyes, et. al., 2022)

Vigor: Corresponde a los niveles elevados de fuerza y resiliencia psicológica durante se realiza la actividad laboral, persistencia en ocasiones de conflictos y la voluntad de otorgar en la labor (Ames, 2022)

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

La **cultura organizacional** se relaciona significativamente con el **compromiso laboral** de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

La **cultura organizacional** se relaciona significativamente con el **compromiso afectivo** de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

La **cultura organizacional** se relaciona significativamente con el **compromiso de continuidad** de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

La **cultura organizacional** se relaciona significativamente con el **compromiso normativo** de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Cultura organizacional

Consiste en el sistema del concepto concordado por los empleados, el cual determine a una organización de las otras personas; corresponde a una agrupación de atributos fundamentales que la organización considera (Robbins y Judge, 2019)

Compromiso laboral

Consiste en el nivel en que un empleado se distingue con una organización característica y los objetivos y metas de ésta, y anhela continuar y proseguir su

vínculo con ella; por consiguiente, el involucramiento en la labor corresponde a la afinidad con el trabajo concreto (Robbins y Judge, 2019)

3.2.2. Definición operacional

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	
Cultura organizacional	La variable cultura organizacional cuenta con siete componentes: innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y estabilidad, con un total de 15 indicadores, generando un total de 15 preguntas medidos por escala ordinal tipo Likert.	Innovación y toma de riesgos	Creatividad Iniciativa	
		Atención a los detalles	Atención oportuna Análisis	
		Orientación a los resultados	Cumplimiento de metas Logro de objetivos	
		Orientación a la gente	Atención a las necesidades Condiciones laborales	
		Orientación a los equipos	Trabajo en equipo Coordinación Comunicación	
		Dinamismo	Personal dinámico Personal competente	
		Estabilidad	Conformidad Resistencia al cambio	
Compromiso laboral	La variable compromiso laboral cuenta con tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, con un total de 15 indicadores, generando un total de 15 preguntas medidos por escala ordinal tipo Likert.	Compromiso afectivo	Felicidad Identificación Orgullo Sentimiento Pertenencia Necesidad de trabajar	
			Compromiso de continuidad	Temor Oportunidades Remuneración
				Costo Renuncia Lealtad
		Compromiso normatividad	Culpa Capacitación Gratitud	

Nota. Elaboración propia

3.3. Tipo y nivel de la investigación

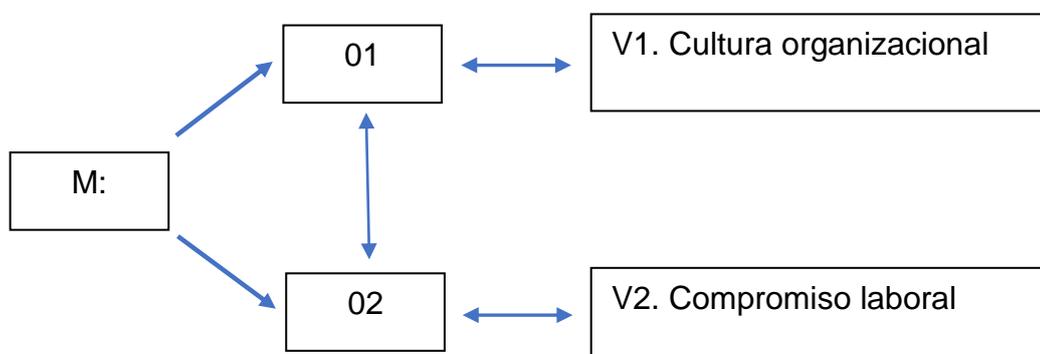
La investigación presentó un enfoque cuantitativo; este enfoque facilitó la obtención de la información de datos valorables por medio de la muestra calcular y contrastar la hipótesis (Quezada, 2021)

Por otro lado, con relación al tipo la investigación fue aplicada; la cual fue conocida como investigación pura, se centraliza en el conocimiento más absoluto de la situación real, facilitando incrementar el conocimiento actual buscando la veracidad de la investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Asimismo, la investigación tuvo el alcance correlacional, Sánchez y Reyes (2021) consideraron que una investigación de nivel correlacional mide la asociación o vinculación de las variables de estudio, reconociendo la situación real sin la necesidad de tratar vínculos causales.

3.4. Diseño de la investigación

La investigación empleó el diseño no experimental y transversal; en cuanto al diseño fue no experimental porque las variables no fueron manipuladas o desvirtuadas de manera deliberada, apreciando solo los acontecimientos en su entorno natural para posteriormente estudiarlos; mientras que fue transversal porque la información fue recopilada en un momento único, su propósito fue realizar el análisis y descripción de su correlación en un momento establecido (Quezada, 2021)



Donde:

M: Empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora S.A.

V1: Cultura organizacional (Ox)

V2: Compromiso laboral (Oy)

r: Relación

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población considerada para la presente investigación estuvo constituida por 1081 anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana. Conforme, a Quezada (2021) la población consiste en la agrupación de personas u objetos que presentan características, rasgos o atributos semejantes y debidamente observables.

Criterio de inclusión: Consideraron a todos los empleados tanto de género masculino como femenino de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana que se encontraban laborando al momento que se llevó a cabo la encuesta.

Criterio de exclusión: No se consideraron a los empleados que no se encontraban dentro de la empresa al momento de la encuesta, asimismo, los clientes y personal de mantenimiento.

3.5.2. Muestra

Con base en el muestreo probabilístico y aleatorio simple se determinó que la muestra fue de 1081 anfitriones; según Quezada (2021) la muestra consiste en la parte o fragmento representativa de la población.

Para la determinación de la muestra se empleó la fórmula de población finita.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde: "N"; simboliza a la población con 1081 anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana, la "p" y "q"; corresponde a la proporción de éxito y de fracaso, "e" es el error aceptado del 5% y la "z" al 95% será de 1.96.

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 1081}{(0,05)^2(1081 - 1) + (1,96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 284$$

Finalmente, la muestra fue de 284 anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de la información se empleó en la investigación la técnica de la encuesta, definida por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) como un proceso para conseguir la información y datos organizados conforme a los criterios y requerimientos de sistematización determinados con antelación, que se desarrolla con el propósito específico en una parte concreta de la población.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la encuesta se aplicaron dos cuestionarios, el primero para medir la cultura organizacional que estuvo conformado por 15 preguntas y el segundo que midió el compromiso laboral conformado por 15 preguntas; ambos instrumentos presentaron cinco categorías a nivel ordinal, y se administraron de manera tanto presencial como en línea.

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) corresponden a documentos en cual se disponen una serie de preguntas que fueron elaboradas estructuradamente y se formulan al participante con el propósito de obtener información sobre la cultura organizacional y el compromiso laboral.

3.6.3. Validez

Este proceso se alcanzó por medio de los especialistas, los cuales solicitaron los instrumentos para valorarlos por medio de una ficha de evaluación y posteriormente, promediaron los puntajes y finalmente calificar la categoría como concierne. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es relevante tomar en consideración el nivel en que un cuestionario mide con exactitud las variables.

De acuerdo a la tabla 2, los cuestionarios luego de ser analizados por los expertos indicaron que existen suficiencia.

Tabla 2.

Prueba de validez

Expertos	Condición
Purilla Espinoza, Pedro Ysaak	Existe suficiencia
Chirinos Gastelu, Teresa Giovanna	Existe suficiencia

Nota. Prueba piloto

3.6.4. Confiabilidad

En cuanto a la prueba de confiabilidad se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach a una prueba piloto a 15 empleados de la empresa que no serán considerados en la muestra y de esta forma alcanzar los resultados de confiabilidad, se llevo a cabo la aplicación de los cuestionarios. Conforme a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) esta prueba sostiene que corresponde al nivel en que un cuestionario produce resultados congruentes y adecuados en un lapso de tiempo.

En la tabla 3, se muestran los resultados conseguidos con relación al Alpha de Cronbach fue de 0.887; fue por este motivo que se pudo afirmar que el cuestionario de la cultura organizacional tuvo alta confiabilidad, por ello, fue válido para la recopilación de la información.

Tabla 3.

Prueba de confiabilidad del instrumento cultura organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	15

Nota. Prueba piloto

En la tabla 4, se muestran los resultados conseguidos con relación al Alpha de Cronbach fue de 0.844; fue por este motivo que se pudo afirmar que el cuestionario compromiso laboral tuvo alta confiabilidad, por ello, fue válido para la recopilación de la información.

Tabla 4.

Prueba de confiabilidad del instrumento compromiso laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	15

Nota. Prueba piloto

3.7. Métodos de análisis de datos

Conforme a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se consideró cinco etapas: Primero, se eligió un programa estadístico adecuado para examinar la información, como fueron el Excel y el SPSS v25.0. Segundo, se evaluó la confiabilidad obtenida de la prueba piloto. Tercero, se tabularon los resultados en la base de datos generada en el Excel y posteriormente se exportaron al programa estadístico SPSS. Cuarto, se analizaron los datos por medio del análisis descriptivo para conocer el comportamiento de las variables. Quinto, se contrastaron las hipótesis por medio de la estadística inferencial y empleando el estadístico Rho de Spearman.

3.8. Aspectos éticos

Los elementos que se tomaron en consideración fueron la protección y aseguramiento a los participantes que voluntariamente participaron en la investigación a través de la encuesta, en vista que se realizó de forma apropiada conforme a las normas éticas de la profesión y el protocolo de la universidad el cual se siguió de forma rigurosa. Asimismo, se consideraron las cautelas razonables, lo cual permitió asegurar la información y no caer en sesgos, igualmente, se atendió a los participantes de manera justa y equitativa. Finalmente, los cuestionarios fueron aplicados luego del permiso correspondiente emitido por la organización. En general, se consideró principalmente el empleo de las normas APA.

IV. RESULTADOS

Tabla 5.

Cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	22	7,7	7,7	7,7
	En desacuerdo	81	28,5	28,5	36,3
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	150	52,8	52,8	89,1
	De acuerdo	5	1,8	1,8	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Nota. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

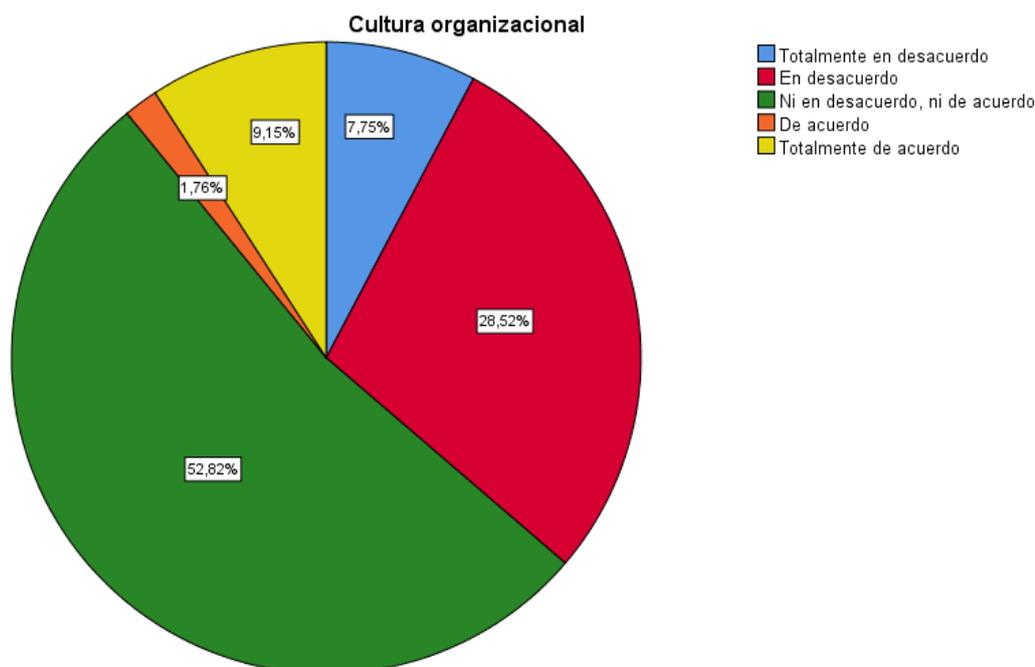


Figura 1. Cultura organizacional

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 5 y figura 1, se pudo apreciar que el 52.8% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están ni en desacuerdo ni de acuerdo con la cultura organizacional; mientras que el 28.5% están en desacuerdo; del mismo modo, el 9.2% están totalmente de acuerdo; asimismo, el 7.7% están totalmente en desacuerdo y el 1.8% están en desacuerdo.

Tabla 6.

Innovación y toma de riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	52	18,3	18,3	18,3
	En desacuerdo	42	14,8	14,8	33,1
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	130	45,8	45,8	78,9
	De acuerdo	34	12,0	12,0	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
Total		284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

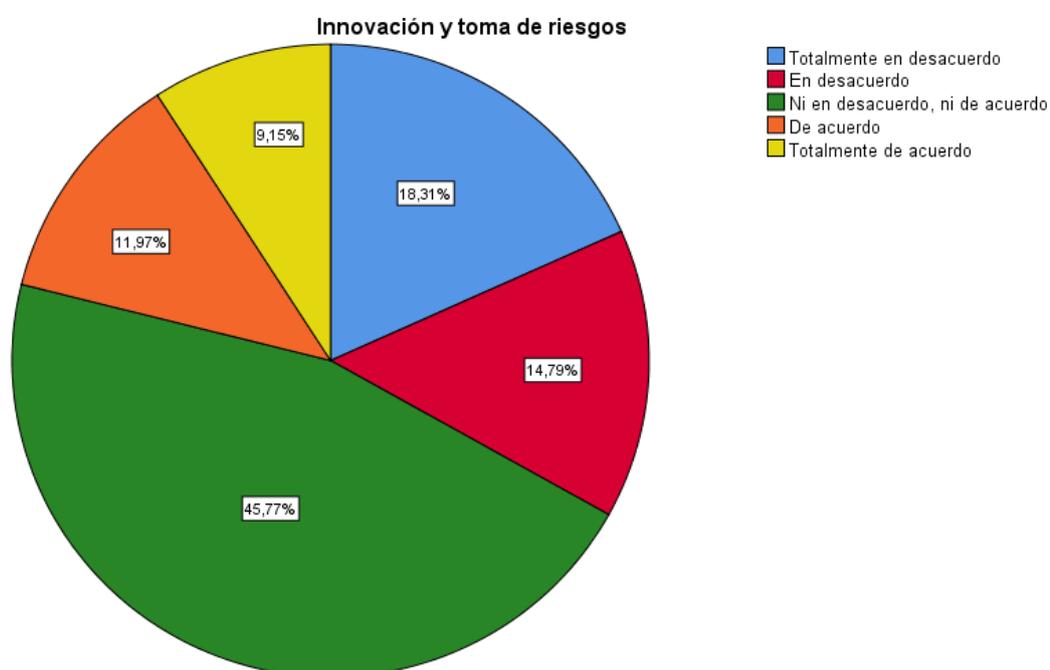


Figura 2. Innovación y toma de riesgos

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 6 y figura 2, se pudo apreciar que el 45.8% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están ni en desacuerdo ni de acuerdo con la innovación y toma de riesgos; mientras que el 18.3% están totalmente en desacuerdo; del mismo modo, el 14.8% están en desacuerdo; asimismo, el 12.0% están de acuerdo y el 9.2% están totalmente de acuerdo.

Tabla 7.

¿Considera usted que la empresa brinda la posibilidad de expresar su creatividad en su labor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	69	24,3	24,3	24,3
	En desacuerdo	147	51,8	51,8	76,1
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	16	5,6	5,6	81,7
	De acuerdo	40	14,1	14,1	95,8
	Totalmente de acuerdo	12	4,2	4,2	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

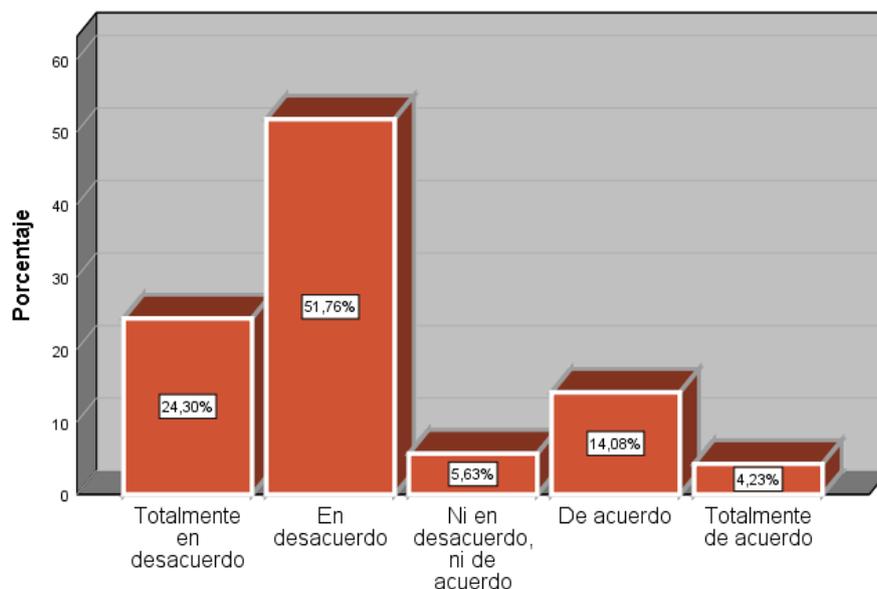


Figura 3. *¿Considera usted que la empresa brinda la posibilidad de expresar su creatividad en su labor?*

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 7 y figura 3, se pudo apreciar que el 51.8% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo que la empresa brinda la posibilidad de expresar su creatividad en su labor; mientras que el 24.3% están totalmente en desacuerdo; del mismo modo, el 14.1% están de acuerdo; asimismo, el 5.6% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 4.2% están totalmente de acuerdo.

Tabla 8.

¿Considera usted que la empresa reconoce públicamente los trabajos que desarrolla con iniciativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	69	24,3	24,3	24,3
	En desacuerdo	29	10,2	10,2	34,5
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	148	52,1	52,1	86,6
	De acuerdo	15	5,3	5,3	91,9
	Totalmente de acuerdo	23	8,1	8,1	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

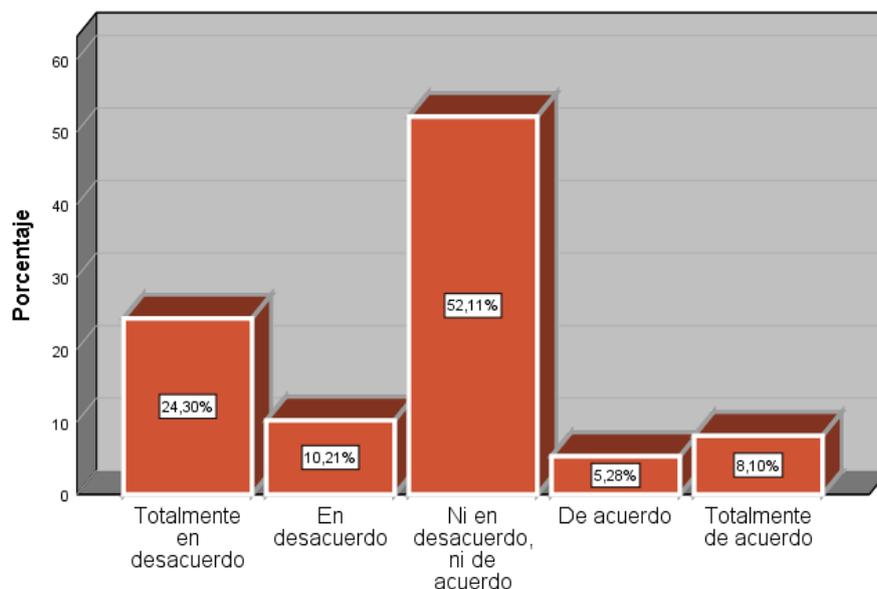


Figura 4. ¿Considera usted que la empresa reconoce públicamente los trabajos que desarrolla con iniciativa?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 8 y figura 4, se pudo apreciar que el 52.1% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están ni en desacuerdo ni de acuerdo que la empresa reconoce públicamente los trabajos que desarrolla con iniciativa; mientras que el 24.3% están totalmente en desacuerdo; del mismo modo, el 10.2% están en desacuerdo; asimismo, el 8.1% están totalmente de acuerdo y el 5.3% están de acuerdo.

Tabla 9.

Atención a los detalles

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	21	7,4	7,4	7,4
	En desacuerdo	73	25,7	25,7	33,1
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	20	7,0	7,0	40,1
	De acuerdo	144	50,7	50,7	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

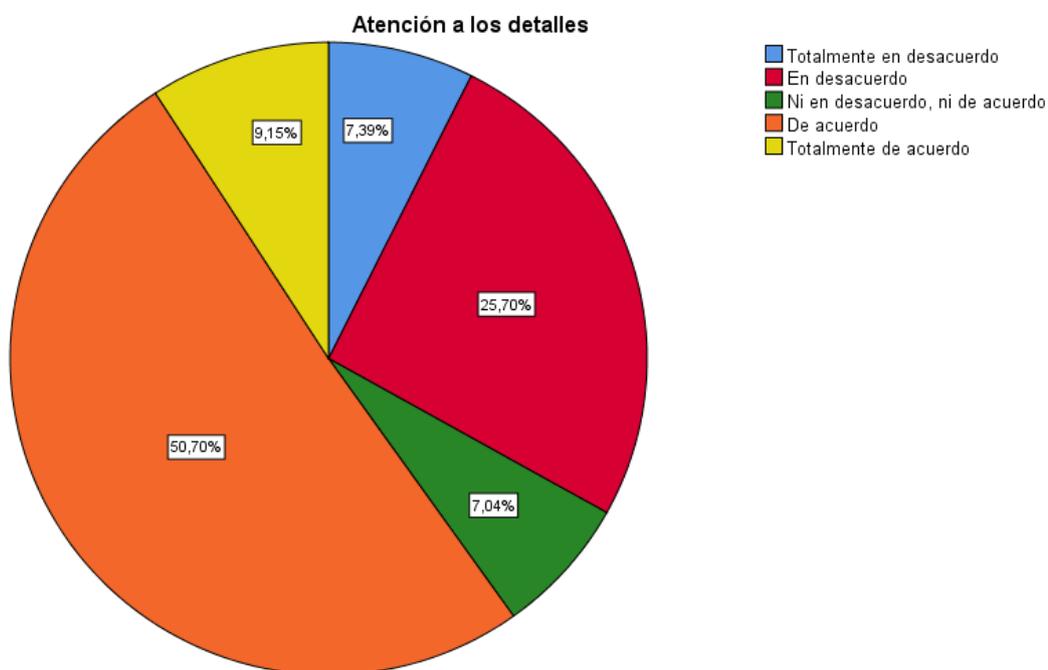


Figura 5. Atención a los detalles

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 9 y figura 5, se pudo apreciar que el 50.7% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están de acuerdo con la atención a los detalles; mientras que el 25.7% están en desacuerdo; del mismo modo, el 9.2% están totalmente de acuerdo; asimismo, el 7.4% están totalmente en desacuerdo y el 9.2% están totalmente de acuerdo.

Tabla 10.

¿Considera usted que brinda una atención oportuna?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	70	24,6	24,6	24,6
	En desacuerdo	28	9,9	9,9	34,5
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	136	47,9	47,9	82,4
	De acuerdo	24	8,5	8,5	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

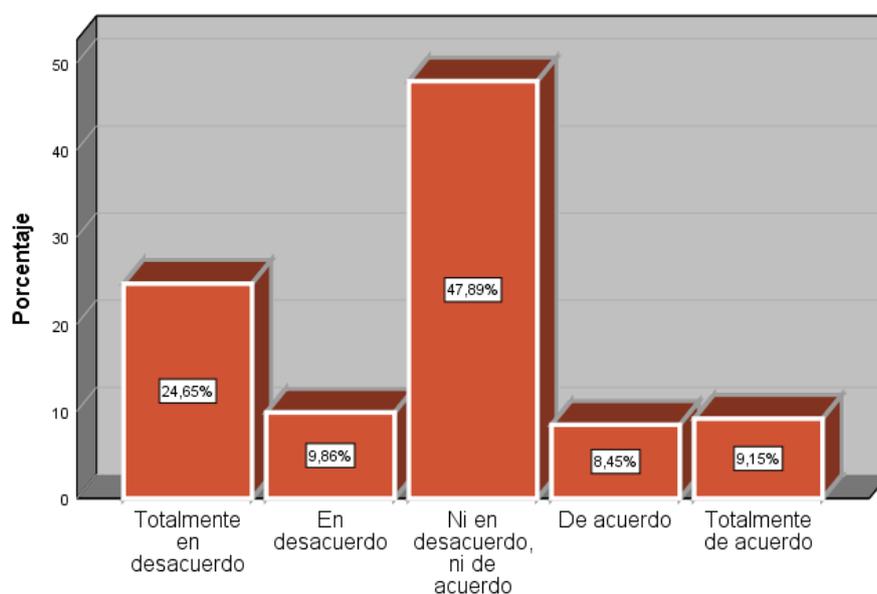


Figura 6. ¿Considera usted que brinda una atención oportuna?

Fuente. Elaboración propia

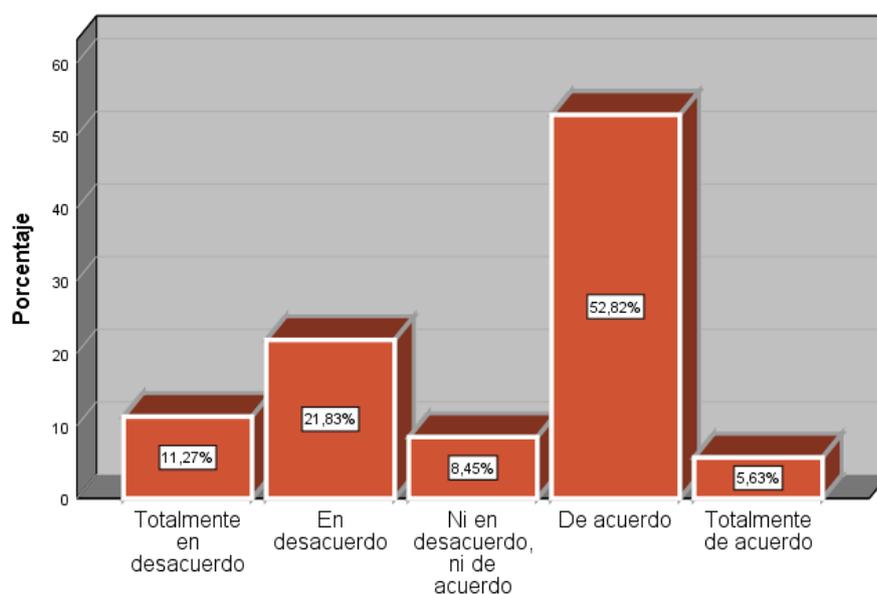
En la tabla 10 y figura 6, se pudo apreciar que el 47.9% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están ni en desacuerdo ni de acuerdo que brinda una atención oportuna; mientras que el 24.6% están totalmente en desacuerdo; del mismo modo, el 9.9% están en desacuerdo; asimismo, el 9.2% están totalmente de acuerdo y el 8.5% están de acuerdo.

Tabla 11.

¿Considera usted que antes de tomar una decisión analiza la situación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	32	11,3	11,3	11,3
	En desacuerdo	62	21,8	21,8	33,1
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	24	8,5	8,5	41,5
	De acuerdo	150	52,8	52,8	94,4
	Totalmente de acuerdo	16	5,6	5,6	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana



¿Considera usted que antes de tomar una decisión analiza la situación?

Figura 7. ¿Considera usted que antes de tomar una decisión analiza la situación?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 11 y figura 7, se pudo apreciar que el 52.8% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están de acuerdo que antes de tomar una decisión analiza la situación; mientras que el 21.8% están en desacuerdo; del mismo modo, el 11.3% están totalmente en desacuerdo; asimismo, el 8.5% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 5.6% están totalmente de acuerdo.

Tabla 12.

Orientación a los resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	24	8,5	8,5	8,5
	En desacuerdo	70	24,6	24,6	33,1
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	12	4,2	4,2	37,3
	De acuerdo	171	60,2	60,2	97,5
	Totalmente de acuerdo	7	2,5	2,5	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

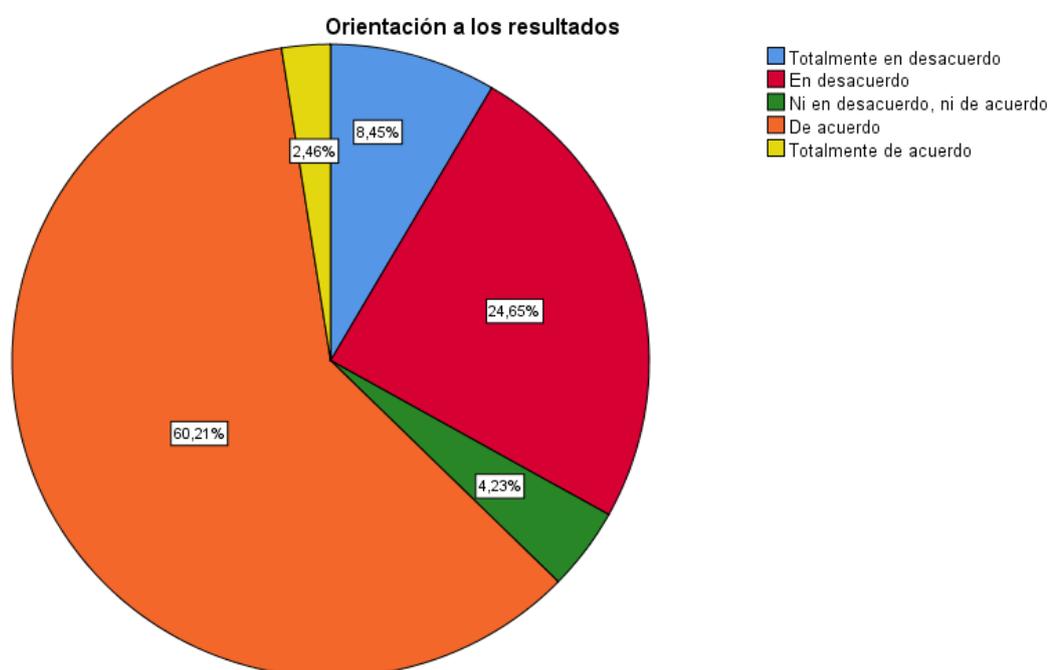


Figura 8. Orientación a los resultados

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 12 y figura 8, se pudo apreciar que el 60.2% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están de acuerdo con la orientación a los detalles; mientras que el 24.6% están en desacuerdo; del mismo modo, el 8.5% están totalmente en desacuerdo; asimismo, el 4.2% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 2.5% están totalmente de acuerdo.

Tabla 13.

¿Considera usted que cumple con las metas determinadas por la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	35	12,3	12,3	12,3
	En desacuerdo	59	20,8	20,8	33,1
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	29	10,2	10,2	43,3
	De acuerdo	158	55,6	55,6	98,9
	Totalmente de acuerdo	3	1,1	1,1	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

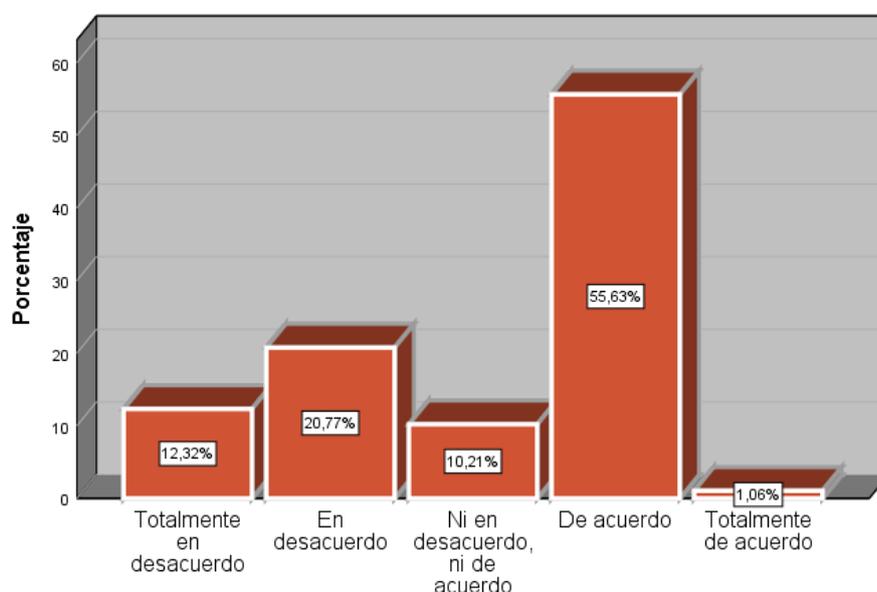


Figura 9. ¿Considera usted que cumple con las metas determinadas por la empresa?

Nota. Elaboración propia

En la tabla 13 y figura 9, se pudo apreciar que el 55.6% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están de acuerdo que se cumple con las metas determinadas por la empresa; mientras que el 20.8% están en desacuerdo; del mismo modo, el 12.3% están totalmente en desacuerdo; asimismo, el 10.2% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 1.1% están totalmente de acuerdo.

Tabla 14.

¿Considera usted que los jefes de su empresa se focalizan en el logro de los objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	29	10,2	10,2	10,2
	En desacuerdo	65	22,9	22,9	33,1
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	32	11,3	11,3	44,4
	De acuerdo	151	53,2	53,2	97,5
	Totalmente de acuerdo	7	2,5	2,5	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

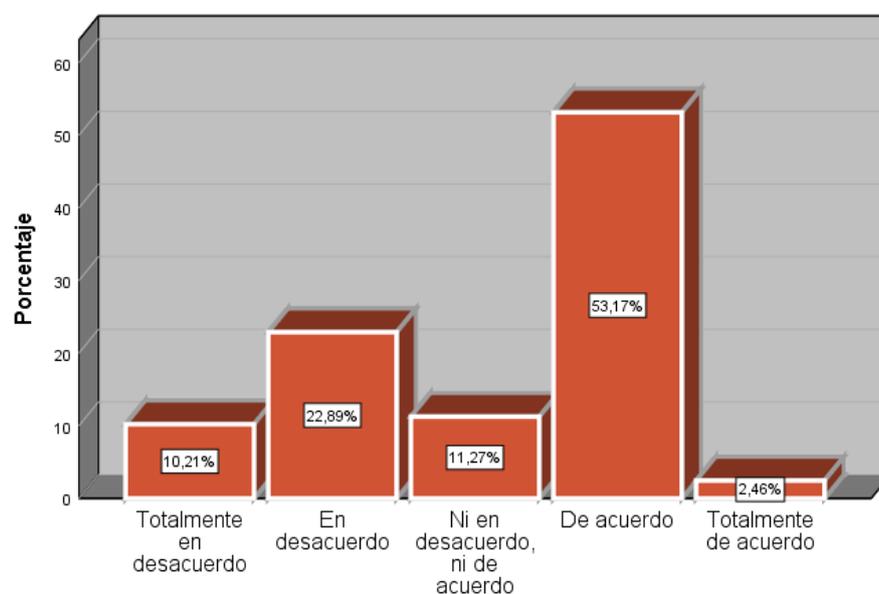


Figura 10. ¿Considera usted que los jefes de su empresa se focalizan en el logro de los objetivos?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 14 y figura 10, se pudo apreciar que el 53.2% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están de acuerdo que los jefes de su empresa se focalizan en el logro de los objetivos; mientras que el 22.9% están en desacuerdo; del mismo modo, el 11.3% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; asimismo, el 10.2% están totalmente en desacuerdo y el 2.5% están totalmente de acuerdo.

Tabla 15.

Orientación a la gente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	94	33,1	33,1	33,1
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	67	23,6	23,6	56,7
	De acuerdo	97	34,2	34,2	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

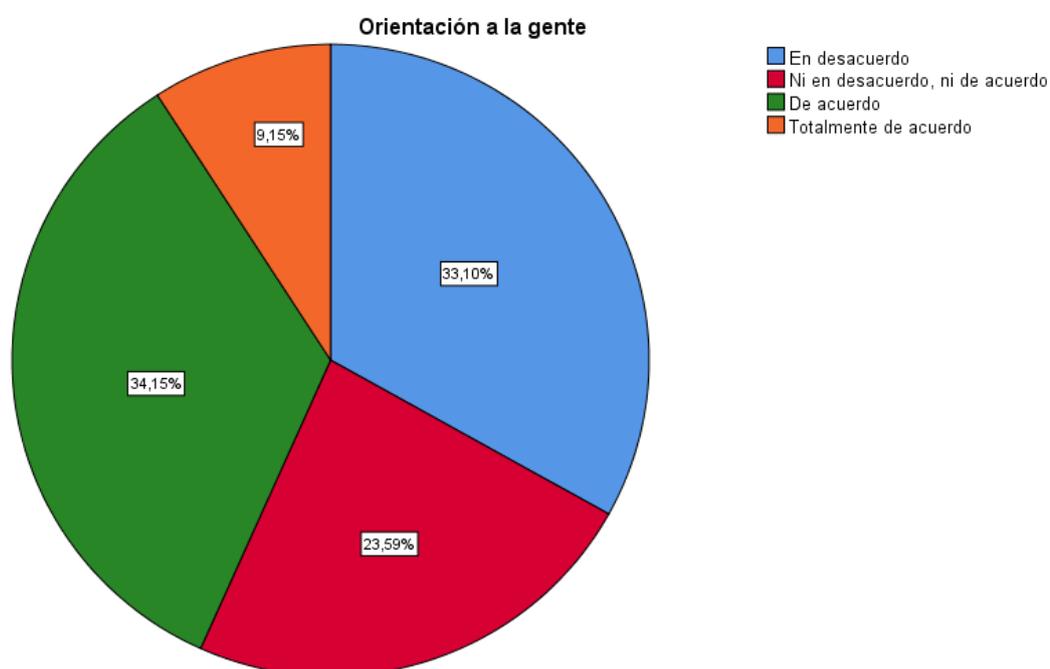


Figura 11. Orientación a la gente

Fuente. Elaboración propia

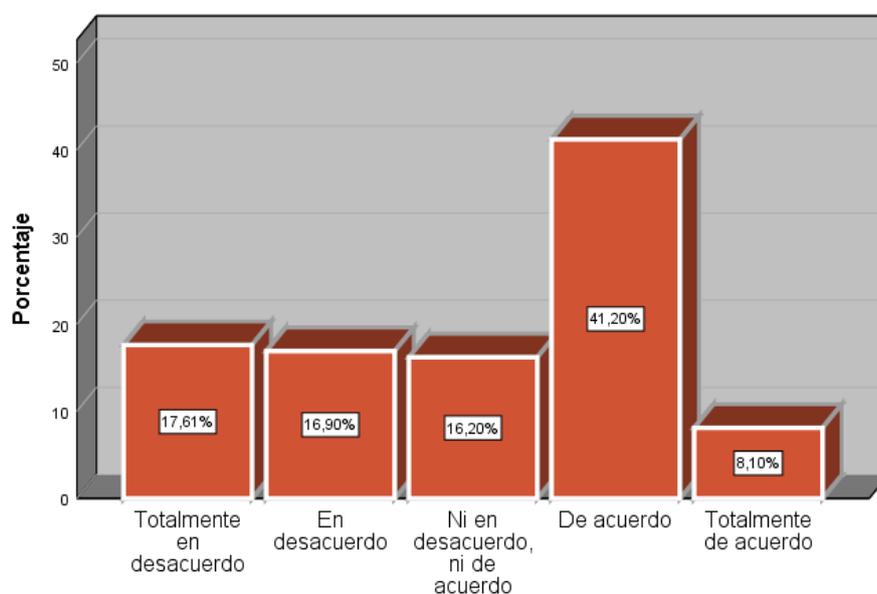
En la tabla 15 y figura 11, se pudo apreciar que el 34.2% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están de acuerdo con la orientación a la gente; mientras que el 33.1% están en desacuerdo; del mismo modo, el 23.6% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; asimismo, el 9.2% están totalmente de acuerdo y ninguno están totalmente en desacuerdo.

Tabla 16.

¿Considera usted que la empresa atiende las necesidades del empleado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	50	17,6	17,6	17,6
	En desacuerdo	48	16,9	16,9	34,5
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	46	16,2	16,2	50,7
	De acuerdo	117	41,2	41,2	91,9
	Totalmente de acuerdo	23	8,1	8,1	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana



¿Considera usted que la empresa atiende las necesidades del empleado?

Figura 12. ¿Considera usted que la empresa atiende las necesidades del empleado?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 16 y figura 12, se pudo apreciar que el 41.2% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están de acuerdo que la empresa atiende las necesidades del empleado; mientras que el 17.6% están totalmente en desacuerdo; del mismo modo, el 16.9% están en desacuerdo; asimismo, el 16.2% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 8.1% están totalmente de acuerdo.

Tabla 17.

¿Considera usted que la empresa se interesa por mejorar las condiciones laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	102	35,9	35,9	41,9
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	100	35,2	35,2	77,1
	De acuerdo	39	13,7	13,7	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

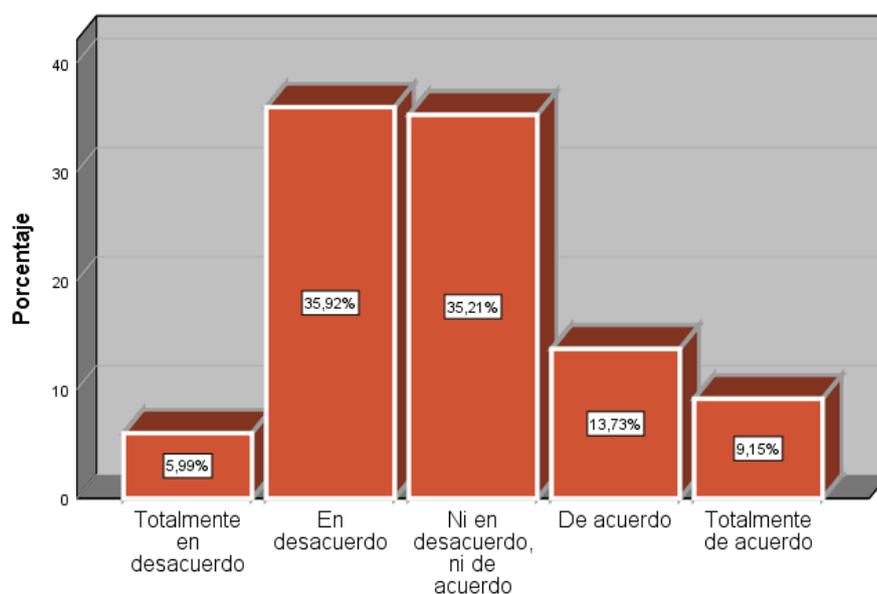


Figura 13. ¿Considera usted que la empresa se interesa por mejorar las condiciones laborales?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 17 y figura 13, se pudo apreciar que el 35.9% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo que la empresa se interesa por mejorar las condiciones laborales; mientras que el 35.2% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; del mismo modo, el 13.7% están de acuerdo; asimismo, el 9.2% están totalmente de acuerdo y el 6.0% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 18.

Orientación a los equipos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	177	62,3	62,3	64,1
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	71	25,0	25,0	89,1
	De acuerdo	5	1,8	1,8	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
Total		284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

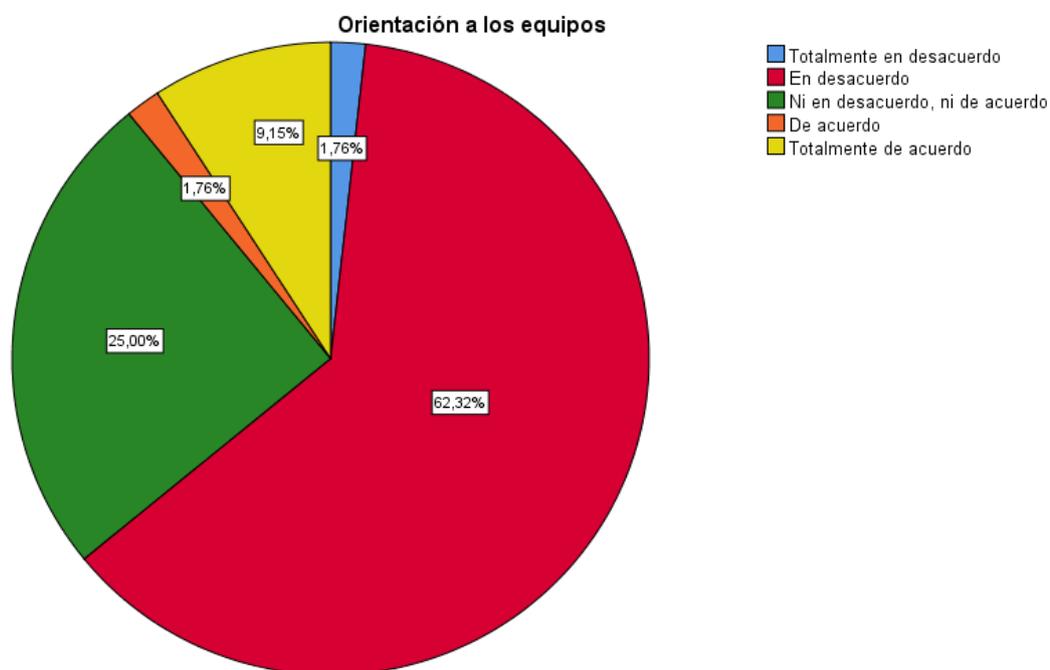


Figura 14. Orientación a los equipos

Fuente. Elaboración propia

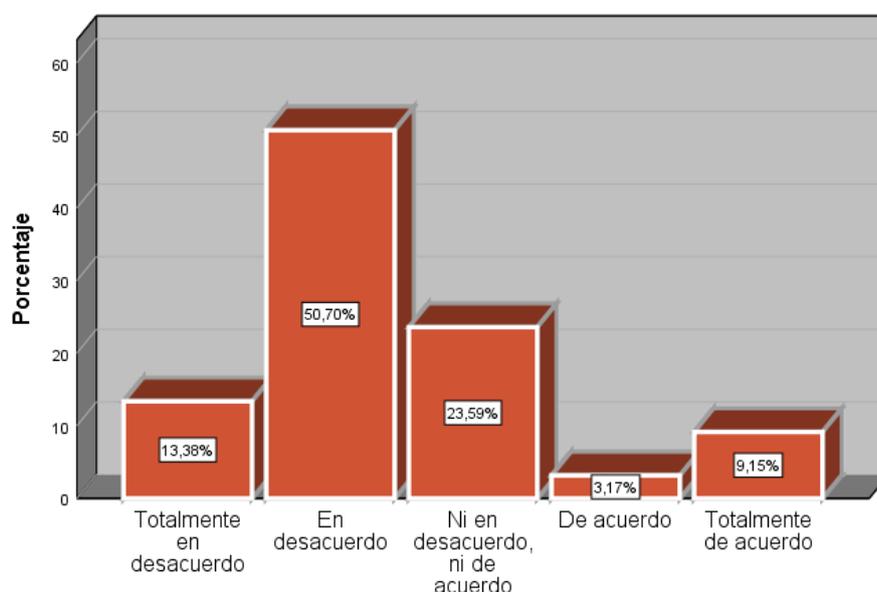
En la tabla 18 y figura 14, se pudo apreciar que el 62.3% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo con la orientación a los equipos; mientras que el 25.0% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; del mismo modo, el 9.2% están totalmente de acuerdo; asimismo, el 1.8% están de acuerdo y el 1.8% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 19.

¿Considera usted que en la empresa se impulsa para trabajar en equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	38	13,4	13,4	13,4
	En desacuerdo	144	50,7	50,7	64,1
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	67	23,6	23,6	87,7
	De acuerdo	9	3,2	3,2	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana



¿Considera usted que en la empresa se impulsa para trabajar en equipo?

Figura 15. ¿Considera usted que en la empresa se impulsa para trabajar en equipo?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 19 y figura 15, se pudo apreciar que el 50.7% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo que en la empresa se impulsa para trabajar en equipo; mientras que el 23.6% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; del mismo modo, el 13.4% están totalmente en desacuerdo; asimismo, el 9.2% están totalmente de acuerdo y el 3.2% están de acuerdo.

Tabla 20.

¿Considera usted que en la empresa existe coordinación para desarrollar actividades en grupo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	78	27,5	27,5	27,5
	En desacuerdo	114	40,1	40,1	67,6
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	37	13,0	13,0	80,6
	De acuerdo	36	12,7	12,7	93,3
	Totalmente de acuerdo	19	6,7	6,7	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

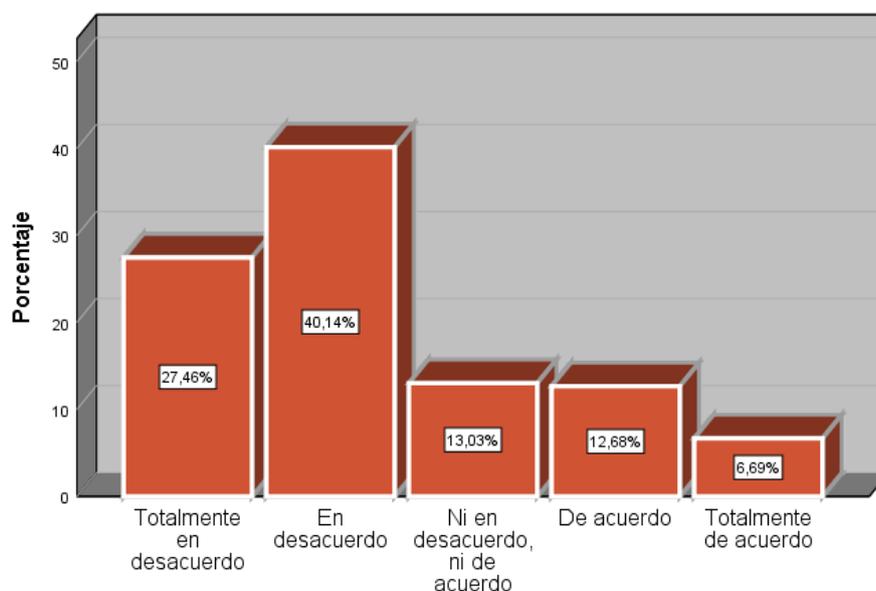


Figura 16. ¿Considera usted que en la empresa existe coordinación para desarrollar actividades en grupo?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 20 y figura 16, se pudo apreciar que el 40.1% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo que en la empresa existe coordinación para desarrollar actividades en grupo; mientras que el 27.5% están totalmente en desacuerdo; del mismo modo, el 13.0% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; asimismo, el 12.7% están de acuerdo y el 6.7% están totalmente de acuerdo.

Tabla 21.

¿Considera usted que la comunicación es buena dentro de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	53	18,7	18,7	18,7
	En desacuerdo	62	21,8	21,8	40,5
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	102	35,9	35,9	76,4
	De acuerdo	41	14,4	14,4	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

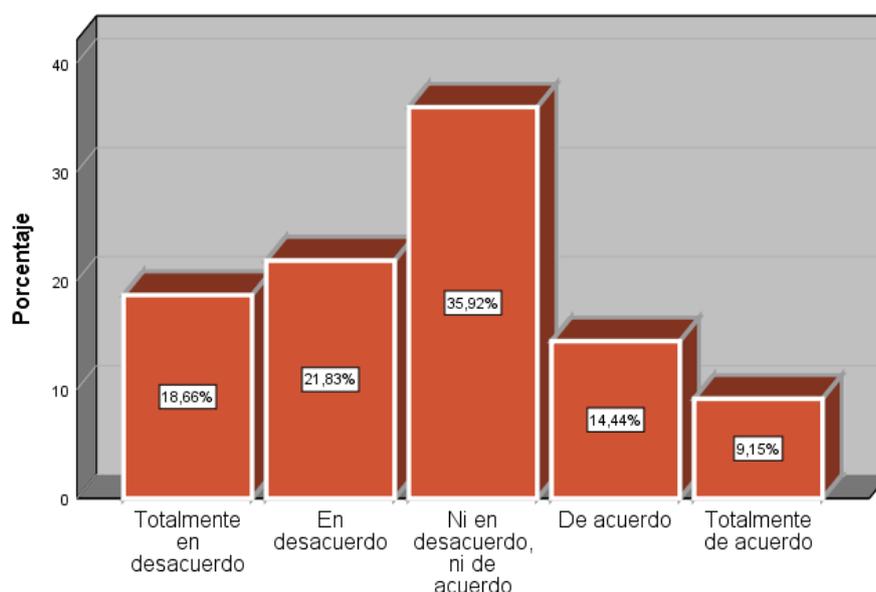


Figura 17. ¿Considera usted que la comunicación es buena dentro de la empresa?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 21 y figura 17, se pudo apreciar que el 35.9% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están ni en desacuerdo ni de acuerdo que la comunicación es buena dentro de la empresa; mientras que el 21.8% están en desacuerdo; del mismo modo, el 18.7% están totalmente en desacuerdo; asimismo, el 14.4% están de acuerdo y el 9.2% están totalmente de acuerdo.

Tabla 22.
Dinamismo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	13	4,6	4,6	4,6
En desacuerdo	105	37,0	37,0	41,5
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	87	30,6	30,6	72,2
De acuerdo	53	18,7	18,7	90,8
Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

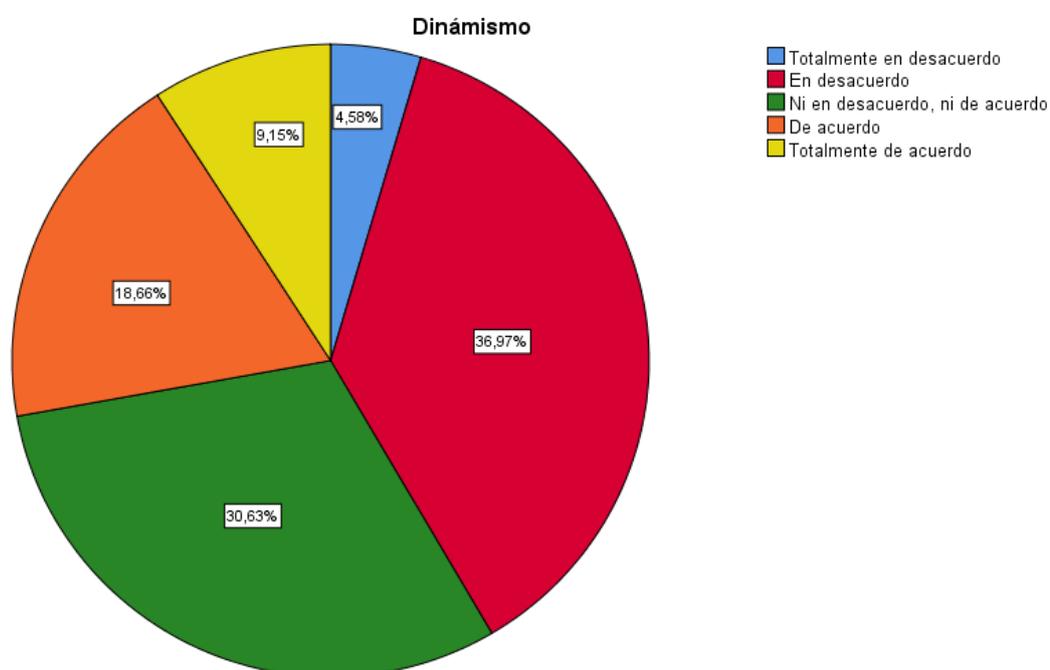


Figura 18. Dinamismo

Fuente. Elaboración propia

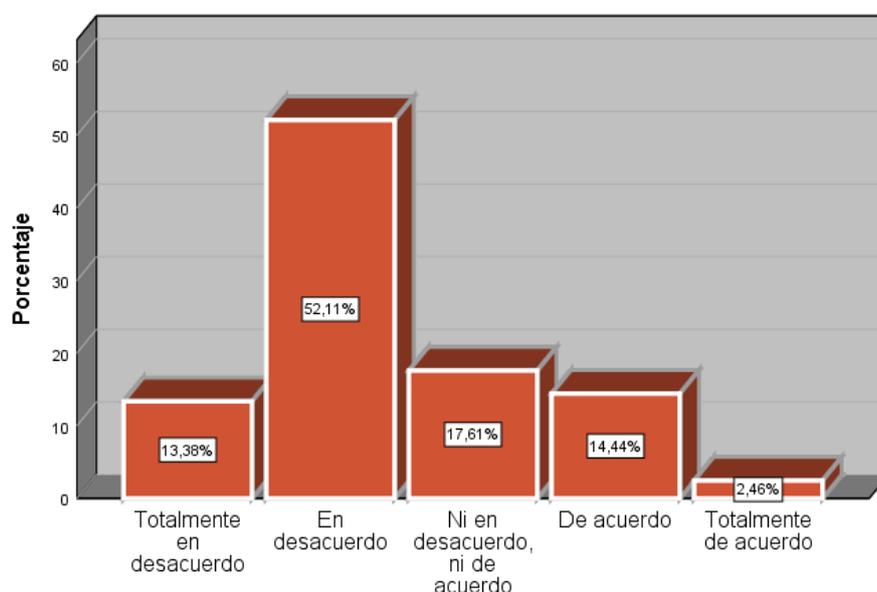
En la tabla 22 y figura 18, se pudo apreciar que el 37.0% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo con el dinamismo; mientras que el 30.6% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; del mismo modo, el 18.7% están de acuerdo; asimismo, el 9.2% están totalmente de acuerdo y el 4.6% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 23.

¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es dinámico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	38	13,4	13,4	13,4
	En desacuerdo	148	52,1	52,1	65,5
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	50	17,6	17,6	83,1
	De acuerdo	41	14,4	14,4	97,5
	Totalmente de acuerdo	7	2,5	2,5	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana



¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es dinámico?

Figura 19. ¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es dinámico?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 23 y figura 19, se pudo apreciar que el 52.1% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo que el personal dentro de la empresa es dinámico; mientras que el 17.6% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; del mismo modo, el 14.4% están de acuerdo; asimismo, el 13.4% están totalmente en desacuerdo y el 2.5% están totalmente de acuerdo.

Tabla 24.

¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es competente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	24	8,5	8,5	8,5
	En desacuerdo	97	34,2	34,2	42,6
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	88	31,0	31,0	73,6
	De acuerdo	49	17,3	17,3	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

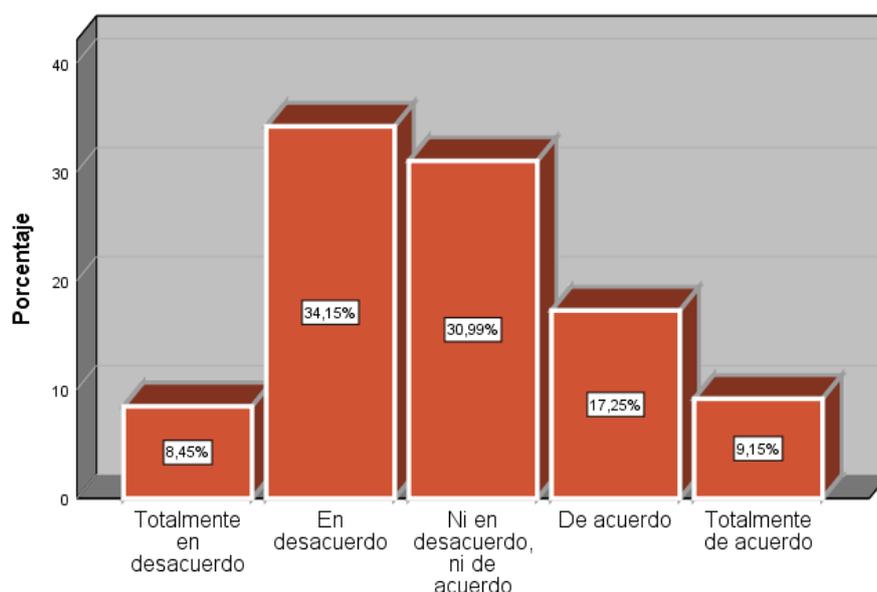


Figura 20. ¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es competente?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 24 y figura 20, se pudo apreciar que el 34.2% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo que el personal dentro de la empresa es competente; mientras que el 31.0% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; del mismo modo, el 17.3% están de acuerdo; asimismo, el 9.2% están totalmente de acuerdo y el 8.5% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 25.

Estabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	4,2	4,2	4,2
	En desacuerdo	203	71,5	71,5	75,7
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	22	7,7	7,7	83,5
	De acuerdo	24	8,5	8,5	91,9
	Totalmente de acuerdo	23	8,1	8,1	100,0
Total		284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

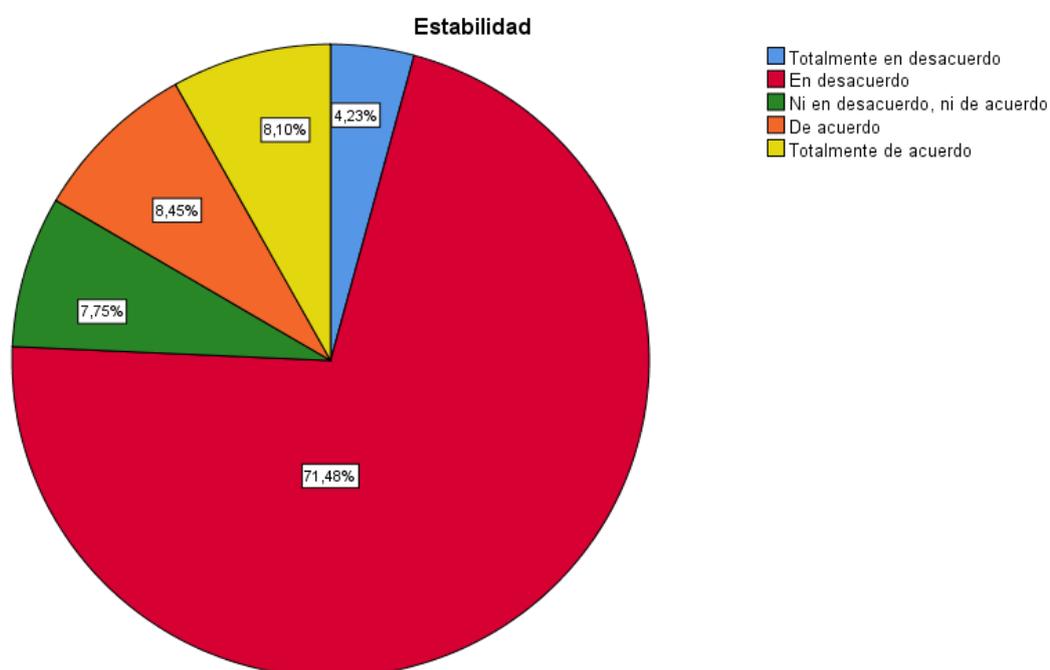


Figura 21. Estabilidad

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 25 y figura 21, se pudo apreciar que el 71.5% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo con la estabilidad; mientras que el 8.5% están de acuerdo; del mismo modo, el 8.1% están totalmente de acuerdo; asimismo, el 7.7% están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 4.2% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 26.

¿Considera usted que está conforme con el cargo que ocupa actualmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	137	48,2	48,2	48,2
	En desacuerdo	88	31,0	31,0	79,2
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	16	5,6	5,6	84,9
	De acuerdo	20	7,0	7,0	91,9
	Totalmente de acuerdo	23	8,1	8,1	100,0
Total		284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

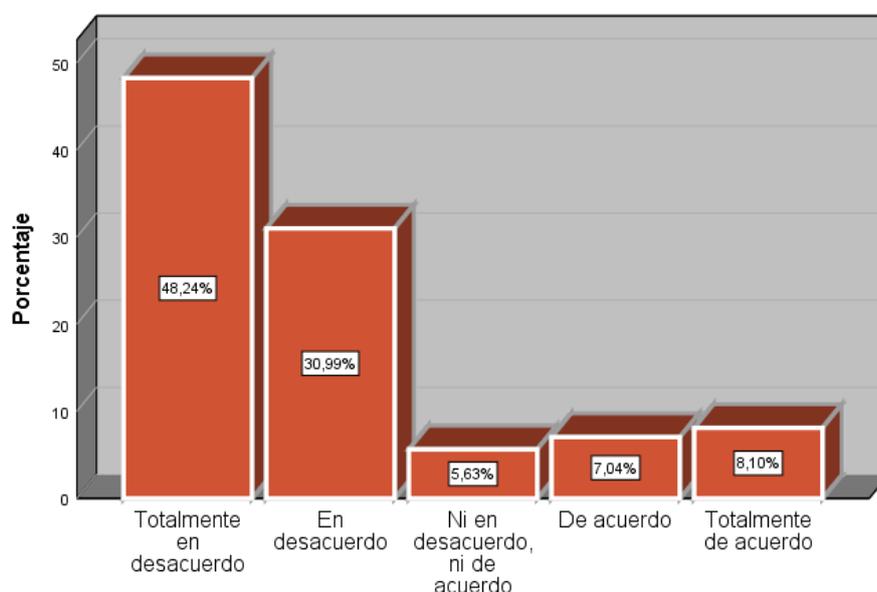


Figura 22. ¿Considera usted que está conforme con el cargo que ocupa actualmente?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 26 y gráfico 22, se pudo apreciar que el 48.2% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están totalmente en desacuerdo que el personal está conforme con el cargo que ocupa actualmente; mientras que el 31.0% están en desacuerdo; del mismo modo, el 8.1% están totalmente de acuerdo; asimismo, el 7.0% están de acuerdo y el 5.6% están ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 27.

¿Considera usted que en la empresa se presenta resistencia al cambio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	70	24,6	24,6	24,6
	En desacuerdo	136	47,9	47,9	72,5
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	44	15,5	15,5	88,0
	De acuerdo	30	10,6	10,6	98,6
	Totalmente de acuerdo	4	1,4	1,4	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

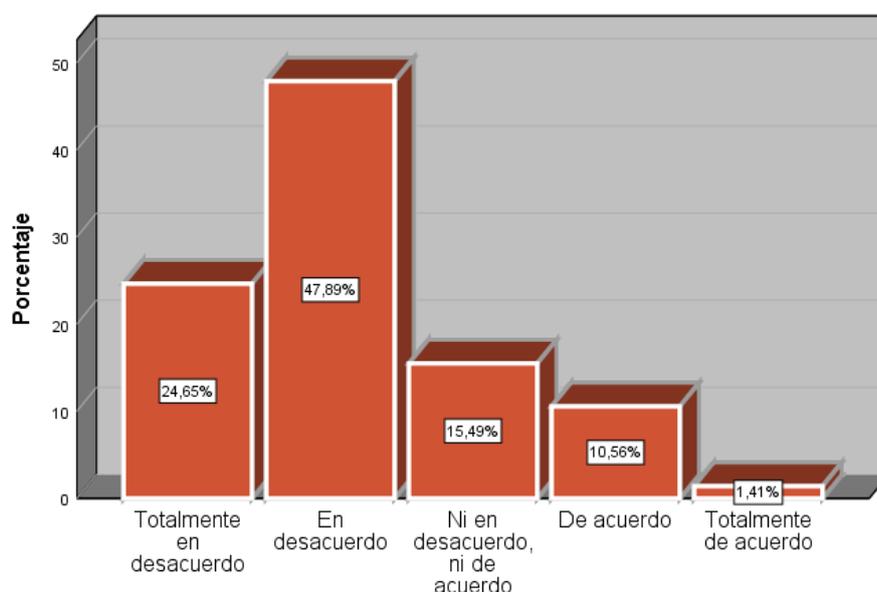


Figura 23. ¿Considera usted que en la empresa se presenta resistencia al cambio?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 27 y figura 23, se pudo apreciar que el 47.9% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo que la empresa se presenta resistencia al cambio; mientras que el 24.6% están totalmente en desacuerdo; del mismo modo, el 15.5% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; asimismo, el 10.6% están de acuerdo y el 1.4% están totalmente de acuerdo.

Tabla 28.

Compromiso laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	35	12,3	12,3	12,3
	En desacuerdo	94	33,1	33,1	45,4
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	111	39,1	39,1	84,5
	De acuerdo	18	6,3	6,3	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
Total		284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

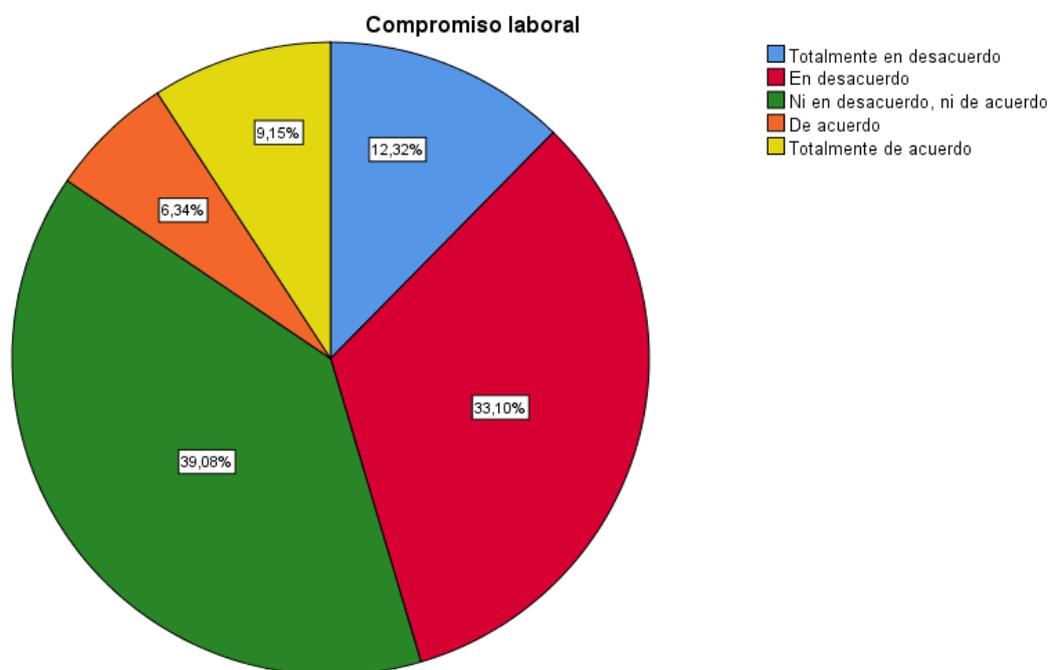


Figura 24. Compromiso laboral

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 28 y figura 24, se pudo apreciar que el 39.1% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están ni en desacuerdo ni de acuerdo con el compromiso laboral; mientras que el 33.1% están en desacuerdo; del mismo modo, el 12.3% están totalmente en desacuerdo; asimismo, el 9.2% están totalmente de acuerdo y el 6.3% están de acuerdo.

Tabla 29.

Compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	75	26,4	26,4	26,4
	En desacuerdo	30	10,6	10,6	37,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	141	49,6	49,6	86,6
	De acuerdo	12	4,2	4,2	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
Total		284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

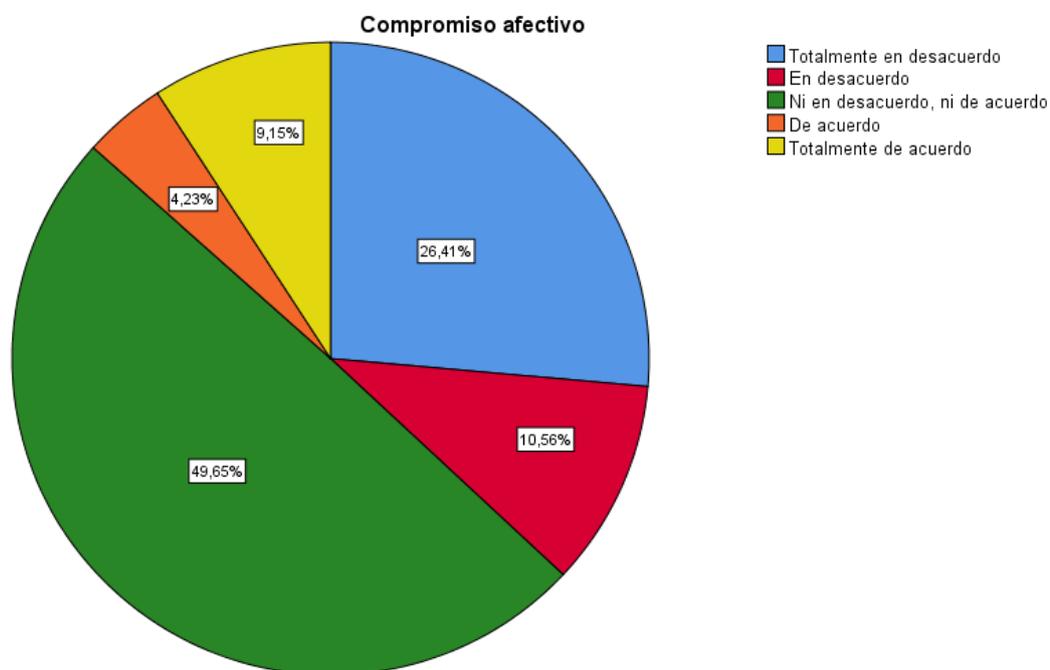


Figura 25. Compromiso afectivo

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 28 y figura 24, se pudo apreciar que el 49.6% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están ni en desacuerdo ni de acuerdo con el compromiso afectivo; mientras que el 26.4% están totalmente en desacuerdo; del mismo modo, el 10.6% están en desacuerdo; asimismo, el 9.2% están totalmente de acuerdo y el 4.2% están de acuerdo.

Tabla 30.

¿Se siente feliz de prestar sus servicios en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	187	65,8	65,8	65,8
	En desacuerdo	29	10,2	10,2	76,1
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	21	7,4	7,4	83,5
	De acuerdo	25	8,8	8,8	92,3
	Totalmente de acuerdo	22	7,7	7,7	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

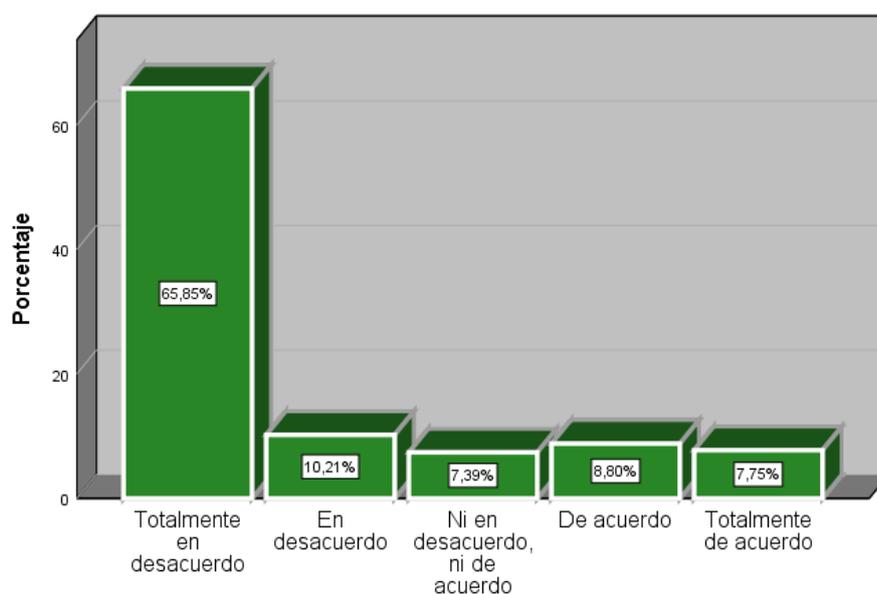


Figura 26. ¿Se siente feliz de prestar sus servicios en la empresa?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 30 y figura 26, se pudo apreciar que el 65.8% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están totalmente en desacuerdo que se siente feliz de prestar sus servicios en la empresa; mientras que el 10.2% están en desacuerdo; del mismo modo, el 8.8% están de acuerdo; asimismo, el 7.7% están de acuerdo y el 7.4% están ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 31.

¿Se siente identificado con la empresa a la que pertenece?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	80	28,2	28,2	28,2
	En desacuerdo	127	44,7	44,7	72,9
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	35	12,3	12,3	85,2
	De acuerdo	20	7,0	7,0	92,3
	Totalmente de acuerdo	22	7,7	7,7	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

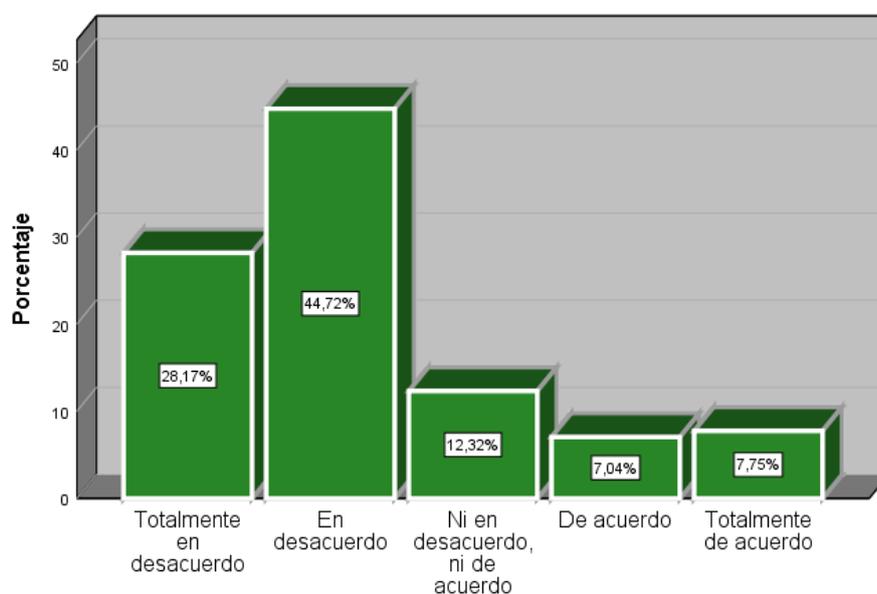


Figura 27. ¿Se siente identificado con la empresa a la que pertenece?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 31 y figura 27, se pudo apreciar que el 44.7% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo que se siente identificado con la empresa a la que pertenece; mientras que el 28.2% están totalmente en desacuerdo; del mismo modo, el 12.3% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; asimismo, el 7.7% están totalmente de acuerdo y el 7.0% están de acuerdo.

Tabla 32.

¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	80	28,2	28,2	28,2
	En desacuerdo	110	38,7	38,7	66,9
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	52	18,3	18,3	85,2
	De acuerdo	16	5,6	5,6	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

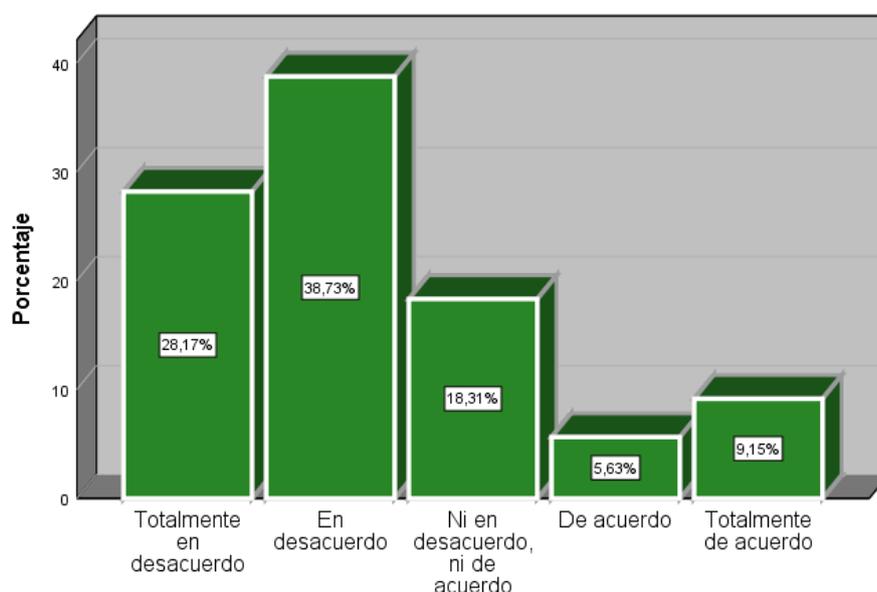


Figura 28. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 32 y figura 28, se pudo apreciar que el 38.7% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo que se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa; mientras que el 28.2% están totalmente en desacuerdo; del mismo modo, el 18.3% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; asimismo, el 9.2% están totalmente de acuerdo y el 5.6% están de acuerdo.

Tabla 33.

¿Se siente en familia dentro de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	35	12,3	12,3	12,3
	En desacuerdo	51	18,0	18,0	30,3
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	145	51,1	51,1	81,3
	De acuerdo	21	7,4	7,4	88,7
	Totalmente de acuerdo	32	11,3	11,3	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

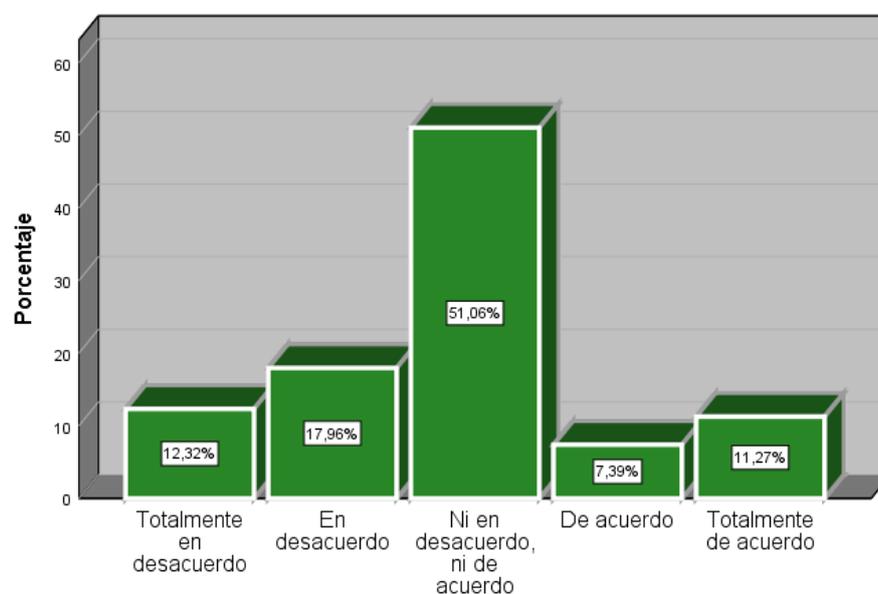


Figura 29. ¿Se siente en familia dentro de la empresa?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 33 y figura 29, se pudo apreciar que el 51.1% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están ni en desacuerdo ni de acuerdo que se siente en familia dentro de la empresa; mientras que el 18.0% están en desacuerdo; del mismo modo, el 12.3% están totalmente en desacuerdo; asimismo, el 11.3% están totalmente de acuerdo y el 7.4% están de acuerdo.

Tabla 34.

¿Siente usted que pertenece a la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	35	12,3	12,3	12,3
	En desacuerdo	73	25,7	25,7	38,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	14	4,9	4,9	43,0
	De acuerdo	41	14,4	14,4	57,4
	Totalmente de acuerdo	121	42,6	42,6	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

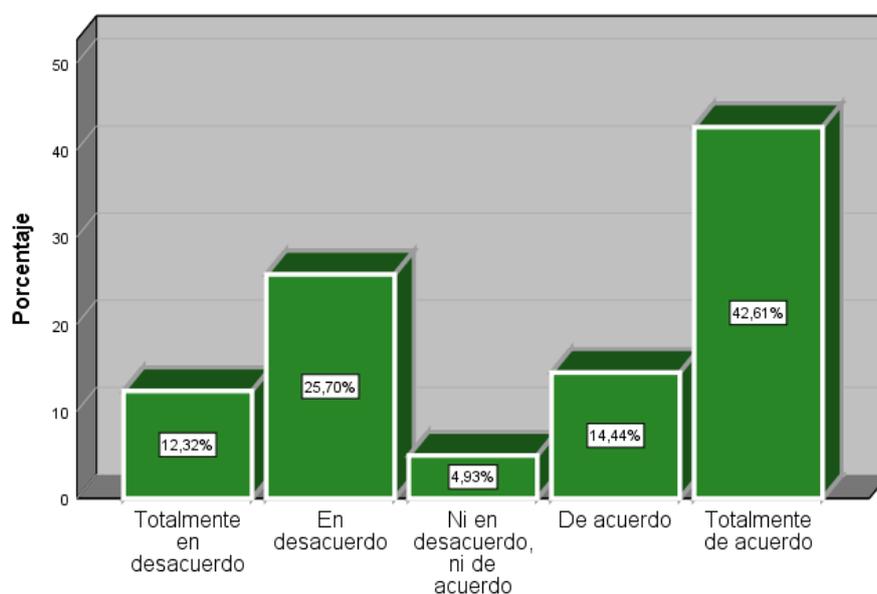


Figura 30. ¿Siente usted que pertenece a la empresa?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 34 y figura 30, se pudo apreciar que el 42.6% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están totalmente de acuerdo que se siente que pertenece a la empresa; mientras que el 25.7% están en desacuerdo; del mismo modo, el 14.4% están de acuerdo; asimismo, el 12.3% están totalmente en desacuerdo y el 4.9% están ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 35.

Compromiso de continuidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	35	12,3	12,3	12,3
	En desacuerdo	150	52,8	52,8	65,1
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	64	22,5	22,5	87,7
	De acuerdo	9	3,2	3,2	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
Total		284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

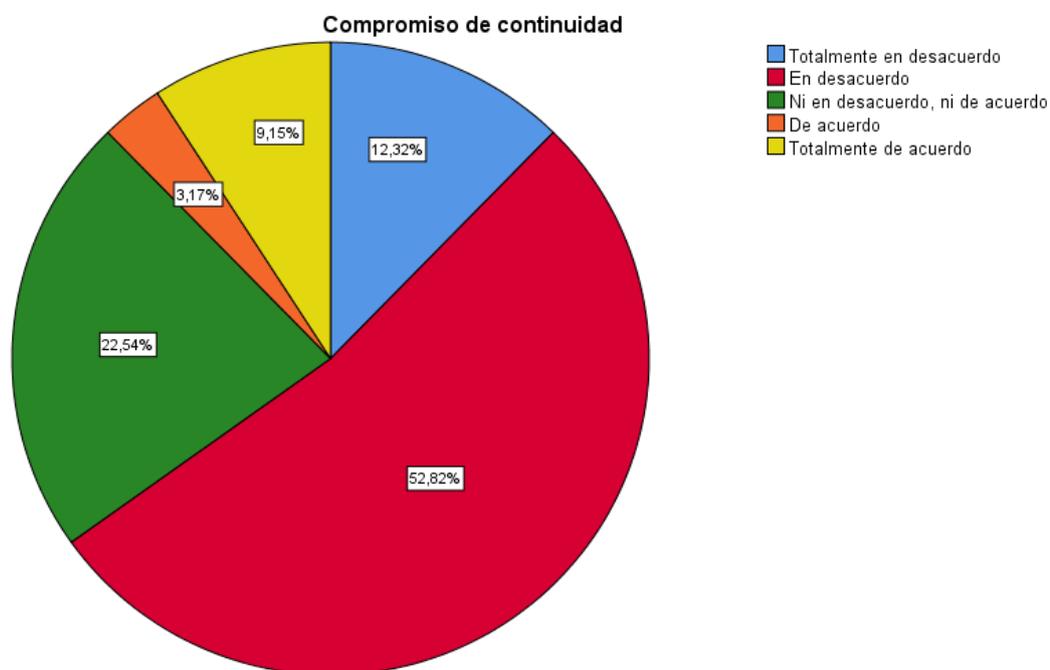


Figura 31. Compromiso de continuidad

Fuente. Elaboración propia

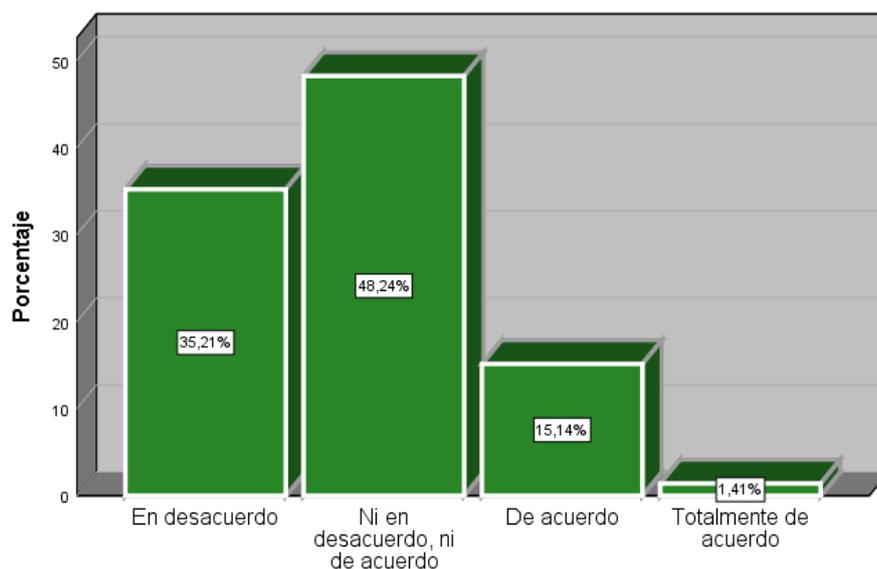
En la tabla 35 y figura 31, se pudo apreciar que el 52.8% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo con el compromiso de continuidad; mientras que el 22.5% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; del mismo modo, el 12.3% están totalmente en desacuerdo; asimismo, el 9.2% están totalmente de acuerdo y el 3.2% están de acuerdo.

Tabla 36.

¿Se siente con la necesidad de trabajar en la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	100	35,2	35,2	35,2
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	137	48,2	48,2	83,5
	De acuerdo	43	15,1	15,1	98,6
	Totalmente de acuerdo	4	1,4	1,4	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana



¿Se siente con la necesidad de trabajar en la empresa?

Figura 32. ¿Se siente con la necesidad de trabajar en la empresa?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 36 y figura 32, se pudo apreciar que el 48.2% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están ni en desacuerdo ni de acuerdo que se siente con la necesidad de trabajar en la empresa, mientras que el 35.2% están en desacuerdo; del mismo modo, el 15.1% están de acuerdo; asimismo, el 1.4% están totalmente de acuerdo y ninguno están totalmente en desacuerdo.

Tabla 37.

¿Se siente con temor de renunciar a su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	75	26,4	26,4	26,4
	En desacuerdo	25	8,8	8,8	35,2
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	128	45,1	45,1	80,3
	De acuerdo	30	10,6	10,6	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

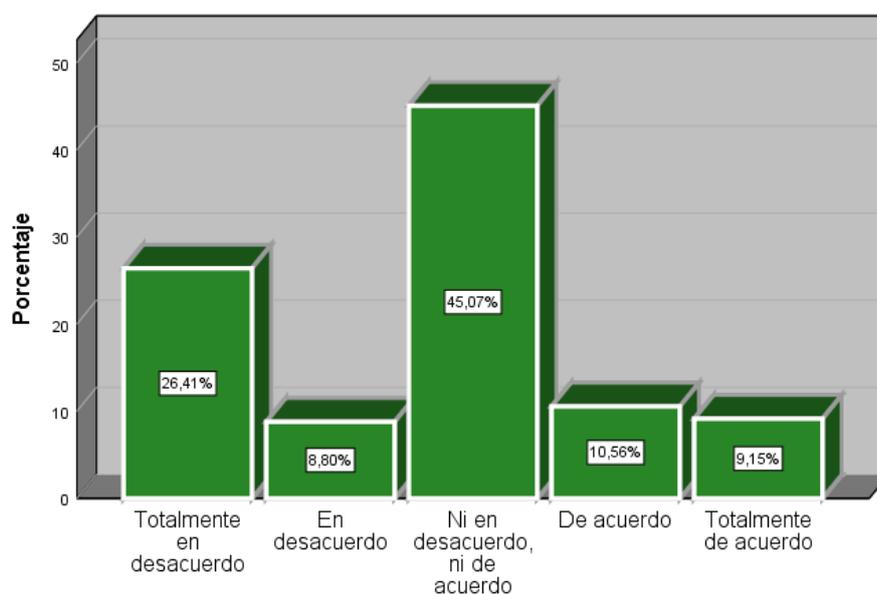


Figura 33. ¿Se siente con temor de renunciar a su trabajo?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 37 y figura 33, se pudo apreciar que el 45.1% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están ni en desacuerdo ni de acuerdo que se siente con temor de renunciar a su trabajo, mientras que el 26.4% están totalmente en desacuerdo; del mismo modo, el 10.6% están de acuerdo; asimismo, el 9.2% están totalmente de acuerdo y el 8.8% están en desacuerdo.

Tabla 38.

¿Se siente usted que no tiene oportunidades de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	51	18,0	18,0	18,0
	En desacuerdo	141	49,6	49,6	67,6
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	62	21,8	21,8	89,4
	De acuerdo	4	1,4	1,4	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

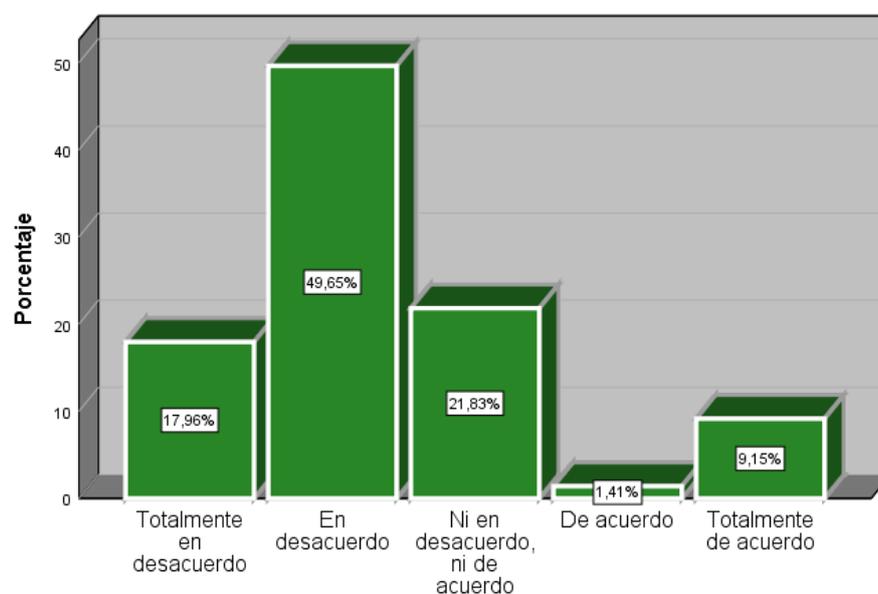


Figura 34. ¿Se siente usted que no tiene oportunidades de trabajo?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 38 y figura 34, se pudo apreciar que el 49.6% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo que se siente que no tienen oportunidades de trabajo, mientras que el 21.8% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; del mismo modo, el 18.0% están totalmente en desacuerdo; asimismo, el 9.2% están totalmente de acuerdo y el 1.4% están de acuerdo.

Tabla 39.

¿Siente usted que su remuneración no ha mejorado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	39	13,7	13,7	13,7
	En desacuerdo	81	28,5	28,5	42,3
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	125	44,0	44,0	86,3
	De acuerdo	17	6,0	6,0	92,3
	Totalmente de acuerdo	22	7,7	7,7	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

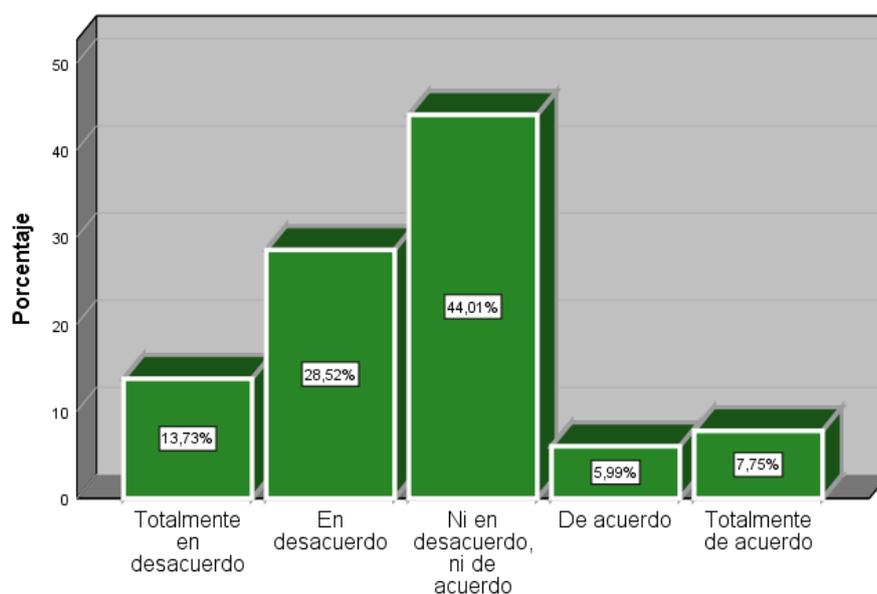


Figura 35. ¿Siente usted que su remuneración no ha mejorado?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 39 y figura 35, se pudo apreciar que el 44.0% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están ni en desacuerdo ni de acuerdo que se siente que su remuneración no ha mejorado, mientras que el 28.5% están en desacuerdo; del mismo modo, el 13.7% están totalmente en desacuerdo; asimismo, el 7.7% están totalmente de acuerdo y el 6.0% están de acuerdo.

Tabla 40.

¿Siente usted que ha invertido tiempo y esfuerzo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	106	37,3	37,3	37,3
En desacuerdo	126	44,4	44,4	81,7
Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	12	4,2	4,2	85,9
De acuerdo	13	4,6	4,6	90,5
Totalmente de acuerdo	27	9,5	9,5	100,0
Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

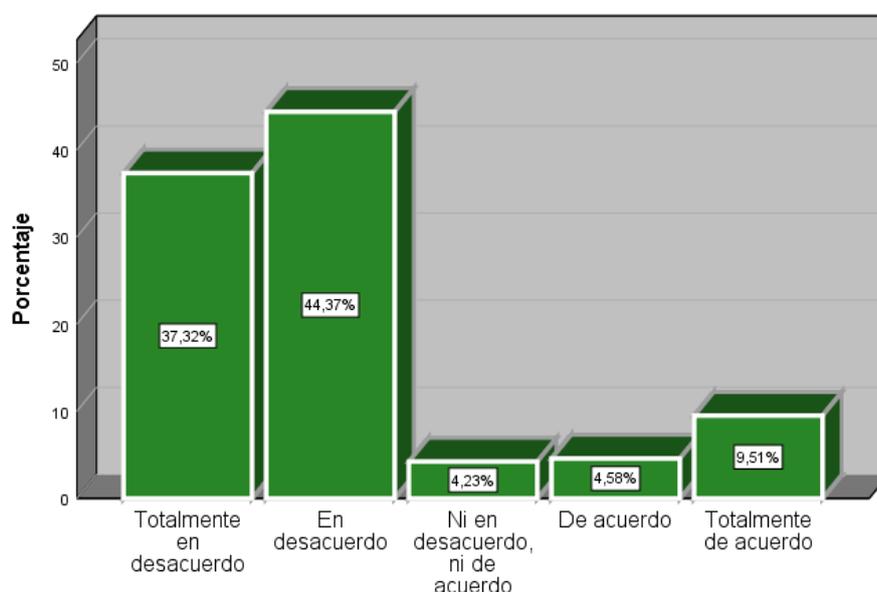


Figura 36. ¿Siente usted que ha invertido tiempo y esfuerzo?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 40 y figura 36, se pudo apreciar que el 44.0% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo que se siente que ha invertido tiempo y esfuerzo, mientras que el 37.3% están totalmente en desacuerdo; del mismo modo, el 9.5% están totalmente de acuerdo; asimismo, el 4.6% están de acuerdo y el 4.2% están ni en desacuerdo ni de acuerdo.

Tabla 41.

Compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	105	37,0	37,0	37,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	120	42,3	42,3	79,2
	De acuerdo	55	19,4	19,4	98,6
	Totalmente de acuerdo	4	1,4	1,4	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

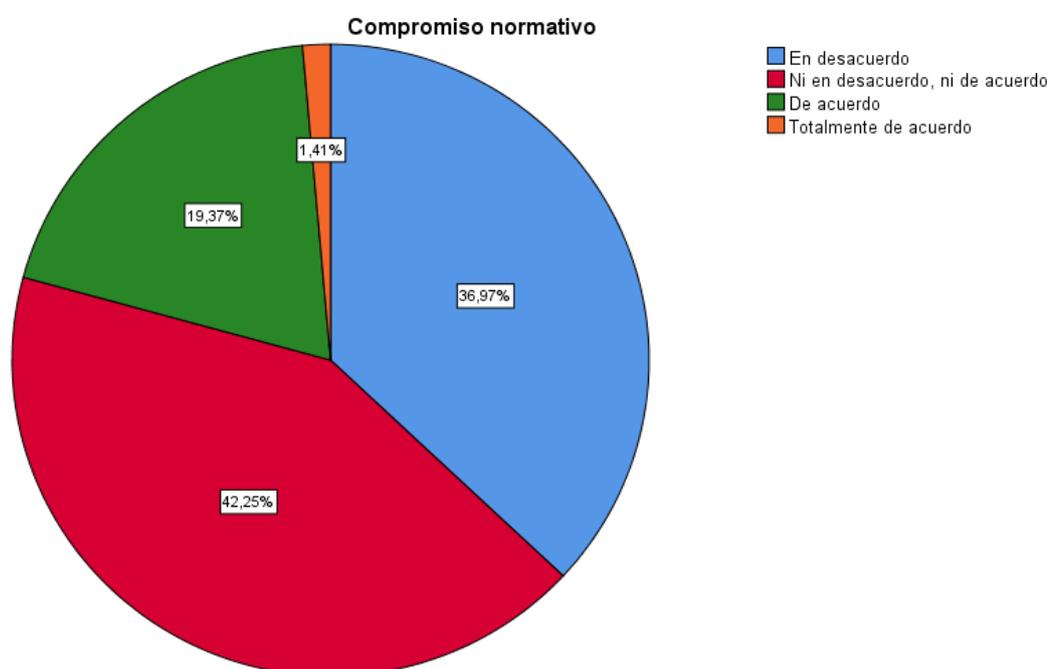


Figura 37. Compromiso normativo

Fuente. Elaboración propia

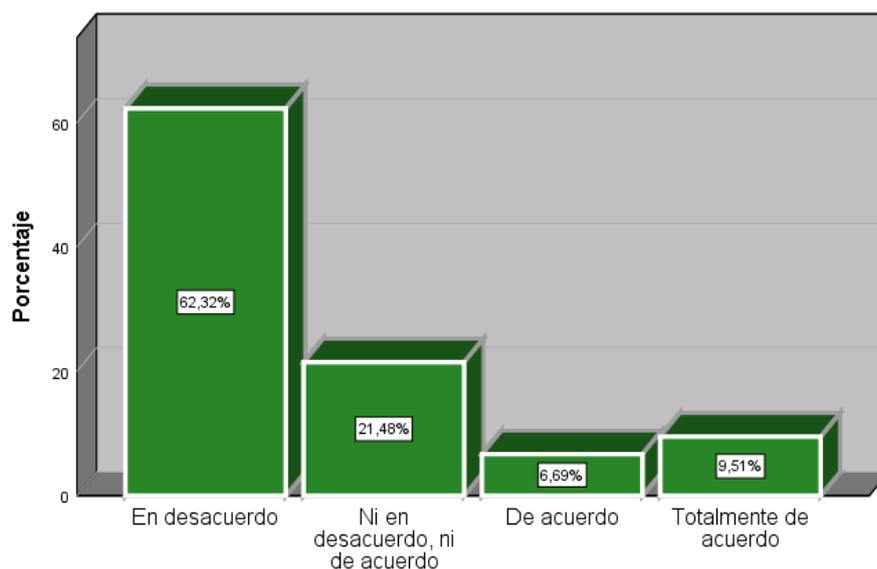
En la tabla 41 y figura 37, se pudo apreciar que el 42.3% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están ni en desacuerdo ni de acuerdo con el compromiso normativo; mientras que el 37.0% están en desacuerdo; del mismo modo, el 19.4% están de acuerdo; asimismo, el 1.4% están totalmente de acuerdo y ninguno están totalmente en desacuerdo.

Tabla 42.

¿Siente usted que renunciar es inapropiado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	177	62,3	62,3	62,3
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	61	21,5	21,5	83,8
	De acuerdo	19	6,7	6,7	90,5
	Totalmente de acuerdo	27	9,5	9,5	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana



¿Siente usted que renunciar es inapropiado?

Figura 38. ¿Siente usted que renunciar es inapropiado?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 42 y figura 38, se pudo apreciar que el 62.3% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo que se siente que renunciar es inapropiado, mientras que el 21.5% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; del mismo modo, el 9.5% están totalmente de acuerdo; asimismo, el 6.7% están de acuerdo y ninguno están totalmente en desacuerdo.

Tabla 43.

¿Siente usted que la empresa merece su lealtad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	40	14,1	14,1	14,1
	En desacuerdo	38	13,4	13,4	27,5
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	63	22,2	22,2	49,6
	De acuerdo	117	41,2	41,2	90,8
	Totalmente de acuerdo	26	9,2	9,2	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

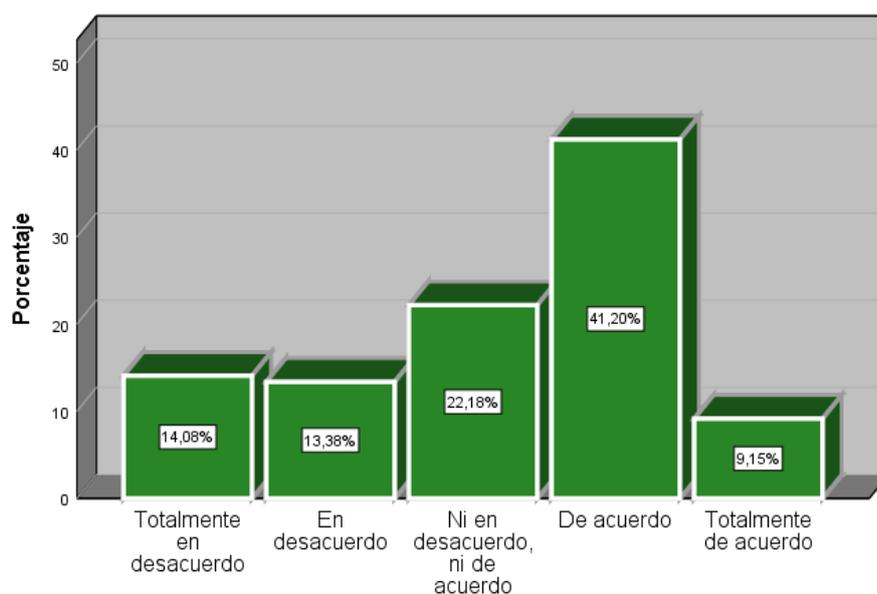


Figura 39. ¿Siente usted que la empresa merece su lealtad?

Fuente. Elaboración propia

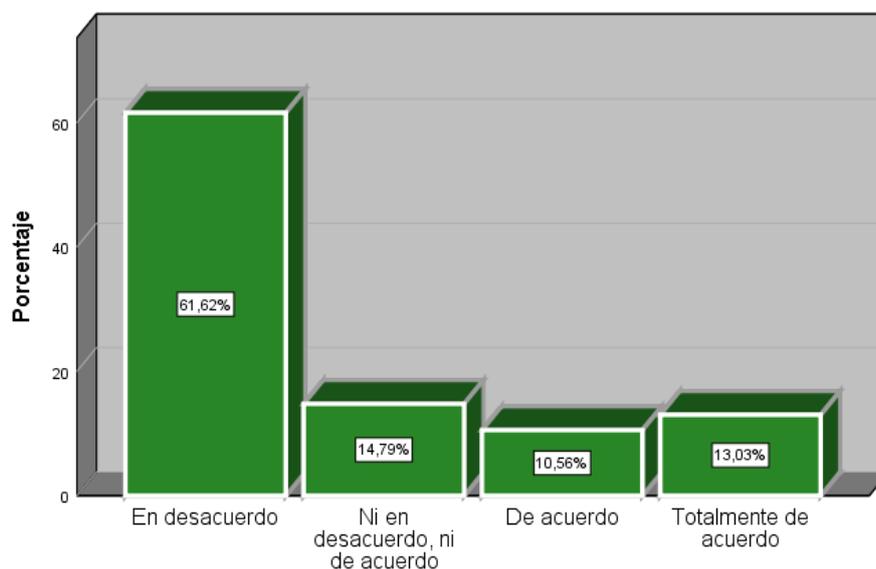
En la tabla 43 y gráfico 39, se pudo apreciar que el 41.2% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están de acuerdo que sienten que la empresa merece su lealtad, mientras que el 22.2% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; del mismo modo, el 14.1% están totalmente en desacuerdo; asimismo, el 13.4% están en desacuerdo y el 9.2% están totalmente de acuerdo.

Tabla 44.

¿Se siente que dejar la empresa trae sentimiento de culpa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	175	61,6	61,6	61,6
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	42	14,8	14,8	76,4
	De acuerdo	30	10,6	10,6	87,0
	Totalmente de acuerdo	37	13,0	13,0	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana



¿Se siente que dejar la empresa trae sentimiento de culpa?

Figura 40. ¿Se siente que dejar la empresa trae sentimiento de culpa?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 44 y figura 40, se pudo apreciar que el 61.6% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo que sienten que dejar la empresa trae sentimiento de culpa, mientras que el 14.8% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; del mismo modo, el 13.0% están totalmente de acuerdo; asimismo, el 10.6% están de acuerdo y ninguno están totalmente en desacuerdo.

Tabla 45.

¿Se siente que la empresa se preocupa por brindar capacitaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	35	12,3	12,3	12,3
	En desacuerdo	73	25,7	25,7	38,0
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	139	48,9	48,9	87,0
	De acuerdo	33	11,6	11,6	98,6
	Totalmente de acuerdo	4	1,4	1,4	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

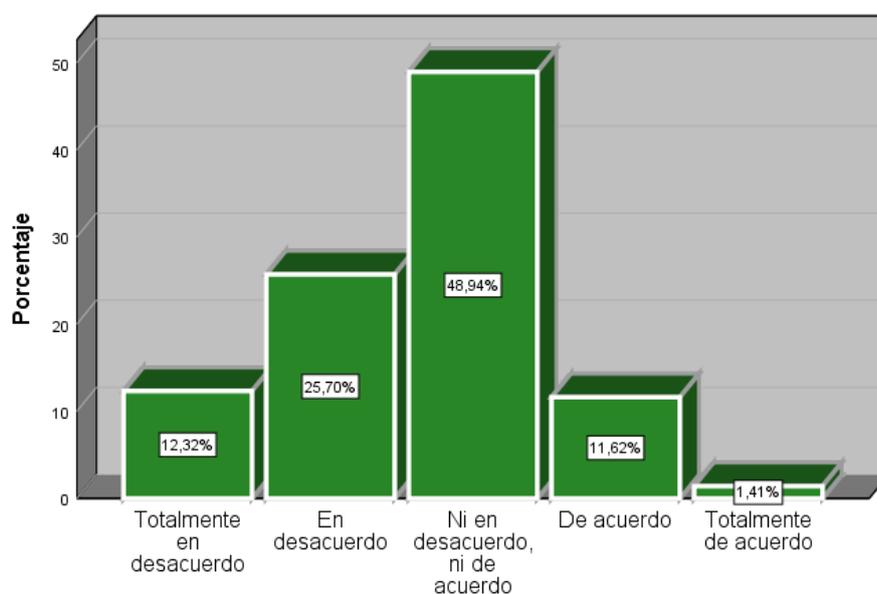


Figura 41. ¿Se siente que la empresa se preocupa por brindar capacitaciones?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 45 y figura 41, se pudo apreciar que el 48.9% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están ni en desacuerdo ni de acuerdo que siente que la empresa se preocupa por brindar capacitaciones, mientras que el 25.7% están en desacuerdo; del mismo modo, el 12.3% están totalmente en desacuerdo; asimismo, el 11.6% están de acuerdo y el 1.4% están totalmente de acuerdo.

Tabla 46.

¿Se siente que la empresa ofrece en gratitud buenos beneficios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	35	12,3	12,3	12,3
	En desacuerdo	154	54,2	54,2	66,5
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	61	21,5	21,5	88,0
	De acuerdo	9	3,2	3,2	91,2
	Totalmente de acuerdo	25	8,8	8,8	100,0
	Total	284	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

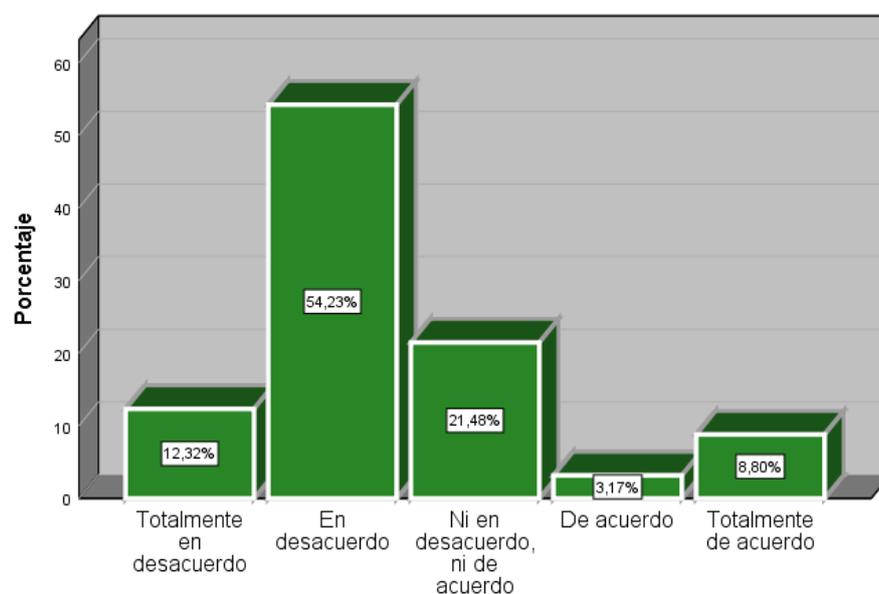


Figura 42. ¿Se siente que la empresa ofrece en gratitud buenos beneficios?

Fuente. Elaboración propia

En la tabla 46 y figura 42, se pudo apreciar que el 54.2% de los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. están en desacuerdo que sienten que la empresa ofrece en gratitud buenos beneficios, mientras que el 21.5% están ni en desacuerdo ni de acuerdo; del mismo modo, el 12.3% están totalmente en desacuerdo; asimismo, el 8.8% están totalmente de acuerdo y el 3.2% están de acuerdo.

Hipótesis general

La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

Planteamiento hipotético

H0 La cultura organizacional NO se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

H1 La cultura organizacional SI se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 47.

Correlación de la cultura organizacional y compromiso laboral

			Cultura organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	284	284
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	284	284

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

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

En la tabla 47, se comprueba con evidencia estadística que la cultura organizacional se relacionó de manera directa y alta con el compromiso laboral corroborado con el Rho de Spearman de 0.788, asimismo, con el p_valor de 0.000 menor a 0.05 se comprueba que la relación fue significativa, del mismo modo, se da por aceptado que la hipótesis alterna fue verdadera, por lo tanto, la cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

Hipótesis específica primera

La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

Planteamiento hipotético

H0 La cultura organizacional NO se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

H1 La cultura organizacional SI se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 48.

Correlación de la cultura organizacional y compromiso afectivo

			Cultura organizacional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,843**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	284	284
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	284	284

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

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

En la tabla 48, se comprueba con evidencia estadística que la cultura organizacional se relacionó de manera directa y muy alta con el compromiso afectivo corroborado con el Rho de Spearman de 0.843, asimismo, con el p_valor de 0.000 menor a 0.05 se comprueba que la relación fue significativa, del mismo modo, se da por aceptado que la hipótesis alterna fue verdadera, por lo tanto, la cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

Hipótesis específica segunda

La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

Planteamiento hipotético

H0 La cultura organizacional NO se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

H1 La cultura organizacional SI se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 49.

Correlación de la cultura organizacional y compromiso de continuidad

			Cultura organizacional	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	284	284
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	284	284

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

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

En la tabla 49, se comprueba con evidencia estadística que la cultura organizacional se relacionó de manera directa y moderada con el compromiso de continuidad corroborado con el Rho de Spearman de 0.683, asimismo, con el p_valor de 0.000 menor a 0.05 se comprueba que la relación fue significativa, del mismo modo, se da por aceptado que la hipótesis alterna fue verdadera, por lo tanto, la cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

Hipótesis específica tercera

La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

Planteamiento hipotético

H0 La cultura organizacional NO se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

H1 La cultura organizacional SI se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 50.

Correlación de la cultura organizacional y compromiso normativo

			Cultura organizacional	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,799**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	284	284
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,799**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	284	284

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

Fuente. Encuesta a los anfitriones de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora S.A. de Lima Metropolitana

En la tabla 50, se comprueba con evidencia estadística que la cultura organizacional se relacionó de manera directa y alto con el compromiso normativo corroborado con el Rho de Spearman de 0.799, asimismo, con el p_valor de 0.000 menor a 0.05 se comprueba que la relación fue significativa, del mismo modo, se da por aceptado que la hipótesis alterna fue verdadera, por lo tanto, la cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.

V. DISCUSIÓN

Existe evidencia estadística que demostró que en la investigación la cultura organizacional se relacionó positiva, alta y significativamente con el compromiso laboral comprobado con el Rho de Spearman 0.788; asimismo los empleados de la organización en un 52.8% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo con la cultura organizacional mientras que estuvieron también ni en desacuerdo ni de acuerdo con el compromiso laboral; estos resultados fueron corroborados en la investigación de Bernilla y Espinoza (2020) en donde la cultura organizacional se relacionó positiva, moderada y significativa con el compromiso organizacional con un Rho de Spearman de 0.667, del mismo modo, los empleados de la organización indicaron con un 56.7% que a veces existe cultura organizacional mientras que un 60.0% sostuvieron que a veces tienen compromiso con las actividades laborales. Con relación a la cultura organizacional, descriptivamente discrepa con la investigación Centeno (2021) en donde la cultura organización presentó un nivel fuerte con 85.0%, la mayor diferencia se evidenció en la ausencia de conocimiento y transparencia por el personal administrativo con relación a la existencia de una cultura, en vista que, los procesos que desarrollan frecuentemente no con el propósito de optimizar la cultura que existe; por otro lado, los resultados del compromiso laboral descriptivos de la investigación discrepan con los resultados de Mío y Pintado (2022) en donde el compromiso laboral presento un nivel alto con una media de 4.05, porque la organización impulsa al sentido de lealtad y pertenencia con la ideología que se imparte continuamente.

En cuanto a la relación de la cultura organizacional con el compromiso afectivo fue demostrado por el Rho de Spearman de 0.843 el cual demuestra que la relación fue positiva, muy alta y significativa; mientras que los empleados en un 49.6% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo con el compromiso afectivo; estos resultados fueron corroborados en la investigación de Bernilla y Espinoza (2020) en donde la cultura organizacional se relacionó positiva, moderada y significativa con el compromiso afectivo con un Rho de Spearman de 0.616, del mismo modo, los empleados de la organización indicaron con un 61.7% que a veces tienen compromiso afectivo con relación a sus actividades laborales. Los resultados del compromiso afectivo descriptivos de la investigación discrepan con los resultados

de Mío y Pintado (2022) en donde el compromiso afectivo presento un nivel alto con una media de 4.32, mientras que la investigación de Céspedes (2020) presentó un nivel favorable con una media de 4.4, asimismo, en la investigación de Gil (2020) también presento un nivel algo con una media de 4.7; esto demostró que los empleados deseaban continuar en las organizaciones porque desean hacerlo y se encuentran afectados emocionalmente, percibiendo un reconocimiento con los valores de la organización.

Con relación a la asociación de la cultura organizacional con el compromiso de continuidad fue demostrado por el Rho de Spearman de 0.683 el cual evidenció que la asociación fue positiva, moderada y significativa; mientras que los empleados en un 52.8% estuvieron en desacuerdo con el compromiso de continuidad; estos resultados fueron corroborados en la investigación de Bernilla y Espinoza (2020) en donde la cultura organizacional se relacionó positiva, moderada y significativa con el compromiso de continuidad con un Rho de Spearman de 0.612, del mismo modo, los empleados de la organización indicaron con un 66.7% que a veces tienen compromiso de continuidad con relación a sus actividades laborales. Los resultados del compromiso de continuidad descriptivos de la investigación corroboran con los resultados de Mío y Pintado (2022) en donde el compromiso de continuidad presento un nivel moderado con una media de 3.90, mientras discrepa con la investigación de Céspedes (2020) presentó un nivel favorable con una media de 4.0, asimismo, en la investigación de Gil (2020) también presento un nivel alto con una media de 3.6; esto demostró que los empleados fueron sensatos, en vista que se pueden ver afectados cuando necesita cambiar su trabajo y no poder conseguir algo que proporcione las mismas condiciones económicas, los empleados con mayor jerarquía cuentan con una mejor remuneración.

Finalmente, respecto a la relación de la cultura organizacional con el compromiso normativo fue evidenciado por el Rho de Spearman de 0.799 el cual demostró que la relación fue positiva, alta y significativa; por otro lado, los empleados en un 42.3% estuvieron ni en desacuerdo ni de acuerdo con el compromiso normativo; estos resultados fueron corroborados en la investigación de Bernilla y Espinoza (2020) en donde la cultura organizacional se relacionó positiva, débil y significativa con el

compromiso de continuidad con un Rho de Spearman de 0.355, del mismo modo, los empleados de la organización indicaron con un 40.0% que casi siempre tienen compromiso normativo con relación al beneficio de la organización. Los resultados del compromiso normativo descriptivos de la investigación corroboran con los resultados de Mío y Pintado (2022) en donde el compromiso normativo presento un nivel alto con una media de 3.93, mientras discrepa con la investigación de Céspedes (2020) presentó un nivel favorable con una media de 4.6, asimismo, en la investigación de Gil (2020) también presento un nivel alto con una media de 3.5; esto demostró que los empleados presentaron un sentimiento de responsabilidad y obligación que tiene su inicio en la formación de la lealtad y su valor en cada empleado, del mismo modo, presentan una percepción de deuda u obligación hacia su organización, por el motivo de haber recibido cierta oportunidad o premio.

VI. CONCLUSIONES

La cultura organizacional y el compromiso laboral, existe evidencia estadística que muestra la relación directa y alto, entre las variables con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.788; asimismo, el p_valor de 0.000 es menor a 0.05, por lo que la relación también es significativa y se acepta la hipótesis alterna por ser verdadera.

La cultura organizacional y el compromiso afectivo, existe evidencia estadística que muestra la relación directa y muy alto, entre las variables con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.843; asimismo, el p_valor de 0.000 es menor a 0.05, por lo que la relación también es significativa y se acepta la hipótesis alterna por ser verdadera.

La cultura organizacional y el compromiso de continuidad, existe evidencia estadística que muestra la relación directa y moderada, entre las variables con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.683; asimismo, el p_valor de 0.000 es menor a 0.05, por lo que la relación también es significativa y se acepta la hipótesis alterna por ser verdadera.

La cultura organizacional y el compromiso normativo, existe evidencia estadística que muestra la relación directa y alto, entre las variables con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.799; asimismo, el p_valor de 0.000 es menor a 0.05, por lo que la relación también es significativa y se acepta la hipótesis alterna por ser verdadera.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a la gerencia general de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana mejorar la cultura organizacional de los anfitriones por medio de la innovación y toma de riesgos, la atención a los detalles, la orientación a los resultados, la orientación a la gente, la orientación a los equipos, el dinamismo y la estabilidad con la finalidad de optimizar el compromiso afectivo, de continuidad y normativo por consiguiente el compromiso laboral.

Se sugiere a la gerencia general de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana optimizar la cultura organizacional de los anfitriones a través de orientación a la gente y equipos con el propósito de que los anfitriones tengan felicidad y orgullo cuando prestan sus servicios, para que se identifiquen con la empresa, se sientan en familia y que pertenece a la organización, por ende, el compromiso afectivo.

Se sugiere a la gerencia general de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana mejorar la cultura organizacional de los anfitriones a través de la atención a los detalles, orientación a los resultados y dinamismo con la finalidad de que el anfitrión tenga la necesidad de laborar en la empresa, que no tenga el temor de renunciar por otro trabajo mejor, que tenga más oportunidades de trabajo por su desarrollo profesional que la empresa brinda, mejorando su nivel remunerativo y reconocer el tiempo y esfuerzo invertido por el anfitrión.

Se sugiere a la gerencia general de la empresa Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana optimizar la cultura organizacional de los anfitriones aplicando la innovación y toma de riesgos y la estabilidad con el objetivo de que el anfitrión considere que la renuncia es la última opción, que presente lealtad a la empresa, que no sienta culpa en sus decisiones, que la empresa brinde programas de capacitación para mejorar las habilidades y destrezas y gratitud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, B. (2019). *Impacto del clima laboral en el compromiso organizacional en una empresa de comercio exterior*. (Tesis de maestría en administración con mención en la Alta Dirección), Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro. Obtenido de <http://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/2204/1/CAMAN-274137-0620-1227-Blanca%20Leticia%20Aguado%20Herrera%20%20-A.pdf>
- Alvarado, H. (2021). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Grupo Editorial Patria.
- Ames, R. (2022). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas CUC*, 43(1), 139-152. doi:<https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Arbaiza, L. (2019). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Lima: Alfaomega Esan Ediciones.
- Barquero, J., Cancelo, M. y Rodríguez, L. (2021). Las competencias digitales como vehículo de la cultura organizacional universitaria. *Revista Latina de Comunicación Social - RLCS(79)*, 17-33. Obtenido de <https://nuevaepoca.revistalatinacs.org/index.php/revista/article/view/315/2383>
- Bejarano, P., Fernández-Cueva, A., Centurión-Larrea, A. y Lima, L. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red Educativa en Perú. *Revista de ciencias sociales*, 28(5), 145-157. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471680>
- Benavides, E. y Camacho, J. (2022). *Cultura organizacional: Estudio de caso en una multinacional China en Colombia*. (Tesis de licenciatura en administración), Universidad del Rosario, Bogotá. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/34649/CamachoNocua-JohnAntonio-2022.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernilla, J. y Espinoza, G. (2020). *Cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020*. (Tesis de licenciatura en administración), Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59459/Bernilla_CJF-Espinoza_QGA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Centeno, L. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa ladrillera Latesa SAC – 2018*. (Tesis de licenciatura en administración de empresas), Universidad Nacional de San Antonio Abad, Cusco. Obtenido de https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5973/253_T20210247_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Céspedes, A. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de salud*. (Tesis de licenciatura en administración de empresas), Universidad Mayor de San Andrés, La Paz. Obtenido de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24945/T-1272.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavaneto, I. (2022). *Comportamiento organizacional. Dinámica del éxito de las organizaciones*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiquito, D. y Ordoñez, J. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de terminales portuarios privados en la provincia del Guayas*. (Tesis de maestría en administración de empresas), Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19515/1/UPS-GT003045.pdf>
- Condor, Y. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021*. (Tesis de licenciatura en administración), Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84235/Condor_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Donoso, M., Beltrán, A. y Camuñas, N. (2022). Compromiso laboral y competencias personales para el desempeño profesional en docentes de Educación Secundaria. *Docencia y aprendizaje: Competencias, identidad y formación de profesorado*, 187-201. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8316532>

- Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista Educación y Formación*, 6(1), 1-19. doi:<https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- García-Samper, M., Navarro, E., Ramírez, J. y Hernández-Burgos, R. (2022). Cultura organizacional verde: análisis desde las dimensiones de sostenibilidad corporativa. *Información Tecnológica*, 33(2), 99-106. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200099>
- Gil, B. (2020). *Compromiso organizacional y su efecto en la intención de rotación en los colaboradores de los autoservicios El Super Chiclayo 2019*. (Tesis de licenciatura en administración de empresas), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3634/1/TL_GilCruzadoBrendaYulissa.pdf
- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2020). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones*. Bogotá: Cengage Learning.
- Guerrero, M., Sotelo, J. y Cabezuelo, F. (2022). La comunicación interna como herramienta estratégica constructora y transmisora de la cultura organizacional. *Revista Internacional de Investigación en Comunicación*(27), 54-69. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8340667>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Littlewood, H. y Uribe, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. México D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Medina, O. y Obeso, L. (2022). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021*. (Tesis de licenciatura de psicología), Universidad César Vallejo, Trujillo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84924/Medina_GOO-Obeso_LLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mía, G. y Pintado, P. (2022). *La motivación y su influencia en el compromiso laboral – MiBanco – José Leonardo Ortiz – Chiclayo 2020*. (Tesis de licenciatura en administración), Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9409/M%c3%ado%20Montalv%c3%a1n%20Girlyhy%20%26%20Pintado%20Aguilar%20Patricia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Moreno, E. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019*. (Tesis de maestría en desarrollo del talento humano), Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf>
- Orozco-Solis, M., Bravo-Andrade, H., Ruvalcaba-Romero, N., Ángel-González, M., Vázquez-Juárez, C. y Vázquez-Colunga, J. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55. doi:<http://www.doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.4>
- Panesso, V., Cardoso, L. y Valdés, Y. (2021). Sistematización de experiencias para el desarrollo de la cultura organizacional de SIESA. *Órbita Científica*, 27(117), 1-8. Obtenido de <http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rOrb/article/view/1421/1793>
- Patlán, J., Betanzo, S., De la Cruz, B. y Espinoza, V. (2021). Escala para medir tipos de cultura organizacional construcción y propiedades psicométricas. *Contaduría y Administración*, 66(4), 1-28. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8153377>
- Pérez-Correa, K., Pedraza-Álvarez, L. y Vilorio-Escobar, J. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1140-1150. Obtenido de <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.18>
- Pinela, N. y Armijos, M. (2022). El compromiso laboral y el comportamiento innovador de los empleados: Revisión de literatura. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(1), 1-10. doi:[10.46677/compendium.v9i1.1005](https://doi.org/10.46677/compendium.v9i1.1005)
- Polo, J. (2022). *Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en un hospital público del Ministerio de Salud en el año 2021*. (Tesis de maestría en administración de empresas), Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82209/Polo_BJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Polo, J., Madrid, J., Gómez, L., Muñoz, A. y Millán, A. (2022). *Psicología organizacional y del trabajo*. Bogotá: Editorial Universidad del Norte.
- Prieto-Díez, F., Postigo, A., Cuesta, M. y Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*(53), 133-142. doi:<https://doi.org/10.14349/rp.2021.v53.15>
- Quezada, N. (2021). *Metodología de la investigación*. Lima: Macro.
- Reyes, L., Vilariño, C., Leyva, C. y Vega, L. (2022). Procedimiento para la dinamización de la cultura organizacional en ETECSA. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S1), 622-634. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2750/2709>
- Rincón, O. y Aldana, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *Investigación en Sistemas de Gestión - SIGNOS*, 13(2), 1-27. doi:<https://doi.org/10.15332/24631140.6675>
- Robbins, S. y Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. San Diego: Pearson. Obtenido de <https://www.pearson.com/en-gb/subject-catalog/p/organizational-behavior-global-edition/P200000005313/9781292259291>
- Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. (2019). *Organizaciones saludables: Una mirada desde la psicología positiva*. Madrid: Editorial Aranzadi.
- Salazar, D. y Alegre, K. (2021). *Cultura organizacional y su relación con el clima laboral de Caja Raíz, Piura, 2021*. (Tesis de licenciatura en administración), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Obtenido de http://200.62.226.186/bitstream/20.500.12759/8760/1/REP_DANNY.SALAZAR_KEVIN.ALEGRE_CULTURA.ORGANIZACIONAL.pdf
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica* (6ta. edición ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: Marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante: 3Ciencias.
- Solorzano, G. (2021). <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3468/1/TESIS%20FINAL%20GERALDINE%20ANAH%c3%8d%20SOL%c3%93RZANO%20GALEA>

NO%20%20ADMINISTRACION%20DE%20EMPRESA.pdf. (Tesis de licenciatura en administración de empresas), Universidad Estatal del Sur de Manabí, Manabí. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3468/1/TESIS%20FINAL%20GERALDINE%20ANAH%c3%8d%20SOL%c3%93RZANO%20GALEA%20%20ADMINISTRACION%20DE%20EMPRESA.pdf>

Torres, E. y Pinedo, J. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en una empresa de seguridad, Ucayali, 2019*. (Tesis de licenciatura en administración), Universidad Peruana Unión, Lima. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3087/Evelin_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Treviño-Reyes, R. y López-Pérez, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica*, 33(2), 259-268. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>

Vargas, J., Barrutia, L., Ruiz-Camus, C., Moncada, J. y Palomino, G. (2021). Cultura organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(2), 1546-1561. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.369

Velásquez, J., Peralta, K., Landa, M., Chiscul, M. y Gamonal, J. (2022). Cultura organizacional en las entidades. *Revista Conrado*, 18(S1), 159-170. Obtenido de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2330/2258>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso laboral de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.	<p>Variable independiente</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Innovación y toma de riesgos</p> <p>Atención a los detalles</p> <p>Orientación a los resultados</p> <p>Orientación a la gente</p> <p>Orientación a los equipos</p> <p>Dinamismo</p> <p>Estabilidad</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicado</p> <p>Enfoque de la investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Nivel de la investigación</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p> <p>Población</p> <p>1081 empleados</p> <p>Muestra</p> <p>284 empleados</p> <p>Programa Estadístico</p> <p>SPSS</p>
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.		
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso de continuidad de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso de continuidad de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.		
¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los empleados de Los Portales Estacionamientos Operadora Lima Metropolitana, 2022.		

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Preguntas
Cultura organizacional	Consiste en el sistema del concepto concordado por los empleados, el cual determine a una organización de las otras personas; corresponde a una agrupación de atributos fundamentales que la organización considera (Robbins y Judge, 2019)	Innovación y toma de riesgos	Creatividad	1	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	¿Considera usted que la empresa brinda la posibilidad de expresar su creatividad en su labor?
			Iniciativa	2		¿Considera usted que la empresa reconoce públicamente los trabajos que desarrolla con iniciativa?
			Atención a los detalles	Atención oportuna		3
		Análisis		4		¿Considera usted que antes de tomar una decisión analiza la situación?
		Orientación a los resultados	Cumplimiento de metas	5		¿Considera usted que cumple con las metas determinadas por la empresa?
			Logro de objetivos	6		¿Considera usted que los jefes de su empresa se focalizan en el logro de los objetivos?
		Orientación a la gente	Atención a las necesidades	7		¿Considera usted que la empresa atiende las necesidades del empleado?
			Condiciones laborales	8		¿Considera usted que la empresa se interesa por mejorar las condiciones laborales?
		Orientación a los equipos	Trabajo en equipo	9		¿Considera usted que en la empresa se impulsa para trabajar en equipo?
			Coordinación	10		¿Considera usted que en la empresa existe coordinación para desarrollar actividades en grupo?
			Comunicación	11		¿Considera usted que la comunicación es buena dentro de la empresa?
		Dinamismo	Personal dinámico	12		¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es dinámico?
			Personal competente	13		¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es competente?
		Estabilidad	Conformidad	14		¿Considera usted que está conforme con el cargo que ocupa actualmente?
			Resistencia al cambio	15		¿Considera usted que en la empresa se presenta resistencia al cambio?
Compromiso laboral	Consiste en el nivel en que un empleado se distingue con una organización característica y los	Compromiso afectivo	Felicidad	16	¿Se siente feliz de prestar sus servicios en la empresa?	
			Identificación	17	¿Se siente identificado con la empresa a la que pertenece?	
			Orgullo	18	¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa?	
			Sentimiento	19	¿Se siente en familia dentro de la empresa?	

objetivos y metas de ésta, y anhela continuar y proseguir su vínculo con ella; por consiguiente, el involucramiento en la labor corresponde a la afinidad con el trabajo concreto (Robbins y Judge, 2019)	Compromiso de continuidad	Pertenencia	20	¿Siente usted que pertenece a la empresa?	
		Necesidad de trabajar	21	¿Se siente con la necesidad de trabajar en la empresa?	
		Temor	22	¿Se siente con temor de renunciar a su trabajo?	
		Oportunidades	23	¿Se siente usted que no tiene oportunidades de trabajo?	
		Remuneración	24	¿Siente usted que su remuneración no ha mejorado?	
		Costo	25	¿Siente usted que ha invertido tiempo y esfuerzo?	
		Renuncia	26	¿Siente usted que renunciar es inapropiado?	
		Lealtad	27	¿Siente usted que la empresa merece su lealtad?	
		Compromiso normatividad	Culpa	28	¿Se siente que dejar la empresa trae sentimiento de culpa?
			Capacitación	29	¿Se siente que la empresa se preocupa por brindar capacitaciones?
		Gratitud	30	¿Se siente que la empresa ofrece en gratitud buenos beneficios?	

Anexo 3: Instrumentos

Instrucciones:

Señores (as): En la realización de una investigación sobre la cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral, se agradece seleccionar la opción y marcar con una **X** en el recuadro respectivo, tiene carácter anónimo y su procesamiento será reservado por lo que le requiere **SINCERIDAD** en las respuestas.

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

N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la empresa brinda la posibilidad de expresar su creatividad en su labor?					
2	¿Considera usted que la empresa reconoce públicamente los trabajos que desarrolla con iniciativa?					
3	¿Considera usted que brinda una atención oportuna?					
4	¿Considera usted que antes de tomar una decisión analiza la situación?					
5	¿Considera usted que cumple con las metas determinadas por la empresa?					
6	¿Considera usted que los jefes de su empresa se focalizan en el logro de los objetivos?					
7	¿Considera usted que la empresa atiende las necesidades del empleado?					
8	¿Considera usted que la empresa se interesa por mejorar las condiciones laborales?					
9	¿Considera usted que en la empresa se impulsa para trabajar en equipo?					
10	¿Considera usted que en la empresa existe coordinación para desarrollar actividades en grupo?					
11	¿Considera usted que la comunicación es buena dentro de la empresa?					
12	¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es dinámico?					
13	¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es competente?					
14	¿Considera usted que está conforme con el cargo que ocupa actualmente?					
15	¿Considera usted que en la empresa se presenta resistencia al cambio?					
16	¿Se siente feliz de prestar sus servicios en la empresa?					
17	¿Se siente identificado con la empresa a la que pertenece?					
18	¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa?					
19	¿Se siente en familia dentro de la empresa?					
20	¿Siente usted que pertenece a la empresa?					
21	¿Se siente con la necesidad de trabajar en la empresa?					
22	¿Se siente con temor de renunciar a su trabajo?					
23	¿Se siente usted que no tiene oportunidades de trabajo?					
24	¿Siente usted que su remuneración no ha mejorado?					
25	¿Siente usted que ha invertido tiempo y esfuerzo?					
26	¿Siente usted que renunciar es inapropiado?					
27	¿Siente usted que la empresa merece su lealtad?					
28	¿Se siente que dejar la empresa trae sentimiento de culpa?					
29	¿Se siente que la empresa se preocupa por brindar capacitaciones?					
30	¿Se siente que la empresa ofrece en gratitud buenos beneficios?					

Anexo 4: Validación de Instrumentos

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable Independiente: Cultura organizacional								
Dimensión: Innovación y toma de riesgos								
1	¿Considera usted que la empresa brinda la posibilidad de expresar su creatividad en su labor?	X		X		X		
2	¿Considera usted que la empresa reconoce públicamente los trabajos que desarrolla con iniciativa?	X		X		X		
Dimensión: Atención a los detalles								
3	¿Considera usted que brinda una atención oportuna?	X		X		X		
4	¿Considera usted que antes de tomar una decisión analiza la situación?	X		X		X		
Dimensión: Orientación a los resultados								
5	¿Considera usted que cumple con las metas determinadas por la empresa?	X		X		X		
6	¿Considera usted que los jefes de su empresa se focalizan en el logro de los objetivos?	X		X		X		
Dimensión: Orientación a la gente								
7	¿Considera usted que la empresa atiende las necesidades del empleado?	X		X		X		
8	¿Considera usted que la empresa se interesa por mejorar las condiciones laborales?	X		X		X		
Dimensión: Orientación a los equipos								
9	¿Considera usted que en la empresa se impulsa para trabajar en equipo?	X		X		X		
10	¿Considera usted que en la empresa existe coordinación para desarrollar actividades en grupo?	X		X		X		
11	¿Considera usted que la comunicación es buena dentro de la empresa?	X		X		X		
Dimensión: Dinamismo								
12	¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es dinámico?	X		X		X		
13	¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es competente?	X		X		X		
Dimensión: Estabilidad								
14	¿Considera usted que está conforme con el cargo que ocupa actualmente?	X		X		X		
15	¿Considera usted que en la empresa se presenta resistencia al cambio?	X		X		X		
Variable Dependiente: Compromiso laboral								
Dimensión: Compromiso afectivo								
16	¿Se siente feliz de prestar sus servicios en la empresa?	X		X		X		
17	¿Se siente identificado con la empresa a la que pertenece?	X		X		X		
18	¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa?	X		X		X		
19	¿Se siente en familia dentro de la empresa?	X		X		X		
20	¿Siente usted que pertenece a la empresa?	X		X		X		
Dimensión: Compromiso de continuidad								
21	¿Se siente con la necesidad de trabajar en la empresa?	X		X		X		
22	¿Se siente con temor de renunciar a su trabajo?	X		X		X		
23	¿Se siente usted que no tiene oportunidades de trabajo?	X		X		X		

24	¿Siente usted que su remuneración no ha mejorado?	X		X		X	
25	¿Siente usted que ha invertido tiempo y esfuerzo?	X		X		X	
Dimensión: Compromiso normativo							
26	¿Siente usted que renunciar es inapropiado?	X		X		X	
27	¿Siente usted que la empresa merece su lealtad?	X		X		X	
28	¿Se siente que dejar la empresa trae sentimiento de culpa?	X		X		X	
29	¿Se siente que la empresa se preocupa por brindar capacitaciones?	X		X		X	
30	¿Se siente que la empresa ofrece en gratitud buenos beneficios?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

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

PURJILA ESPINOZA PEDRO YSAAK

DNI: 09936021

Especialidad del evaluador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS



[Handwritten Signature]
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable Independiente: Cultura organizacional								
Dimensión: Innovación y toma de riesgos								
1	¿Considera usted que la empresa brinda la posibilidad de expresar su creatividad en su labor?	x		x		x		
2	¿Considera usted que la empresa reconoce públicamente los trabajos que desarrolla con iniciativa?	x		x		x		
Dimensión: Atención a los detalles								
3	¿Considera usted que brinda una atención oportuna?	x		x		x		
4	¿Considera usted que antes de tomar una decisión analiza la situación?	x		x		x		
Dimensión: Orientación a los resultados								
5	¿Considera usted que cumple con las metas determinadas por la empresa?	x		x		x		
6	¿Considera usted que los jefes de su empresa se focalizan en el logro de los objetivos?	x		x		x		
Dimensión: Orientación a la gente								
7	¿Considera usted que la empresa atiende las necesidades del empleado?	x		x		x		
8	¿Considera usted que la empresa se interesa por mejorar las condiciones laborales?	x		x		x		
Dimensión: Orientación a los equipos								
9	¿Considera usted que en la empresa se impulsa para trabajar en equipo?	x		x		x		
10	¿Considera usted que en la empresa existe coordinación para desarrollar actividades en grupo?	x		x		x		
11	¿Considera usted que la comunicación es buena dentro de la empresa?	x		x		x		
Dimensión: Dinamismo								
12	¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es dinámico?	x		x		x		
13	¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es competente?	x		x		x		
Dimensión: Estabilidad								
14	¿Considera usted que está conforme con el cargo que ocupa actualmente?	x		x		x		
15	¿Considera usted que en la empresa se presenta resistencia al cambio?	x		x		x		
Variable Dependiente: Compromiso laboral								
Dimensión: Compromiso afectivo								
16	¿Se siente feliz de prestar sus servicios en la empresa?	x		x		x		
17	¿Se siente identificado con la empresa a la que pertenece?	x		x		x		
18	¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa?	x		x		x		
19	¿Se siente en familia dentro de la empresa?	x		x		x		
20	¿Siente usted que pertenece a la empresa?	x		x		x		
Dimensión: Compromiso de continuidad								
21	¿Se siente con la necesidad de trabajar en la empresa?	x		x		x		
22	¿Se siente con temor de renunciar a su trabajo?	x		x		x		
23	¿Se siente usted que no tiene oportunidades de trabajo?	x		x		x		

24	¿Siente usted que su remuneración no ha mejorado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
25	¿Siente usted que ha invertido tiempo y esfuerzo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Dimensión: Compromiso normativo							
26	¿Siente usted que renunciar es inapropiado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
27	¿Siente usted que la empresa merece su lealtad?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
28	¿Se siente que dejar la empresa trae sentimiento de culpa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
29	¿Se siente que la empresa se preocupa por brindar capacitaciones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
30	¿Se siente que la empresa ofrece en gratitud buenos beneficios?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

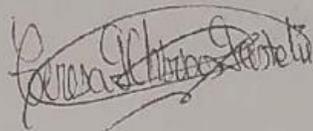
Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

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

.....CHIRINOS Gastelu, Teresa Giovanna.....

DNI: ...07971242.....

Especialidad del evaluador:Metodólogo.....



.....
Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 5: Matriz de Datos

Base de datos hipótesis Ivette Flores TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Inn_Tom_Rie	N Numérico	1	0	Innovación y toma de riesgos	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
2	Ate_Det	N Numérico	1	0	Atención a los detalles	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	Ori_Res	N Numérico	1	0	Orientación a los resultados	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	Ori_Gen	N Numérico	1	0	Orientación a la gente	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	Ori_Equ	N Numérico	1	0	Orientación a los equipos	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	Din	N Numérico	1	0	Dinámismo	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	Est	N Numérico	1	0	Estabilidad	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	Cul_Org	N Numérico	1	0	Cultura organizacional	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	Com_Afe	N Numérico	1	0	Compromiso afectivo	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	Com_Con	N Numérico	1	0	Compromiso de continuidad	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	Com_Nor	N Numérico	1	0	Compromiso normativo	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	Com_Lab	N Numérico	1	0	Compromiso laboral	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

15°C Despejado 00:43 23/10/2022

Base de datos hipótesis Ivette Flores TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Inn_Tom_Rie	Ate_Det	Ori_Res	Ori_Gen	Ori_Equ	Din	Est	Cul_Org	Com_Afe	Com_Con	Com_Nor	Com_Lab
1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2
2	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3
5	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3
6	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	2
7	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
8	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
9	3	4	4	4	2	4	2	3	3	2	2	2
10	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
12	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
13	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	4	3
14	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
15	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
16	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
17	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2
18	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3
19	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3
21	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3
22	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1
23	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
24	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
25	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
26	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
27	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
28	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

15°C Despejado 00:49 23/10/2022

Base de datos hipótesis Ivette Flores TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Inn_Tom_Rie	Ate_Det	Ori_Res	Ori_Gen	Ori_Equ	Din	Est	Cul_Org	Com_Afe	Com_Con	Com_Nor	Com_Lab
28	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
29	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
31	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
32	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
33	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
34	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
35	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2
36	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
37	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
38	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
39	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
40	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
41	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2
42	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
43	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
44	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
45	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1
46	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
47	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
48	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
49	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	3
50	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
51	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
52	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
53	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3
54	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
55	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

15°C Despejado 00:50 23/10/2022

Base de datos hipótesis Ivette Flores TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Inn_Tom_Rie	Ate_Det	Ori_Res	Ori_Gen	Ori_Equ	Din	Est	Cul_Org	Com_Afe	Com_Con	Com_Nor	Com_Lab
55	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
56	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
57	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2
58	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
60	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
61	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2
62	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
63	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2
64	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
65	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
66	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
67	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
68	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
71	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
72	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
73	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2
74	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
75	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
76	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
77	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1
78	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
79	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
80	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
81	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	3
82	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

15°C Despejado 00:50 23/10/2022

Base de datos hipótesis Ivette Flores TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Inn_Tom_Rie	Ate_Det	Ori_Res	Ori_Gen	Ori_Equ	Din	Est	Cul_Org	Com_Afe	Com_Con	Com_Nor	Com_Lab
81	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	3
82	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
83	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
84	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
85	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3
86	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
87	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
88	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
89	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2
90	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
91	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
92	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
93	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2
94	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
95	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2
96	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
97	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
98	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
99	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
100	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
103	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3
104	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3
105	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	2
106	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
107	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
108	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

15°C Despejado 00:51 23/10/2022

Base de datos hipótesis Ivette Flores TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Inn_Tom_Rie	Ate_Det	Ori_Res	Ori_Gen	Ori_Equ	Din	Est	Cul_Org	Com_Afe	Com_Con	Com_Nor	Com_Lab
108	3	4	4	4	2	4	2	3	3	2	2	2
109	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3
110	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
111	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
112	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	4	3
113	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
114	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
115	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
116	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2
117	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3
118	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
119	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3
120	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3
121	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1
122	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
123	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
124	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
125	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
126	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
127	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
128	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
129	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
130	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
131	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
132	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
133	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
134	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
135	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

15°C Despejado 00:52 23/10/2022

Base de datos hipótesis Ivette Flores TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Inn_Tom_Rie	Ate_Det	Ori_Res	Ori_Gen	Ori_Equ	Din	Est	Cul_Org	Com_Afe	Com_Con	Com_Nor	Com_Lab
135	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
136	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2
137	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
138	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
139	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
140	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
141	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
142	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2
143	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
144	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
145	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
146	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1
147	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
148	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
149	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
150	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	3
151	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
152	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
153	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
154	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3
155	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
156	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
157	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
158	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2
159	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
160	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
161	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
162	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

15°C Despejado 00:52 23/10/2022

Base de datos hipótesis Ivette Flores TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Inn_Tom_Rie	Ate_Det	Ori_Res	Ori_Gen	Ori_Equ	Din	Est	Cul_Org	Com_Afe	Com_Con	Com_Nor	Com_Lab
162	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2
163	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
164	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2
165	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
166	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
167	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3
168	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
169	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
170	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
171	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2
172	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
173	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
174	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
175	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2
176	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
177	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2
178	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
179	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
180	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
181	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
182	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2
183	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
184	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2
185	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
186	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
187	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
188	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
189	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

15°C Despejado 00:53 23/10/2022

Base de datos hipótesis Ivette Flores TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Inn_Tom_Rie	Ate_Det	Ori_Res	Ori_Gen	Ori_Equ	Din	Est	Cul_Org	Com_Afe	Com_Con	Com_Nor	Com_Lab
189	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
190	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
191	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
192	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
193	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
194	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2
195	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
196	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
197	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
198	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1
199	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
200	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
201	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3
202	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3
203	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	2
204	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
205	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
206	3	4	4	4	2	4	2	3	3	2	2	2
207	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3
208	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
209	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
210	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	4	3
211	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
212	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
213	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
214	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2
215	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3
216	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

15°C Despejado 00:53 23/10/2022

Base de datos hipótesis Ivette Flores TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Inn_Tom_Rie	Ate_Det	Ori_Res	Ori_Gen	Ori_Equ	Din	Est	Cul_Org	Com_Afe	Com_Con	Com_Nor	Com_Lab
216	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
217	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3
218	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3
219	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1
220	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
221	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
222	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
223	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
224	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
225	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
226	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
227	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
228	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3
229	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3
230	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1
231	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2
232	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
233	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
234	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
235	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
236	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
237	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
238	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
239	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
240	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
241	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
242	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
243	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

15°C Despejado 00:54 23/10/2022

Base de datos hipótesis Ivette Flores TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Inn_Tom_Rie	Ate_Det	Ori_Res	Ori_Gen	Ori_Equ	Din	Est	Cul_Org	Com_Afe	Com_Con	Com_Nor	Com_Lab
243	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
244	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
245	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2
246	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
247	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
248	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
249	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
250	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
251	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2
252	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
253	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
254	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
255	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2
256	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
257	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3
258	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1
259	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1
260	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2
261	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
262	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
263	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	3
264	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
265	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
266	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
267	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3
268	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2
269	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
270	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

15°C Despejado 00:55 23/10/2022

Base de datos hipótesis Ivette Flores TELESUP.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

	Inn_Tom_Rie	Ate_Det	Ori_Res	Ori_Gen	Ori_Equ	Din	Est	Cul_Org	Com_Afe	Com_Con	Com_Nor	Com_Lab
269	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3
270	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
271	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2
272	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
273	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
274	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
275	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2
276	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
277	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2
278	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	3
279	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
280	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
281	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
282	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
283	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
284	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
285												
286												
287												
288												
289												
290												
291												
292												
293												
294												
295												
296												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

15°C Despejado 00:55 23/10/2022

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P01	Númerico	1	0	¿Considera usted que la empresa brinda la posibilidad de expresar su creatividad en su labor?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
2	P02	Númerico	1	0	¿Considera usted que la empresa reconoce públicamente los trabajos que desarrolla con iniciativa?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	P03	Númerico	1	0	¿Considera usted que brinda una atención oportuna?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	P04	Númerico	1	0	¿Considera usted que antes de tomar una decisión analiza la situación?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	P05	Númerico	1	0	¿Considera usted que cumple con las metas determinadas por la empresa?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	P06	Númerico	1	0	¿Considera usted que los jefes de su empresa se focalizan en el logro de los objetivos?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	P07	Númerico	1	0	¿Considera usted que la empresa atiende las necesidades del empleado?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	P08	Númerico	1	0	¿Considera usted que la empresa se interesa por mejorar las condiciones laborales?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	P09	Númerico	1	0	¿Considera usted que en la empresa se impulsa para trabajar en equipo?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Númerico	1	0	¿Considera usted que en la empresa existe coordinación para desarrollar actividades en grupo?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Númerico	1	0	¿Considera usted que la comunicación es buena dentro de la empresa?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Númerico	1	0	¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es dinámico?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Númerico	1	0	¿Considera usted que el personal dentro de la empresa es competente?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Númerico	1	0	¿Considera usted que esta conforme con el cargo que ocupa actualmente?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Númerico	1	0	¿Considera usted que en la empresa se presenta resistencia al cambio?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	P01_A	Númerico	1	0	¿Se siente feliz de prestar sus servicios en la empresa?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	P02_A	Númerico	1	0	¿Se siente identificado con la empresa a la que pertenece?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	P03_A	Númerico	1	0	¿Se siente orgulloso de pertenecer a esta empresa?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	P04_A	Númerico	1	0	¿Se siente en familia dentro de la empresa?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	P05_A	Númerico	1	0	¿Siente usted que pertenece a la empresa?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	P06_A	Númerico	1	0	¿Se siente con la necesidad de trabajar en la empresa?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	P07_A	Númerico	1	0	¿Se siente con temor de renunciar a su trabajo?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	P08_A	Númerico	1	0	¿Se siente usted que no tiene oportunidades de trabajo?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	P09_A	Númerico	1	0	¿Siente usted que su remuneración no ha mejorado?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	P10_A	Númerico	1	0	¿Siente usted que ha invertido tiempo y esfuerzo?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
26	P11_A	Númerico	1	0	¿Siente usted que renunciar es inapropiado?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
27	P12_A	Númerico	1	0	¿Siente usted que la empresa merece su lealtad?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
28	P13_A	Númerico	1	0	¿Se siente que dejar la empresa trae sentimiento de culpa?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
29	P14_A	Númerico	1	0	¿Se siente que la empresa se preocupa por brindar capacitaciones?	{1, Totalme...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

15°C Despejado 00:56 23/10/2022

Anexo 6: Propuesta de valor

La investigación tuvo como objetivo general, determinar como y que nivel de relación presentaron la cultura organizacional y el compromiso laboral y sus elementos compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo de los empleados de la empresa Los Portales Estacionamiento, produciendo una serie de alternativas que permitieron alcanzar los resultados y por consiguiente a los clientes y socios.

Asimismo, la investigación desarrollada fue relevante porque permitió establecer los componentes necesarios que faciliten a los empleados comprometerse con la organización a través de la cultura que se ejerce en la empresa.