

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Cultura organizacional y compromiso organizacional, Caja  
de Ahorro y Créditos Huancayo de Caraz, 2020**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en  
Administración

**AUTOR:** Lloja López Sergio Brandon

**ASESOR:** Jorge Alejandro Luján Torres

**HUARAZ – PERÚ**

**2020**

## 1. PALABRAS CLAVE

<b>Tema</b>	Cultura Organizacional, Compromiso Organizacional
<b>Especialidad</b>	Talento Humano
<b>Línea de Investigación</b>	Código OCDE 5. Gestión de Talento Humano 5.2. Ciencias Sociales Economía y Negocios Negocios y Management

## KEY WORDS

<b>Theme</b>	Organizational Culture, Organizational Commitment
<b>Specialty</b>	Human talent
<b>Line of research</b>	OECD Code 5. Human Talent Management 5.2. social Sciences Economy and business Business and Management

**2. Cultura organizacional y compromiso organizacional, Caja de Ahorro y Créditos  
Huancayo de Caraz,2020**



### 3. RESUMEN

El proyecto de investigación titulado la cultura organizacional y el compromiso organizacional, en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, Caraz – 2020; tuvo como objetivo determinar la relación entre cultura organizacional y el compromiso organizacional.

La investigación fue de tipo no experimental de corte transversal, con un diseño descriptivo - correlacional, de corte transversal. La población estuvo conformada por 15 colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, cuya muestra se aplicó a la población entera. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumentos se aplicó el cuestionario, el cual fue validado mediante juicio de tres expertos.

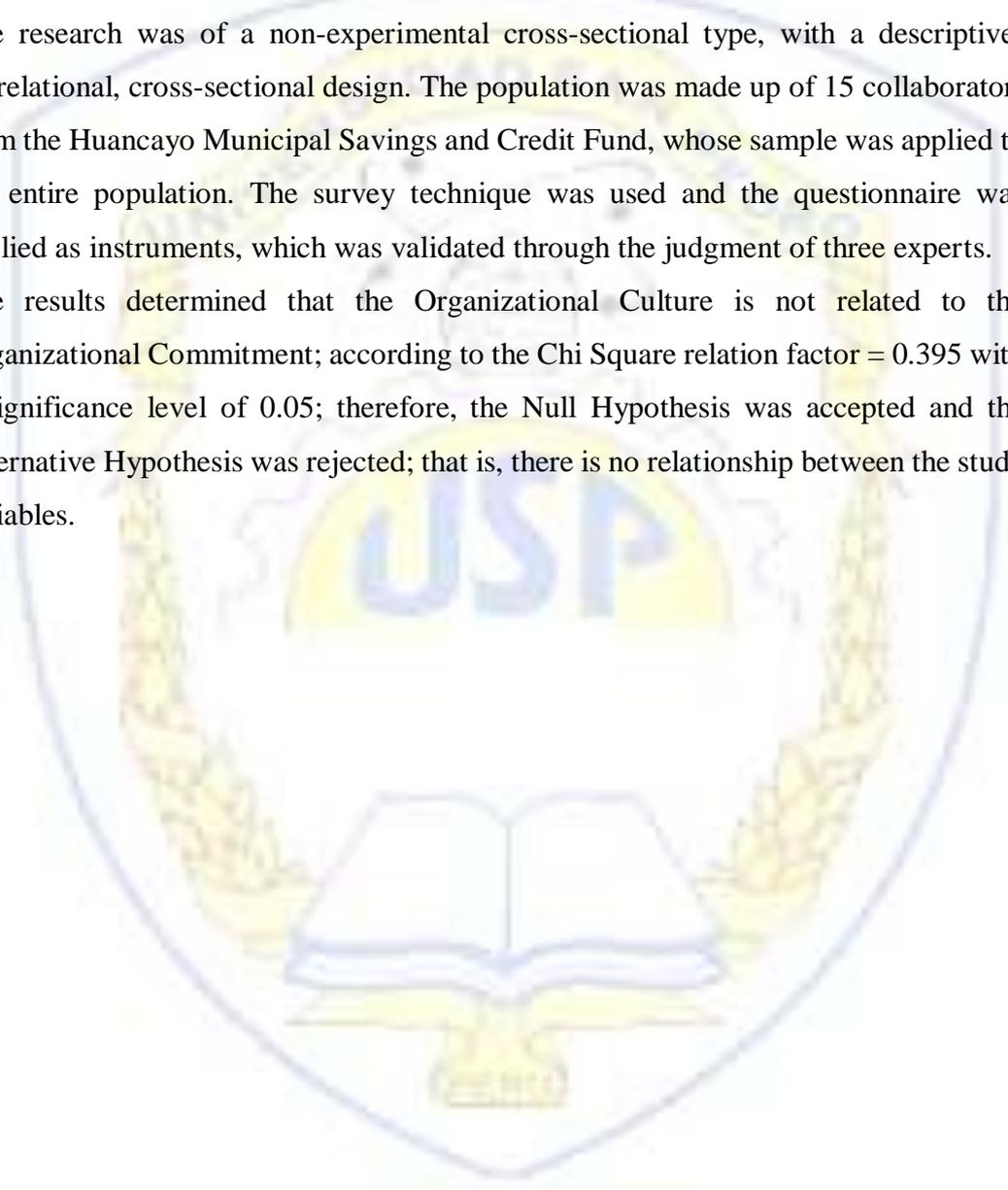
Los resultados determinaron que la Cultura Organizacional no se relaciona con el Compromiso Organizacional; según el factor de relación del Chi Cuadrado = 0.395 con nivel de significancia del 0.05; por tanto, se aceptó la Hipótesis Nula y se rechazó la Hipótesis Alternativa; es decir, no existe relación entre las variables de estudio.

## ABSTRACT

The research project entitled organizational culture and organizational commitment, at the Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, Caraz - 2020; aimed to determine the relationship between organizational culture and organizational commitment.

The research was of a non-experimental cross-sectional type, with a descriptive-correlational, cross-sectional design. The population was made up of 15 collaborators from the Huancayo Municipal Savings and Credit Fund, whose sample was applied to the entire population. The survey technique was used and the questionnaire was applied as instruments, which was validated through the judgment of three experts.

The results determined that the Organizational Culture is not related to the Organizational Commitment; according to the Chi Square relation factor = 0.395 with a significance level of 0.05; therefore, the Null Hypothesis was accepted and the Alternative Hypothesis was rejected; that is, there is no relationship between the study variables.



## 4. ÍNDICE

1.	Palabras clave .....	i
2.	Título .....	ii
3.	Resumen .....	iii
4.	Abstract .....	iv
5.	INTRODUCCIÓN.....	1
	5.1.Antecedentes y Fundamentación Científica .....	1
	5.2.Justificación de la Investigación.....	14
	5.3.Problema.....	15
	5.4.Conceptualización y Operacionalización de las variables .....	16
	5.5.Hipótesis .....	27
	5.6.Objetivos .....	27
6.	METODOLOGÍA .....	28
	6.1.Tipo y diseño de Investigación.....	29
	6.2.Población y muestra .....	29
	6.3.Técnica e instrumento de Investigación .....	29
	6.4.Procesamiento y análisis de la información .....	29
7.	RESULTADOS .....	31
	7.1.Descripción de resultados.....	31
	7.2.Contrastación de Hipótesis .....	34
8.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	42
9.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	47
10.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	50
11.	ANEXOS .....	57
	ANEXOS 01: Cuestionario .....	57
	ANEXOS 02: Matriz de Consistencia .....	60
	ANEXOS 03: Base de datos de la prueba piloto .....	61
	ANEXOS 04: Análisis de Confiabilidad .....	65
	ANEXOS 05: Juicio de expertos .....	68

## INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1: Nivel de cultura organizacional.....	31
Tabla 2: Nivel de compromiso organizacional.....	31
Tabla 3: Nivel de las dimensiones de cultura organizacional .....	32
Tabla 4: Nivel de las dimensiones de compromiso organizacional .....	33
Tabla 5: Correlación de cultura y compromiso organizacional .....	34
Tabla 6: Relación de cultura y compromiso organizacional .....	34
Tabla 7: Correlación implicación y compromiso organizacional .....	36
Tabla 8: Relación implicación y compromiso organizacional .....	37
Tabla 9: Correlación consistencia y compromiso organizacional .....	37
Tabla 10: Relación consistencia y compromiso organizacional .....	38
Tabla 11: Correlación adaptabilidad y compromiso organizacional .....	39
Tabla 12: Relación adaptabilidad y compromiso organizacional .....	39
Tabla 13: Correlación misión y compromiso organizacional .....	40
Tabla 14: Relación misión y compromiso organizacional .....	41



## **5. INTRODUCCION**

### **5.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA**

#### **ANTECEDENTES**

Chiang, Gómez, Wackerling (2016), en su trabajo de investigación preciso una diferencia en los compromisos afectivo y normativo entre ambas instituciones y similitud con respecto al compromiso de continuidad.

Lisbona, Palaci, Salanova, y Frese (2018), en su artículo científico que el work engagement y la autoeficacia incrementan la iniciativa del colaborador, que implica una mejora del desempeño.

Manrique, (2019), realizo una investigación en Bogotá, Colombia. encontrando que la cultura reincide en la misión organizacional, y así mismo en su logro, se pid demostrar que la percepción en la puesta en práctica de la misión es positiva en la empresa, en relación al sentido de pertenecer se alcanzó positivo moderado.

De la Cruz (2017), en su trabajo de investigación preciso la presencia y determinación de importancia de las dimensiones de compromiso: el afectivo, el normativo y el de continuidad.

Fernández (2017), en su trabajo de investigación preciso que identificar a la empresa como una organización sociopolítica en la que el compromiso organizacional es fundamental para la obtención de sus objetivos.

Romero (2017), en su investigación preciso que los funcionarios públicos mostraron un compromiso con su institución y experimentaron en algún momento algún tipo de compromiso organizacional (compromiso afectivo, continuo y normativo)

García & Gonzales (2018), reliazó un estudio, y llego a la conclusión que la motivación de trabajo y el compromiso tiene una relación positiva en la institución municipal

Angulo (2017), en su trabajo de investigación preciso que la dimensión adaptabilidad sí influye en el compromiso laboral de los profesionales de salud. Asimismo la cultura en la organización en relación a la adaptabilidad incide en el compromiso institucional.

Wieland y Zalvidea (2015), en su trabajo de investigación concluyo que los rasgos de identificación y misión. Prestando a la atención a los componentes de socialización, el proyecto al futuro es la que detalla mejor los rasgos de identificación de la cultura organizacional.

Velásquez (2015), en su trabajo de investigación preciso que la cultura organizacional tiene la relación directa y significativa con el compromiso en los colaboradores administrativos.

## **FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA**

### **Cultura Organizacional**

El primer alcance en cuanto a concepto lo define como un sistema de significados aceptados pública y colectivamente por un grupo determinado (Pettigrew, 1979).

Dos años después, lo definieron como un modelo de expectativas y creencias compartidas por los miembros de una organización. Dichas creencias y expectativas producen normas que moldean la conducta de los miembros de la misma (Schwartz & Davis, 1981).

Años más tarde, lo definieron como un patrón de supuestos básicos que los miembros de una organización han descubierto y desarrollado en función de la resolución de problemas de adaptación, tanto externa como interna, por cambios en el medio donde se desarrolla la empresa. El éxito de estos patrones los valida y, por ende, son enseñados a los miembros nuevos como una manera de pensar, percibir y sentir los problemas por los que atraviese la organización (Schein, 1983).

Posteriormente, se añadieron detalles a la definición dada por Schein, puesto que se afirmó que la cultura organizacional podría sufrir cambios intencionadamente por los altos mandos de la organización en busca de un mejor desempeño (Martin & Siehl, 1983).

Así también, es difícilmente imitable por los competidores y que, de ser administrado correctamente, se puede convertir en una ventaja competitiva (Barney, 1986).

### **Modelos de la Cultura organizacional**

Existe una gran cantidad de modelos de cultura organizacional, los cuales han sido desarrollados experimentalmente a través de estudios en empresas pertenecientes a rubros variados. Estos modelos se distinguen por dimensiones que sirven para evaluar la misma, si es que la empresa calza en el modelo, y también para orientar la empresa hacia los objetivos trazados.

En esta sección, se describirá brevemente los 4 modelos más importantes, que son el Modelo de Orientación Cultural de Hofstede, el Modelo de Schein, el Modelo Bass y Avolio. Casto y Lupano, y el modelo de Modelo de Denison

### **Modelo de Orientación Cultural ( Geert Hofstede, 2005)**

Para esta investigación, se decidió tomar las cinco dimensiones culturales de Hofstede (2005), quien demostró que hay agrupamientos culturales en el contexto regional y nacional que son muy persistentes en el tiempo y que afectan el comportamiento de las sociedades y de las organizaciones. Para Hofstede, la cultura es un concepto un tanto confuso que, en un sentido antropológico (no psicológico), tiene que ver con la diversidad de formas de pensar, sentir y actuar, es decir, con esa programación colectiva de la mente que distingue a las personas de un grupo de las de otro u otros. desarrolló inicialmente un modelo de cuatro dimensiones para identificar los patrones culturales de cada grupo de individuos, pero luego incluyó una quinta dimensión.

Hofstede (1980) sostiene que, para entender las dimensiones de la cultura nacional, se puede comparar con las dimensiones de la personalidad que se utilizan para describir el comportamiento de un individuo. El modelo se basa en las siguientes dimensiones:

a. Distancia del poder: Esta dimensión mide cómo se sienten los individuos respecto de la forma como está dividido el poder. es decir la desigualdad entre los individuos,

b. Individualismo y colectivismo: Tiene que ver con la relación de los individuos con los grupos, es decir, lo que se ha denominado cohesión social,

c. Masculinidad/feminidad: Esta dimensión mide el nivel de importancia que una cultura proporciona a los valores asignados tradicionalmente a los hombres, tales como el asertividad, la ambición, el poder y el materialismo, en contraste a los que se han asignado a la mujer, como el énfasis en las interacciones humanas.

d. Aversión a la incertidumbre: Esta dimensión mide la forma en que una sociedad afronta los hechos desconocidos, las situaciones inesperadas y todo lo que implica un proceso de cambio.,

e. orientación a corto plazo y largo plazo: Las sociedades con una alineación de corto plazo aprecian las tradiciones, el desarrollo de relaciones entre sus integrantes y la orientación a considerar el tiempo como una variable circular. En estas culturas, el pasado y el presente constituyen parte de un mismo propósito. Un sentido a largo plazo, por su parte, asume que el tiempo es una dimensión lineal y se concentra en el futuro en lugar de centrarse en el presente o en el pasado.

### **Modelo de Bass y Avolio. Casto y Lupano (2005)**

Los autores señalaron esquemas de valores y creencias son generalmente creados por los miembros fundadores de las organizaciones y por los primeros líderes. (Arbaiza 2011). Siguiendo a Bass y Avolio (1992) sostuvieron Este modelo relacionado con el Liderazgo y proponiendo dos tipos de culturas.:

a. **Cultura transaccional:** contiene 2 estructuras burocráticas y estructuradas, con sistemas de comunicación predecibles en donde importan más los intereses personales y los empleados trabajan en forma independiente cumpliendo los reglamentos y reglas. (Arbaiza 2011).

b. **Cultura transformacional:** este tipo de organizaciones tienden a ser más flexibles, informales y dinámicas, alentándose al trabajo en equipo. Los líderes y seguidores generalmente comparten intereses mutuos y la visión de la organización. (Arbaiza 2011).

### **Modelo de Denison (2000)**

El modelo Denison se basa en el comportamiento · Fue diseñado y creado dentro del entorno empresarial · Usa lenguaje comercial para explorar problemas a nivel empresarial · Está vinculado a los resultados comerciales finales · Es rápido y fácil de implementar · Es aplicable a todos los niveles de la organización. (Barreto y Bonilla, 2011)

### **DIMENSIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Para medir la variable cultura organizacional se ha considerado el dimensionamiento en el modelo propuesto por Denison (2000), quien plantea cuatro dimensiones que son: (a). Implicación, (b) Consistencia, (c) Adaptabilidad, y (d) Misión. Este modelo es una herramienta poderosa que permite a los líderes, claves partes interesadas y empleados para comprender el impacto que su cultura tiene en el desempeño de la organización y aprender cómo redirigir su cultura para mejorar eficacia de la organización.

#### **Implicación.**

Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico

participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización. (Denison, 2001).

### **Consistencia.**

La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad. Las compañías con estas características poseen una cultura fuerte y diferente que incide fuertemente en las conductas de sus colaboradores. (Denison, 2001).

### **Adaptabilidad.**

Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado. (Denison, 2001).

### **Misión.**

Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. (Denison, 2001).

Al revisar distintos modelos de la cultura organizacional, tomo como referencia para desarrollar este estudio la teoría de Denison ya que este modelo es utilizado por diversas empresas para comprender el impacto que tiene la cultura en la mejora de la eficacia de la organización.

## COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Sin duda, la integración de las personas a la organización es un asunto de vital importancia pues de este acoplamiento depende en gran medida que los intereses, objetivos y necesidades de cada uno lleguen a un nivel armónico que permita que la relación empleado-empresa perdure en el tiempo. Uno de los primeros análisis al respecto fue desarrollado por Katz y Kahn (1977) en la década de los sesenta. Ellos abordan el compromiso organizacional como la interiorización e identificación con los objetivos organizacionales, producto de que el trabajador observa una correspondencia entre estas metas y sus objetivos personales.

El éxito de una compañía obedece, en gran medida, a las relaciones humanas y éstas a su vez dependen de las variables actitudinales como es el caso del compromiso organizacional (CO); por este motivo, éste ha sido un tópico estudiado ampliamente en todos los ámbitos.

(Juaneda y González, 2007). Asimismo, El compromiso organizacional, es un reflejo de otras variables consideradas como antecedentes del mismo. Este grupo de variables intervienen en el proceso por el que los empleados desarrollan apego hacia una organización; este iniciaría en la etapa de selección, continuaría durante el proceso de inducción y se definiría entonces, una vez que se hubiera incorporado a la empresa

(Recio, 2008). El compromiso con la organización va más allá de la fidelidad, e incluye una aportación activa para lograr las metas de la compañía, representando una actitud más amplia que la satisfacción en el trabajo porque se aplica a toda la organización, de ahí que existan distintos factores algunos con un lazo positivo y otros negativos. (Amoros,2007)

La diferencia del compromiso organizacional en relación a la satisfacción, desde el punto de vista organizacional, es que se refiere a un constructo más amplio, señalando un resultado afectivo a la organización como un todo, mientras que la satisfacción en el trabajo esta internamente vinculado a un puesto de trabajo y a ciertas características en el ámbito laboral (Backer & Backer, 1999).

Asimismo, el compromiso enfatiza factores asociados a la organización, como son los objetivos y los valores, en cambio la satisfacción laboral se concentra en aspectos del ambiente de trabajo donde el individuo fortalece su actitud. (Mowday, Steers, & Porter, 1979).

Kinicki y Kreitner (2006) sostuvieron que el compromiso organizacional refleja el grado con que los colaboradores se identifica con una compañía y está identificado o involucrado con sus propósitos, En este sentido el compromiso organizacional es considerado un concepto que presenta gran atención para la psicología organizacional definido como el estado en el que el individuo se identifica y forma de una liga afectiva con la compañía, con sus objetivos, y desea permanecer en esta (Díaz y Rodríguez, 2007). De igual forma, Mathieu y Zajac (1990) señalaron que el compromiso tiene en común expresiones como vínculo o lazo del individuo con la compañía. De este modo, Steers (1977) sostuvo que el compromiso es la fuerza relativa de involucramiento e identificación del colaborador con una compañía.

Además, se dice que el compromiso organizacional es un concepto multidimensional porque ha adoptado tres perspectivas teóricas diferentes: intercambio social, psicológico y atribución. (Betanzos & Paz, 2007)

La Perspectiva de intercambio social: Becker (1960) sostuvo que el compromiso con la institución como el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bet) realizadas a lo largo del tiempo. Según el aporte, los individuos permanecen en la compañía porque cambiar su situación supondría sacrificar las inversiones realizadas.

La Perspectiva psicológica: el compromiso con la organización es la fuerza relativa a la identificación individual e implicación con una organización en particular, y puede ser caracterizado por una fuerte deseo de permanecer como miembro de una organización en particular y una creencia definitiva y aceptación de los valores y metas de la organización. (Mowday, Steers, y Porter, 1979). El compromiso psicológico, depende del intercambio que mantiene el colaborador con la institución, puesto que el individuo espera recibir determinadas

recompensas psicológicas como obtener nuevos conocimientos, reconocimiento de su grupo de trabajo etcétera. (Mathieu y Zajac, 1990).

La Perspectiva de atribución: sostiene que el compromiso como una obligación que el colaborador adquiere como resultado de efectuar ciertas acciones voluntarias, explícitos e irrevocables (Reichers, 1985). Esta perspectiva está más relacionada a la dimensión de ética del trabajo propuesta por (Morrow, 1983). Esta ética del trabajo puede ser definida como una responsabilidad que nace en lo intrínseco del individuo y que mueve a hacer el mayor esfuerzo posible por realizar un buen trabajo (Varona, 1993).

Estas tres perspectivas descritas anteriormente forjan el concepto multidimensional sobre el compromiso organizacional, el cual como ya lo hemos mencionado, está compuesto por tres dimensiones propuesto por Mayer y Allen y representa la teoría propuesta para el presente trabajo de investigación porque contribuye a la identificación de las conductas de los colaboradores dentro de la institución financiera.

## **DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.**

Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2003) proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

### **Compromiso afectivo (deseo).**

Meyer y Allen (1991), sostuvieron que el compromiso describe una orientación psicológica que siente el empleado hacia la compañía, considerando como la fuerza del involucramiento de un individuo con una compañía en particular y de su contribución en la misma. Asimismo, El componente afectivo se relaciona con el vínculo emocional que el trabajador siente hacia la empresa, es decir, los sentimientos que surgen en el trabajador al pensar en la organización

donde labora, esta dimensión tiene como característica fundamental que la persona desea mantenerse en la compañía y laborar en beneficio de la misma (Rodríguez, H. 2014;). Algo parecido Marín (2003) señaló que el compromiso afectivo evidencia el apego emocional, la identificación e implicación con la institución.

### **Compromiso de continuidad (necesidad)**

Meyer y Allen (1991), sostuvieron que es el grado en que un colaborador concibe que debe mantenerse en su institución. En el compromiso de continuación (necesidad) es muy probable encontrar una coherencia del individuo respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de abandonar la institución, o sea de los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales incurren al retirarse, o de las mínimas posibilidades para encontrar otro trabajo, por lo tanto, aquí hay un beneficio relacionado con permanecer participando en la institución y un costo asociado a marcharse. Además, la dimensión de continuidad o permanencia se origina en la decisión del individuo en renunciar o no a la organización (Bayona et al., 2000; Loli, 2006). Algo parecido, Marín (2003) sostuvo que el compromiso de continuidad se refiere al conocimiento de los costos asociados con dejar la compañía.

### **Compromiso normativo (deber)**

Meyer y Allen (1991) señalaron que la lealtad del trabajador con la organización deriva en el sentido del deber de proporcionar reciprocidad. Es decir, el sentimiento de obligación que tiene el trabajador a continuar en la organización porque decide que eso es lo correcto, este sentimiento de lealtad del trabajador con la compañía puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar. Asimismo, esta dimensión tiene asociación con los sentimientos de retribución que tiene el colaborador con la compañía en donde labora, lo cual influye en el deseo de seguir manteniéndose en la institución como una manera de reconocimiento (Omar & Urteaga, 2008). Además, Marín (2003) sostuvo que el compromiso normativo

consiste en el sentimiento de obligación del colaborador de permanecer en la compañía.

Luego de haber conceptualizado cada una de las dimensiones que posee el compromiso organizacional, es importante mencionar que Meyer y Allen plantearon que éstas dimensiones pueden ser vivenciadas al mismo tiempo sólo que en diferentes niveles, aunque recalcan que, por lo general, una dimensión predomina en la relación entre el colaborador con la organización (Betanzos et al., 2006). Asimismo, El Compromiso con la organización es un tópico del comportamiento organizacional que en las últimas décadas ha recibido especial atención, por ser considerado que brinda garantía a resultados de gran relevancia para la organización en términos de productividad y actitudes de los empleados (Antón y González, 2000).

## 5.2. JUSTIFICACIÓN

**Justificación teórica:** El estudio permite alimentar los conocimientos sobre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores de una entidad financiera. Asimismo, las extensiones de las variables experimentadas. Es significativa considerar que llenar algunos vacíos a través de la confrontación de las teorías y contrastación de los resultados. También favorecerá a nuestra casa de estudio y para los educandos del programa de administración los resultados alcanzarán ser útiles para sus pendientes indagaciones

**Justificación social:** La investigación asentirá que otras instituciones consagradas al sector micro financiero tomen acciones para aprender cómo redirigir su cultura y mejorar el estado con que un individuo se equilibra con la compañía y está involucrado alcanzando la eficacia de la organización.

**Justificación económica:** Esta investigación contribuye a comprender que la cultura organizacional es importante para las asociaciones porque interviene en la forma en que sus organizaciones responden a las peticiones versátiles del medio ambiente. En cualquier momento, la cultura de una organización está fuertemente

influenciada por los triunfos y nociones pasados sobre cómo acomodarse y subsistir, y los cabecillas deben pronosticar tenazmente a los canjes ineludibles y realizar los ajustes en proporción entre las solicitudes del medio ambiente y las cabidas de la organización. Este último tiene que ver con el factor humano y contribuir al diseño o mecanismos que permitan fortalecer la relación entre colaborador y la compañía, ayudando a esta última a mejorar sus niveles de productividad.

Por ese motivo, es importante tener un estudio que nos dé un panorama sobre la cultura y el compromiso organizacional de la entidad financiera.

### **5.3. PROBLEMA**

¿Qué relación existe entre cultura organizacional y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo, Caraz, - 2020?

### **5.4. CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

#### **CONCEPTUACIÓN DE LAS VARIABLES**

##### **CULTURA ORGANIZACIONAL.**

Denison (2001) La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y principios subyacentes que servir como base para el sistema de gestión de una organización, así como el conjunto de prácticas de gestión y comportamientos que ejemplifican y refuerzan esos principios básicos principios Estos principios y

prácticas perduran porque tienen un significado para el miembro de una organización. Representan estrategias de supervivencia que han funcionado bien en el pasado y que los miembros creen que volverá a funcionar en el futuro.

### **DEFINICIÓN OPERACIONAL**

La variable cultura organizacional están estrechamente vinculados a la estrategia de la organización y las prácticas de gestión, y tienen un gran impacto en las personas quienes trabajan allí se mide a través de los indicadores: implicación, consistencia, adaptabilidad y la misión.

### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS DIMENSIONES.**

#### **Dimensión 1: Implicación**

Denison (2001) Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización.

#### **Indicadores:**

a) Empowerment:

Alles (2015) Capacidad para otorgar poder al equipo de trabajo y compartir tanto los éxitos como las consecuencias negativas de los resultados, con todos los colaboradores.

b) Trabajo en equipo

Alles (2015) Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los

objetivos grupales. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo.

c) Desarrollo de capacidades:

Denison (2001) La organización invierte de forma continuada en el desarrollo de las competencias y habilidades de sus empleados con el objeto de mantener su competitividad y aprovechar nuevas oportunidades de negocio

**Dimensión 2: Consistencia**

Denison (2001). La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad

**Indicadores:**

a) Valores centrales:

Rabines y Judge (2009) Los valores representan convicciones fundamentales acerca de que “a nivel personal y social, cierto modo de conducta o estado final de la existencia es preferible a otro opuesto o inverso”. Contienen un elemento de criterio que incluye ideas personales sobre lo que es correcto, bueno o deseable. Los valores tienen atributos tanto de contenido como de intensidad

b) Acuerdo:

Denison (2001). Los miembros de la organización son capaces de lograr acuerdos en los temas esenciales. Esto implica, por un lado, un nivel de acuerdo tácito, y por otro, la capacidad de reconciliar diferencias cuando ocurren

c. Coordinación e integración:

Huerta y Rodríguez (2006) El grupo de individuos, con un líder a la cabeza, debe actuar de forma organizada con vistas a tener éxito en el proyecto.

**Dimensión 3: Adaptabilidad**

Denison (2001). Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es

necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios

**Indicadores:**

a) Orientación al cambio:

Huerta y Rodriguez (2006) El proceso básico de cambio implica que la persona modifique su comportamiento, para lograr un resultado en determinado entorno. Las cuestiones básicas de motivación relacionadas con el cambio implican que las personas desean alcanzar un resultado diferente, disponen de las capacidades necesarias para lograrlo y tienen la oportunidad de aplicar tales capacidades requeridas para el logro del nuevo resultado.

b) Orientación al cliente:

Alles (2015) Capacidad para actuar con sensibilidad ante las necesidades de un cliente y/o conjunto de clientes, actuales o potenciales, externos que se puedan presentar en la actualidad o en el futuro. Implica una vocación permanente de servicio al cliente, comprender adecuadamente sus demandas y generar soluciones efectivas a sus necesidades.

c) Aprendizaje organizativo:

Denison (2001). La organización recibe, interpreta y transforma señales del entorno en oportunidades que alienten la innovación, ganando conocimiento y desarrollando capacidades.

**Dimensión 4: Misión**

Denison (2001). Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro.

### **Indicadores:**

a. Dirección y propósitos estratégicos:

Denison (2001). Claras intenciones estratégicas expresan el propósito de la organización y muestran el modo en como todos los empleados pueden contribuir al desarrollo de la organización.

b. Metas y objetivos:

Huerta y Rodriguez (2006) Las metas son más que un fin al cual se pretende llegar; no son un medio para lograr algo, como otros elementos de las herramientas de la planeación. Las metas se diferencian de los objetivos porque están cuantificadas; es decir, las metas son objetivos expresados en cantidad, ya sea una cifra, un porcentaje o una proporción.

c. Visión:

Huerta y Rodriguez (2006) La visión es el escenario idealizado sobre el futuro de una organización, es decir, una meta que motiva a la gente para que trabaje por un futuro prometedor.

## **COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

### **Definición conceptual:**

Arias (1998). El compromiso organizacional se trata de un deber moral adquirido hacia una persona o una institución, es algo más que un simple contrato de trabajo, es hacer propios los objetivos de la organización.

### **Definición operacional**

La variable compromiso organizacional se mide a través del estado psicológico que caracteriza la relación entre un individuo y la organización a través de los indicadores referentes al compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

## **Definición conceptual de las dimensiones.**

### **Dimensión 1: Compromiso afectivo**

Meyer y Allen (1991) Refleja el apego emocional, la identificación e implicación con la organización. Las personas con un componente afectivo elevado se muestran deseosas de hacer esfuerzos adicionales en su desempeño

#### **Indicadores:**

a) Identificación:

Fernández (1999). Estado cognitivo de unión que representa el grado en el que el empleado considera que el trabajo que desempeña es importante y contribuye a su autoestima.

b) Vínculos emocionales:

Vega, Castaño, Ramírez, (2011) Los vínculos emocionales están unidas a circunstancia de supervivencia. Las respuestas emocionales condicionan el comportamiento de los individuos en torno a los aspectos relacionados que forman los lazos sociales.

### **Dimensión 2: Compromiso de continuidad**

Arias (2001). Hace referencia a los costos, tales como financieros, beneficios, etc., los cuales perdería un trabajador al retirarse de una institución, de manera que dejarlo implicaría un alto costo para el empleado, debido a las pocas probabilidades de conseguir otro empleo igual

#### **Indicadores:**

a) Inversiones:

Meyer y Allen (1997). El individuo tenderá a valorar el tiempo y dedicación que le ha costado la adquisición de sus destrezas y habilidades y el costo que le implicaría la posibilidad de trasladarse a otra organización.

b) Alternativas:

Meyer y Allen (1997) Las percepciones particulares de cada individuo sobre sus destrezas y/o habilidades y la capacidad de transferir estas a la organización.

**Dimensión 3: Compromiso normativo:**

Allen y Meyer (1990) Consiste que el empleado está unido a la organización por sentimientos de obligación y deber. pues esos efectos son los que motivan a comportarse apropiadamente, el hacer lo que es correcto para la organización.

**Indicadores:**

a) Lealtad.

Betanzos y Paz (2007) La obligación moral desarrollada en el trabajador por haber recibido beneficios de la organización como fuera de ella

b) Sentido de obligación.

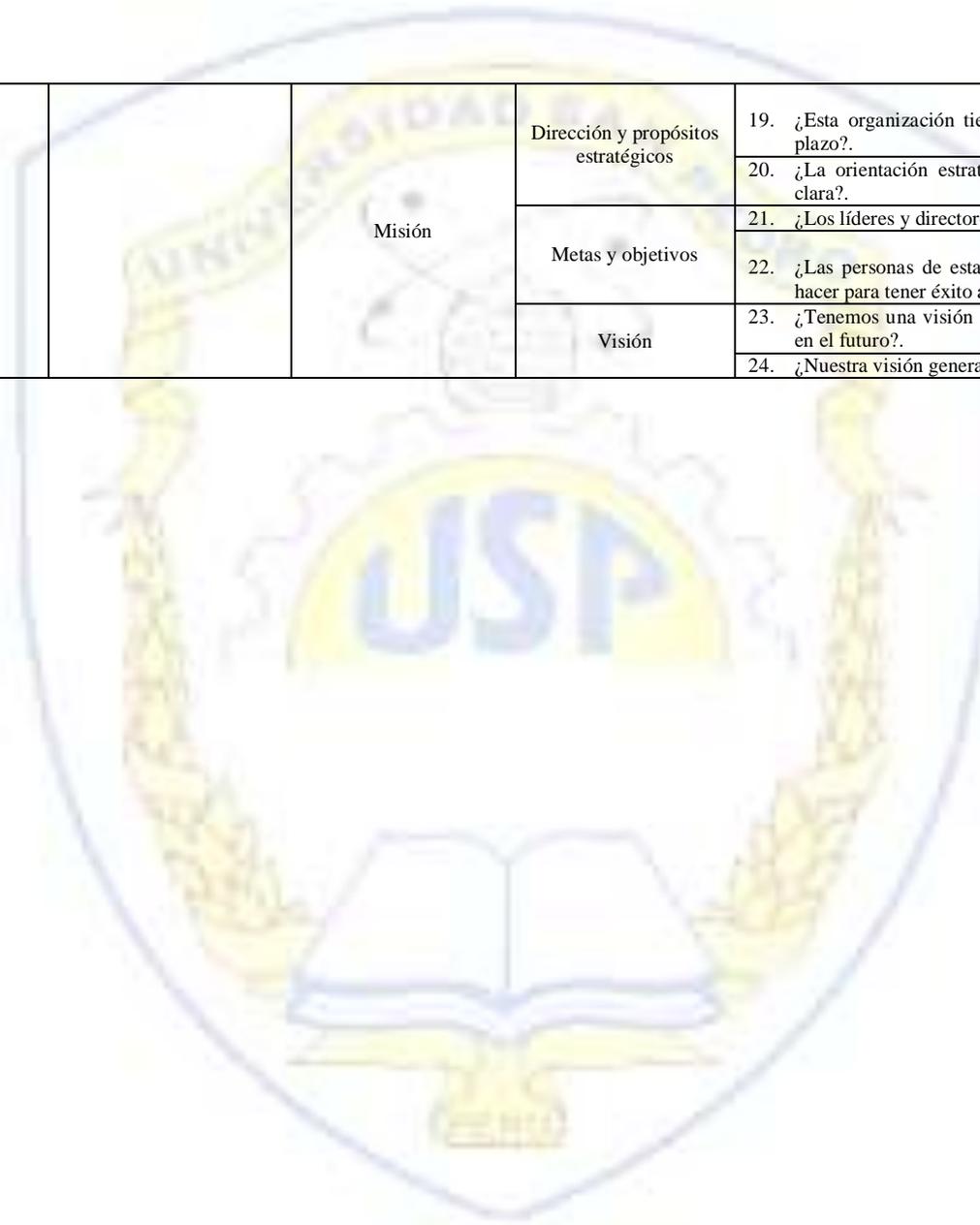
Meyer y Allen (1997) el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que debe de hacer.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>LA CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<p>la cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y principios subyacentes que sirve como base para el sistema de dirección de una compañía porque perduran en el tiempo y tienen significado compartido para el miembro de una organización. Tomado de Denison,(2000)</p>	<p>La variable cultura organizacional están estrechamente vinculados a la estrategia de la organización y las prácticas de gestión, y tienen un gran impacto en las personas quienes trabajan allí se mide a través de los indicadores: implicación, consistencia, adaptabilidad y la misión.</p>	Implicación	Empowerment	1. ¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?.
				Trabajo en equipo	2. ¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita?.
					3. ¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización?.
				Desarrollo de capacidades	4. ¿Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección?.
					5. ¿Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?.
				Consistencia	Valores centrales
			7. ¿Los líderes y directores practican lo que pregonan?.		
			Acuerdos		8. ¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?.
					9. ¿Cuándo existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?.
					10. ¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?.
					11. ¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización?.
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	12. ¿Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización?.
					13. ¿Respondemos bien a los cambios del entorno?.
				Orientación al cliente	14. ¿Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias?.
					15. ¿Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios?.
					16. ¿La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones?.
					17. ¿Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?.
			Aprendizaje organizativo	18. ¿Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados?.	

				Dirección y propósitos estratégicos	19. ¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?.
					20. ¿La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara?.
			Misión	Metas y objetivos	21. ¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas?.
					22. ¿Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?
				Visión	23. ¿Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro?.
					24. ¿Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros?.

Fuente: Elaboración propia



VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	Arias (1998). El compromiso organizacional se trata de un deber moral adquirido hacia una persona o una institución, es algo más que un simple contrato de trabajo, es hacer propios los objetivos de la organización.	La variable compromiso organizacional se mide a través del estado psicológico que caracteriza la relación entre un individuo y la organización a través de los indicadores referentes al compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.	Compromiso afectivo	Identificación	25. ¿Me siento parte de mi organización?.
					26. ¿Realmente siento los problemas de mi organización como propios?.
					27. ¿Esta organización significa mucho para mí?.
				Vínculos emocionales	28. ¿Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización?.
					29. ¿Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización?.
					30. ¿Me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización?.
			Compromiso de continuidad	Inversiones	31. ¿Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora?.
					32. ¿Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte?.
					33. ¿Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano?.
				Alternativas	34. ¿Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?.
					35. ¿Cuento con diversas opciones de trabajo?.
					36. ¿Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro?.
Lealtad	37. ¿La empresa merece mi lealtad?.				
	38. ¿Soy fiel a está aún frente a circunstancias cambiantes o adversas?.				

			Compromiso normativo	Sentido de obligación	39. ¿Pongo en práctica los valores de la organización porque me identifico con ellos?.
					40. ¿Me siento obligado de retribuir a la institución lo que ha hecho por mí?.
					41. ¿Para mí no es del todo ético estar cambiando de organización?.
					42. ¿El sentimiento de gratitud me mantiene conectado a ella?.

Fuente: Elaboración propia.



## **5.5. HIPOTESIS**

**H1:** Si existe relación muy significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020.

**H0:** No Existe relación muy significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020

## **5.6. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Especificar la cultura organizacional, en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020.
- Especificar el compromiso, en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020.
- Establecer la relación que existe entre la implicación y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo.
- Establecer relación que existe entre la consistencia y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo.
- Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo.
- Determinar la relación que existe entre la misión y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo.

## 6. METODOLOGIA DEL TRABAJO

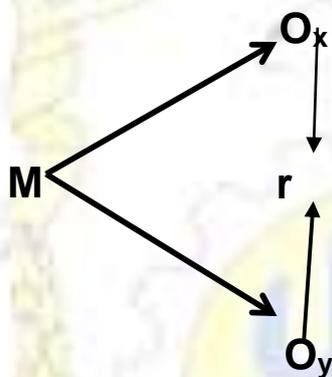
### 6.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION

#### Tipo de investigación

La presente investigación es no experimental.

#### Diseño de investigación

descriptivo correlacional de corte transversal



Dónde

M: Muestra

r: Relaciones

O<sub>x</sub>: Observación de la variable: Cultura

O<sub>y</sub>: Observación de la variable: Compromiso organizacional

### 6.2. POBLACION Y MUESTRA

#### Población

La población en el presente estudio comprende un total de 15 colaboradores que laboran en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo, de la ciudad de Caraz, durante el año 2020.

## **Muestra**

Para calcular la muestra se utilizará el total de la población conformado por 15 colaboradores que laboran en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo, de la ciudad de Caraz

### **6.3. TECNICA E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION**

#### **Técnica**

La técnica a emplear es la encuesta.

#### **Instrumento**

El instrumento al emplear es el cuestionario.

#### **Criterio de validez y confiabilidad**

**Criterio de validez:** Para determinar que el instrumento es válido será sometido a juicio de 03 expertos, lo cual darán su aprobación del instrumento para su respectiva aplicación de manera efectiva.

**Confiabilidad:** Para determinar la confiabilidad se aplicará la prueba del coeficiente alfa de Cronbach.

### **6.4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN**

Para el análisis de los indicadores de cada variable de estudio: Cultura y compromiso organizacional de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020, se utilizará principalmente el Excel y el paquete estadístico “Statistical Package for Social Sciences” (SPSS, versión 23.0 para Windows), el cual permitirá realizar un recuento, selección, clasificación y ordenación de tablas, debidamente codificadas y tabuladas. Para determinar la prueba de hipótesis se utilizará el estadístico Rho de Spearman.

Así mismo, los datos fueron procesados, usando la estadística básica o descriptiva, la que permitió recabar información a través de tablas y figuras estadísticas. Para determinar la relación entre las variables se empleó la técnica de

análisis Chi Cuadrado y para la correlación entre las variables se aplicó la técnica de análisis inferencial Tau b de Kendall.



## 7. RESULTADOS

### 7.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:

**Tabla N° 01**

**Nivel De Cultura Organizacional, En La Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo.**

Nivel	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	2	13.3	13.3
REGULAR	5	33.3	46.7
BUENO	8	53.3	100
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	

FUENTE: Encuesta de opinión

#### INTERPRETACIÓN:

El 53.3% del personal encuestado en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo., opinaron que el nivel de Cultura Organizacional, es bueno, el 33.3% opinaron que es regular y el 13.3% opinaron que es Malo.

**Tabla N° 02**

**Nivel de las Dimensiones de la Cultura Organizacional, según percepción del personal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo**

Niveles	IMPLICACION		CONSISTENCIA		ADAPTABILIDAD		MISION	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	4	26.7	1	6.7	3	20	1	6.7
MEDIO	4	26.7	6	40	4	26.7	6	40
ALTO	7	46.7	8	53.3	8	53.3	8	53.3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta de opinión

## INTERPRETACIÓN:

El 53.3% del personal encuestado en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo., opinaron que el nivel de Consistencia, es bueno, el 40.0% opinaron que es regular y el 6.7 % opinaron que es Malo. Así el 53.3% del personal encuestado en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo., opinaron que el nivel de Adaptabilidad, es bueno, el 26.0% opinaron que es regular y el 20.0 % opinaron que es Malo. También el 53.3% del personal encuestado en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo., opinaron que el nivel de Misión, es bueno, el 40.0% opinaron que es regular y el 6.7 % opinaron que es Malo. E 46.7 % del personal encuestado en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo., opinaron que el nivel de Implicación, es bueno, el 26.7% opinaron que es regular y el 26.7 % opinaron que es Malo.

**Tabla N° 03**

**Nivel de Compromiso Organizacional, del personal en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo.**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	1	6.7	6.7
MEDIO	7	46.7	53.3
ALTO	7	46.7	100
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	

FUENTE: Encuesta de opinión.

### INTERPRETACIÓN:

El 46.7% del personal encuestado en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo., opinaron que el nivel de Cultura Organizacional, es alto, el 46,7% opinaron que es medio y el 6.7% opinaron que es Bajo

**Tabla N° 04**

**Nivel de las Dimensiones del Compromiso Organizacional, según percepción del personal del personal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo.**

NIVELES	COMPROMISO AFECTIVO		COMPROMISO DE CONTINUIDAD		COMPROMISO NORMATIVO	
	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	6	40	1	6.7	6	40
MEDIO	5	33.3	5	33.3	2	13.3
ALTO	4	26.7	9	60	7	46.7
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>

FUENTE: Encuesta de opinión

### INTERPRETACIÓN:

El 60.0 % del personal encuestado en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo., opinaron que el nivel de Compromiso de Continuidad, es alto, el 33.3 % opinaron que es medio y el 6.7% opinaron que es Bajo.El 46.7% del personal encuestado en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo., opinaron que el nivel de Compromiso Normativo, es alto, el 13.3% opinaron que es medio y el 6.7% opinaron que es Bajo.El 26.7% del personal encuestado en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo., opinaron que el nivel de Compromiso Afectivo, es alto, el 33.3 % opinaron que es medio y el 40.0 % opinaron que es Bajo.

## 7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

**Tabla N° 05**

### Correlaciones Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN		SUMAVARIABLE 1 (Agrupada)	SUMAVARIABLE 2 (Agrupada)
CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1	,853**
	Sig (bilateral)		0.001
	N	15	15
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,853**	1
	Sig (bilateral)	0.001	
	N	15	15

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

FUENTE: BASE DE DATOS

#### INTERPRETACION:

Según el estadístico de Tau b de Kendall, existe una correlación positiva considerable, debido que el coeficiente de correlación entre Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional, es 0,853 y el nivel de significancia es 0.001, menor que el 0.05; esto indica que si existe relación entre Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional.

**Tabla N° 06**

#### Pruebas de Chi - Cuadrado

Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	103,125 <sup>a</sup>	100	0.395
Razón de verosimilitud	55.242	100	1
Asociación lineal por lineal	11.431	1	0.001
N de casos válidos	15		

a. 121 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

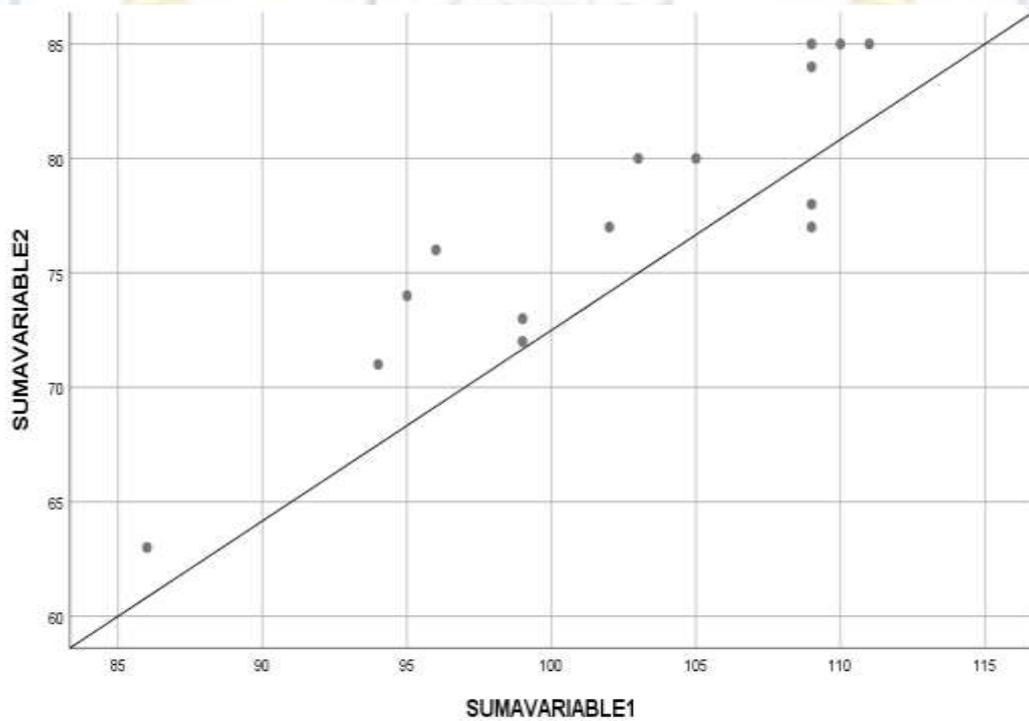
FUENTE: BASE DE DATOS

### INTERPRETACIÓN:

Como el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.395) aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la cultura organizacional no se relaciona con el compromiso organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo.

Figura N° 01

### DIAGRAMA DE DISPERSIÓN



FUENTE: BASE DE DATOS

**Tabla N° 07**

**Correlaciones Implicación y Compromiso Organizacional**

ANALISIS CORRELACIONAL		SUMADIMENSIO N1 (Agrupada)	SUMAVARIABLE 2 (Agrupada)
IMPLICACIÓN	Coefficiente de correlación	1	,728**
	Sig. (bilateral)		0.003
Tau_b de Kendall	N	15	15
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,728**	1
	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	15	15

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

FUENTE: BASE DE DATOS

**INTERPRETACIÓN:**

Según el estadístico de Tau b de Kendall, existe correlación positiva media, debido que el coeficiente de correlación entre la dimensión de la Implicación y Compromiso Organizacional, es 0,728 y el nivel de significancia es 0.003, menor que el 0.05; esto indica que si existe relación entre Implicación y Compromiso Organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo..

**Tabla N° 08:****Pruebas de chi - cuadrado**

Estadístico	Valor	df	Significación asintótica
Chi-cuadrado de Pears on	73,750 <sup>a</sup>	60	0.109
Razón de verosimilitud	45.877	60	0.911
Asociación lineal por lineal	6.628	1	0.01
<b>N de casos válidos</b>	<b>15</b>		

a. 77 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

**INTERPRETACIÓN:**

Según la tabla 8 el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.109); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Implicación no se relaciona con el Compromiso Organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo.

**Tabla N° 09****Correlaciones Consistencia y Compromiso Organizacional**

ANALISIS CORRELACIONAL		SUMAVARIABLE 2 (Agrupada)	SUMADIMENSIONIO N2 (Agrupada)
	Coefficiente de correlación	1	,896**
CONSISTENCIA	Sig. (bilateral)		0
	N	15	15
Tau_b de Kendall	Coefficiente de correlación	,896**	1
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Sig. (bilateral)	0	
	N	15	15

FUENTE: BASE DE DATOS

**INTERPRETACIÓN:**

Según el estadístico de Tau b de Kendall, si existe correlación, debido que el coeficiente de correlación entre la dimensión de Consistencia y Compromiso

Organizacional, es 0.896 y el nivel de significancia es 0.000, menor que el 0.05; esto indica que si existe relación entre Consistencia y Compromiso Organizacional.

**Tabla N° 10**

**Pruebas de chi-cuadrado**

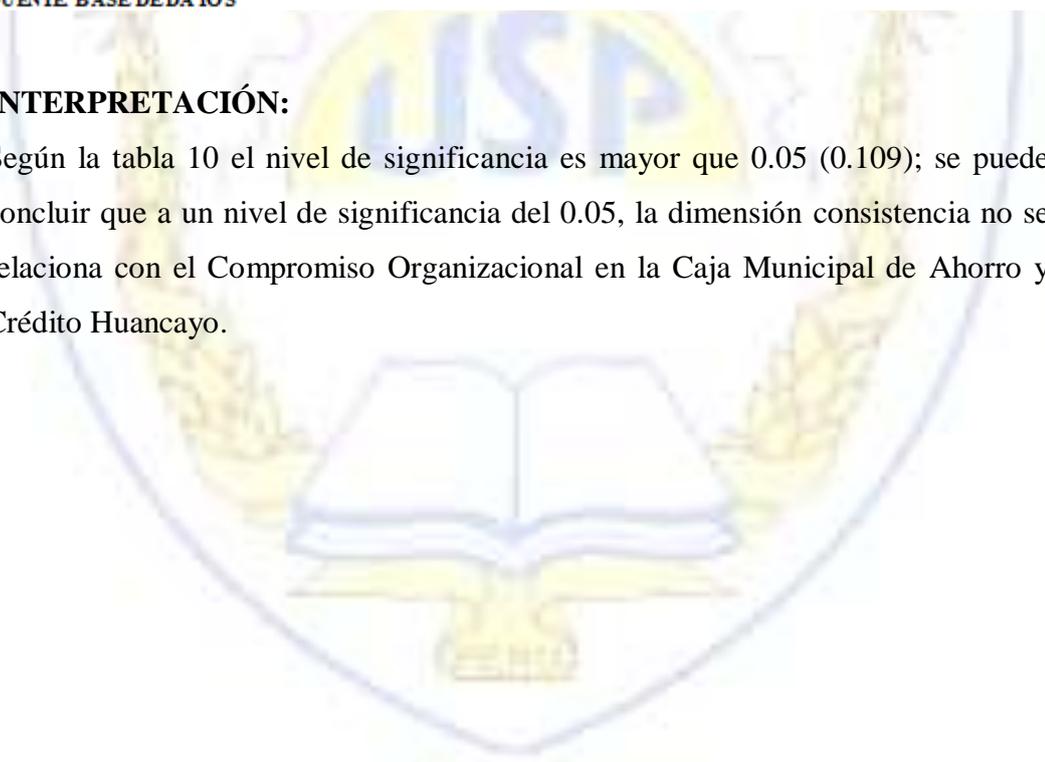
Estadístico	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	73,750 <sup>a</sup>	60	0.109
Razón de verosimilitud	48.65	60	0.853
Asociación lineal por lineal	13.478	1	0
<b>N de casos válidos</b>	<b>15</b>		

a. 77 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

**FUENTE BASE DE DATOS**

**INTERPRETACIÓN:**

Según la tabla 10 el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.109); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión consistencia no se relaciona con el Compromiso Organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo.



**Tabla N° 11**

**Correlaciones Compromiso Adaptabilidad y Compromiso Organizacional**

ANALISIS CORRELACIONAL		COMPROMISO OORGANIZACIONAL	ADAPTALIDAD
Tau_b de Kendall	COMPRO	Coefficiente de	1
	MISO	Sig.	0.458
	OORGANI	(bilateral)	0.064
	ZACION	N	15
	AL	Coefficiente de	0.458
		Sig.	1
	ADAPTA	(bilateral)	0.064
	LIDAD	N	15

FUENTE: BASE DE DATOS

**INTERPRETACIÓN:**

Según el estadístico de Tau b de Kendall, existe correlación positiva débil, debido que el coeficiente de correlación entre la dimensión de Adaptabilidad y Compromiso Organizacional, es 0.458 y el nivel de significancia es 0.064, mayor que el 0.05; esto indica que no existe relación entre Adaptabilidad y Compromiso Organizacional.

**Tabla N° 12**

**Pruebas de chi-cuadrado**

Estadísticos	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	93,333 <sup>a</sup>	80	0.146
Razón de verosimilitud	50.376	80	0.996
Asociación lineal por lineal	6.898	1	0.009
<b>N de casos válidos</b>	<b>15</b>		

a. 99 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

FUENTE: BASE DE DATOS

### INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 12 el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.146); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Adaptabilidad no se relaciona con el Compromiso Organizacional, en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo.

**Tabla N° 13**

#### **Correlaciones Misión y Compromiso Organizacional**

ANALISIS CORRELACIONAL		SUMAVARIABLE 2 (Agrupada)	SUMADIMENSIO N4 (Agrupada)
MISIÓN	Coefficiente de correlación	1	0.448
	Sig. (bilateral)		0.077
Tau_b de Kendall	N	15	15
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	0.448
	Sig. (bilateral)	0.077	
	N	15	15

FUENTE: BASE DE DATOS

### INTERPRETACIÓN

Según el estadístico de Tau b de Kendall, existe correlación positiva débil, debido que el coeficiente de correlación entre la dimensión de Misión y Compromiso Organizacional, es 0.448 y el nivel de significancia es 0.077, mayor que el 0.05; esto indica que no existe relación entre Misión y Compromiso Organizacional.

**Tabla N° 14**

**Pruebas de chi-cuadrado**

<b>Estadístico</b>	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	49,167 <sup>a</sup>	50	0.507
Razón de verosimilitud	39.286	50	0.862
Asociación lineal por lineal	7.435	1	0.006
<b>N de casos válidos</b>	<b>15</b>		

a. 66 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

**FUENTE: BASE DE DATOS**

**INTERPRETACION:**

Según la tabla 12 el nivel de significancia es mayor que 0.05 (0.507); se puede concluir que a un nivel de significancia del 0.05, la dimensión Misión no se relaciona con el Compromiso Organizacional, en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo.

## 8. ANALISIS Y DISCUSIÓN

### OBJETIVO GENERAL

**Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020.**

Según los resultados de las tablas (5 y 6), se determinó que la cultura organizacional no se relaciona con el compromiso organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, debido a que el estadístico del Chi cuadrado sale (0.395), mayor que el nivel de significación del 0.05. De lo contrario Velásquez (2015), en su trabajo de investigación preciso que la cultura organizacional tiene la relación directa y significativa con el compromiso organizacional del personal administrativo del Ministerio de Producción, 2015, con una Rho Spearman de 0.530 y un nivel de significancia p de 0.000. A si mismo (Schwartz & Davis, 1981), dice que un modelo de expectativas y creencias compartidas por los miembros de una organización. Dichas creencias y expectativas producen normas que moldean la conducta de los miembros de la misma asi como también (Juaneda y González, 2007). Dice que el compromiso organizacional, es un reflejo de otras variables consideradas como antecedentes del mismo. Este grupo de variables intervienen en el proceso por el que los empleados desarrollan apego hacia una organización; este iniciaría en la etapa de selección, continuaría durante el proceso de inducción y se definiría entonces, una vez que se hubiera incorporado a la empresa. Antes de la investigación se pensaba que entre la motivación y desempeño laboral existía una relación, ahora se encontró que ambas variables no se relacionan como se esperaba.

## **OBJETIVO ESPECIFICO 1**

**Especificar la cultura organizacional, en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020.**

Según los resultados de la tabla (1) El 53.3% del personal encuestado en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo., opinaron que el nivel de Cultura Organizacional, es bueno, el 33.3% opinaron que es regular y el 13.3% opinaron que es Malo. Asi mismo Wieland y Zalvidea (2015), en su trabajo de investigación preciso en sus resultados que los rasgos de identificación y misión. Prestando a la atención a los componentes de socialización, el proyecto al futuro es la que detalla mejor los rasgos de identificación de la cultura de la organización . También, Denison (2001); La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y principios subyacentes que servir como base para el sistema de gestión de una organización, así como el conjunto de prácticas de gestión y comportamientos que ejemplifican y refuerzan esos principios básicos principios Estos principios y prácticas perduran porque tienen un significado para el miembro de una organización. Representan estrategias de supervivencia que han funcionado bien. en el pasado y que los miembros creen que volverá a funcionar en el futuro. De acuerdo a lo investigado, puedo afirmar que en toda empresa la cultura organizacional es primordial ya que involucra bastante para obtener buenos resultados.

## **OBJETIVO ESPECIFICO 2**

**Especificar el compromiso, en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020.**

Según los resultados de la tabla (3) El 46.7% del personal encuestado en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo., opinaron que el nivel de Cultura Organizacional, es alto, el 46,7% opinaron que es medio y el 6.7% opinaron que es Bajo. También, Chiang, Gómez, Wackerling (2016), en su trabajo de investigación preciso una diferencia en los compromisos afectivo y normativo entre ambas

instituciones y similitud con respecto al compromiso de continuación. Con respecto al compromiso de estudio y homogeneidad en relación al compromiso de continuidad. Así mismo Arias (1998). El compromiso organizacional se trata de un deber moral adquirido hacia una persona o una institución, es algo más que un simple contrato de trabajo, es hacer propios los objetivos. el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. De acuerdo a los resultados puedo afirmar que en toda empresa el compromisos organizacional ayuda a que los objetivos y metas propuestas por una organización sean alcanzadas.

### **OBJETIVO ESPECIFICO 3**

**Establecer la relación que existe entre la implicación y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo.**

Según los resultados de las tablas (7 y 8), la dimensión Implicación no se relaciona con el Compromiso Organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo. debido a que el estadístico del Chi cuadrado sale (0.109), mayor que el nivel de significación del 0.05. A lo contrario Manrique, (2019), realizó una investigación en Bogotá, Colombia. encontrando que la cultura incurre en el propósito de la organización, y así mismo en su logro se pudo demostrar que la percepción en la puesta en práctica de la misión es positiva en la empresa, en relación al sentido de pertenecer se alcanzó positivo moderado. (Denison, 2001). Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización. De acuerdo a lo investigado, puedo afirmar que en toda empresa la cultura organizacional es primordial ya que involucra bastante para obtener buenos resultados.

#### **OBJETIVO ESPECIFICO 4**

**Establecer relación que existe entre la consistencia y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo.**

Según los resultados de las tablas (9 y 10), la dimensión Consistencia no se relaciona con el Compromiso Organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo. debido a que el estadístico del Chi cuadrado sale (0.109), mayor que el nivel de significación del 0.05. A lo contrario, García & Gonzales (2018), realizaron un estudio, entre los resultados de estudio se obtuvo una relación positiva en la motivación del trabajo y el compromiso en los colaboradores de la institución municipal. así mismo (Denison, 2001), La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad. Las compañías con estas características poseen una cultura fuerte y diferente que incide fuertemente en las conductas de sus colaboradores. De acuerdo a lo investigado, puedo afirmar que en toda empresa la cultura organizacional es primordial ya que involucra bastante para obtener buenos resultados.

#### **OBJETIVO ESPECIFICO 5**

**Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo.**

Según los resultados de las tablas (11 y 12), la dimensión Adaptabilidad no se relaciona con el Compromiso Organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo. debido a que el estadístico del Chi cuadrado sale (0.146), mayor que el nivel de significación del 0.05. Angulo (2017), en su trabajo de investigación preciso que el componente adaptabilidad incide en el compromiso de los colaboradores de salud. También la cultura en la organización en relación a la adaptabilidad influye en el compromiso laboral. así mismo (Denison, 2001); Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y

aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado. De acuerdo a lo investigado, puedo afirmar que en toda empresa la cultura organizacional es primordial ya que involucra bastante para obtener buenos resultados.

#### **OBJETIVO ESPECIFICO 6**

**Determinar la relación que existe entre la misión y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo.**

Según los resultados de las tablas (13 y 14), la dimensión Misión no se relaciona con el Compromiso Organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo. debido a que el estadístico del Chi cuadrado sale (0.507), mayor que el nivel de significación del 0.05. A lo contrario Romero (2017) en su trabajo de investigación preciso que los servidores públicos alcanzan compromiso institucional y asimismo en sus componentes continuo afectivo y normativo. Asimismo, (Denison, 2001); Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. De acuerdo a lo investigado, puedo afirmar que en toda empresa la cultura organizacional es primordial ya que involucra bastante para obtener buenos resultados.

## 9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 9.1. CONCLUSIONES.

**PRIMERA:** Se determinó que la cultura organizacional no se relaciona con el compromiso organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, debido a que el estadístico del Chi cuadrado sale (0.395), mayor que el nivel de significación del 0.05.

**SEGUNDA:** El 53.3% del personal encuestado en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo., opinaron que el nivel de Cultura Organizacional, es bueno, el 33.3% opinaron que es regular y el 13.3% opinaron que es Malo.

**TERCERA:** El 46.7% del personal encuestado en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo., opinaron que el nivel de Cultura Organizacional, es alto, el 46,7% opinaron que es medio y el 6.7% opinaron que es Bajo.

**CUARTA:** la dimensión Implicación no se relaciona con el Compromiso Organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo. debido a que el estadístico del Chi cuadrado sale (0.109), mayor que el nivel de significación del 0.05.

**QUINTA:** la dimensión Consistencia no se relaciona con el Compromiso Organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo. debido a que el estadístico del Chi cuadrado sale (0.109), mayor que el nivel de significación del 0.05

## 9.2. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Visto que la cultura organizacional no se relaciona con el compromiso organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo, Caraz; se recomienda a los responsables verificar los factores que implican en la cultura organizacional con la finalidad de mejorar el compromiso organizacional ya que es fuente primordial para el progreso y mayor desempeño del personal tanto en su área de trabajo como también organizacional.

**SEGUNDA:** se recomienda a los responsables de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo aprovechen la opinión buena de sus colaboradores 53.3%, que tienen sobre el compromiso organizacional, para reforzar el sistema de trabajo.

**TERCERA:** Se recomienda a los responsables de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo., aprovechar la opinión que el nivel de Cultura Organizacional, es alto, el 46,7%, para fortalecer los factores de prestigio.

**CUARTA:** visto que la dimensión Implicación no se relaciona con el Compromiso Organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo. se recomienda a los responsables verificar los factores que implican en la cultura organizacional con la finalidad de mejorar el compromiso organizacional ya que es fuente primordial para el progreso y mayor desempeño del personal tanto en su área de trabajo como también organizacional.

**QUINTA:** visto que la dimensión Consistencia no se relaciona con el Compromiso Organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo. se recomienda a los responsables verificar los factores que implican en la cultura organizacional con la finalidad de mejorar el compromiso organizacional ya que es fuente primordial para el progreso y mayor desempeño del personal tanto en su área de trabajo como también organizacional.

**SEXTA:** la dimensión Adaptabilidad no se relaciona con el Compromiso Organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo. se recomienda a los responsables verificar lo factores que implican en la cultura organizacional con la finalidad de mejorar el compromiso organizacional ya que es fuente primordial para el progreso y mayor desempeño del personal tanto en su área de trabajo como también organizacional.

**SEPTIMA:** la dimensión Misión no se relaciona con el Compromiso Organizacional en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo. se recomienda a los responsables verificar lo factores que implican en la cultura organizacional con la finalidad de mejorar el compromiso organizacional ya que es fuente primordial para el progreso y mayor desempeño del personal tanto en su área de trabajo como también organizacional



## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adeyoyin, SO (2006). Gestión de la cultura corporativa de la biblioteca para la eficiencia organizativa, productividad y servicio mejorado. *Filosofía y práctica de la biblioteca*, (primavera de 2006), 8 (2), 1-14
- Ajahuana , K ; Guerra , B (2017) Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud Ampliación Paucarpata de Arequipa. Recuperado. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3613/Psajgukg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Allen, N y Meyer, (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, , Mar 63(1), 1-18. Estados Unidos. Recuperado de: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Alles, M. (2015). *Diccionario de competencias: las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias (2° edición)* Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. Recuperado de : <https://elibro.net/es/lc/usanpedro/titulos/66790?col q=Diccionario de competencias: las 60 competencias m%C3%A1s utilizadas en gesti%C3%B3n por competencias&prev=col&col code=ELC004>
- Angulo, G. (2017). *Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada en Lima (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21334/Angulo\\_RGG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21334/Angulo_RGG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Antón, C. y González, L. (2000). “Evidencia Empírica de la Naturaleza Multidimensional del Compromiso con la Organización”. En: E. Agullón, C. Remeseiro, y J. A. Fernández (Eds.). *Psicología del trabajo*, de las

- Organizaciones y de los recursos humanos: Nuevas aproximaciones. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, N°200. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/26612602\\_El\\_compromiso\\_personal\\_hacia\\_la\\_organizacion\\_y\\_la\\_intencion\\_de\\_permanenencia\\_algunos\\_factores\\_para\\_su\\_incremento](https://www.researchgate.net/publication/26612602_El_compromiso_personal_hacia_la_organizacion_y_la_intencion_de_permanenencia_algunos_factores_para_su_incremento)
- Arias, G. F. (1998). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Trillas.
- Barney, J. (1986). Organizational culture: can it be a source of sustained competitive advantage? (Vol. 11). *Academy of management review*. Recuperado de: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.1986.4306261>
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (2000). Compromiso organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la empresa*, 9(1), 139-149. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/266454597\\_Compromiso\\_Organizacional\\_Implicaciones\\_para\\_la\\_gestion\\_estrategica\\_de\\_los\\_Recursos\\_Humanos](https://www.researchgate.net/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos)
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal*
- Betanzos, N, Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*,23(2), 207-215. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>
- Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 22(1), 25-43. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>
- Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.

- Chiang M, Gómez N, Wackerling L, 2016. Compromiso Organizacional del Funcionario Municipal Rural de la Provincia de Ñuble, Chile. *Ciencia-Trabajo*. May-Ago; 18 [56]: 134-138). Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n56/art10.pdf>
- Chiavenato, I. (1989) *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: Mc. Graw – Hill Interamericana de México S.A.
- Chiavenato, I. (2004), *Gestión del talento humano* (1° ed). Mac Graw Hill. México. (2006) *Desarrollo de habilidades directivas*. Centro
- De La Cruz, E. (2017). *El Compromiso Organizacional*. Soria: Universidad de Valladolid.
- Denison, D. (2000). *Organizational Culture: Can it be a key lever for driving organizational change?* International Institute for Management Development.
- Denison, D. (2011). *Organizational culture model*. Washington, Estados Unidos: Editorial LLC.
- Denison, D. R. y Neale, W. (2000). *Denison Organizational Culture Survey*. Ann Arbor: Denison Consulting. Recuperado de: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DOCS Facilitator Guide.Pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DOCS%20Facilitator%20Guide.Pdf)
- Fernández, Á. (2017). *El compromiso organizacional*. Tesis, Universidad de Valladolid, Soria, España. Recuperado el 04 de diciembre de 2018, de <https://core.ac.uk/download/pdf/154403222.pdf>
- Fernández, M, (1999). *Diccionario de recursos humanos organización y dirección*. Ediciones Díaz de Santos, S. A. Madrid, España. Recuperado de: [https://elibro.net/es/lc/usanpedro/titulos/52955?col\\_q=Diccionario de recursos humanos organizaci%C3%B3n y direcci%C3%B3n. Ediciones D%C3%ADaz de Santos&col code=ELC004&prev=col](https://elibro.net/es/lc/usanpedro/titulos/52955?col_q=Diccionario_de_recursos_humanos_organizaci%C3%B3n_y_direcci%C3%B3n_Ediciones_D%C3%ADaz_de_Santos&col_code=ELC004&prev=col)
- García, L., & Gonzales, G. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión*, 2018. (Tesis de Licenciatura), Universidad Peruana

- Unión, Lima, Perú. Recuperado el 03 de julio de 2018, de [http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1276/Leidy\\_Tesis\\_Titulo\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1276/Leidy_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guillén, E. M. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro retail de Lima Metropolitana 2018. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal (Tesis de Licenciatura). Tomado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2619>
- Hernández, Z., M. (2016) la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo. (Tesis de licenciatura) Universidad Señor de Sipan. Tomado de. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2284/Tesis%20de%20Hernandez%20M%20D%20C%20Daz%20Zhenia%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hofstede, G. (1980a). Motivation, leadership, and organizations: Do american
- Hofstede, G.. (2010). Cultures and organization: Software of the mind. Ontario: The University of Western Ontario. [https://e-edu.nbu.bg/pluginfile.php/900222/mod\\_resource/content/1/G.Hofstede\\_G.J.Hofstede\\_M.Minkov%20-%20Cultures%20and%20Organizations%20-%20Software%20of%20the%20Mind%203rd%20edition%202010.pdf](https://e-edu.nbu.bg/pluginfile.php/900222/mod_resource/content/1/G.Hofstede_G.J.Hofstede_M.Minkov%20-%20Cultures%20and%20Organizations%20-%20Software%20of%20the%20Mind%203rd%20edition%202010.pdf)
- Huerta, J., y Rodríguez, G (2006) Desarrollo de habilidades directivas. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas Universidad de Guadalajara, (1°ed) México Pearson educación. educación, México
- Katz, D. & Kahn, R. (1977). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas. Recuperado de. [https://www.academia.edu/27894499/Katz\\_D\\_Kahn\\_R\\_Psicolog%C3%ADa\\_Social\\_de\\_Las\\_Organizaciones](https://www.academia.edu/27894499/Katz_D_Kahn_R_Psicolog%C3%ADa_Social_de_Las_Organizaciones)
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., & Frese, M. (2018). *The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance*. *Psicothema*, 30(1), 89–96. Retrieved from: <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.245>

- Loli, A. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas. *Revista de Investigación en psicología*, 9(1), 37-67. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2238204>
- Manrique, C. (2019) incidencia de la cultura organizacional en el cumplimiento de la misión de la empresa Play Zone. (Tesis de Maestría). Universidad Externado de Colombia Facultad de Ciencias Sociales. Bogota. Colombia. Tomado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/289257633.pdf>
- Marín, M. (2003). Relación entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>
- Martin, J., & Siehl, C. (1983). Organizational culture and counterculture: An unesay simbiosis (Vol. 12). *Organizational dynamics*.
- Meyer, J y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meza, L. (2013). La cultura y el compromiso organizacional en un organismo descentralizado de la Administración Publica en Querétaro, México. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro). Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/610/1/RI000100.pdf>.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Omar, A., & Urteaga, A. (2008). Valores personales y Compromiso Organizacional. *Revista Enseñanza e Investigación en psicología*, 13(2), 353-372. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29213210>
- Pettigrew, A. (1979). On studying organizational cultures (Vol. 24) Schwartz, H., & Davis, S. (1981). Matching corporate culture and business strategy. *Administrative science quarterly*. Recuperado de:

<https://pdfs.semanticscholar.org/98d7/c9a0199985eb79d828a9060f9530c593ab18.pdf>

Rashid, M.Z.A., Sambasivan, M. and Abdul Rahman A.,(2004). The influence of organizational culture and attitudes toward organizational Change. *Leadership & Organization Development Journal*, 25 (2), 161-179.

Recuperado de: <https://tesis.ipn.mx/handle/123456789/2718?show=full>

Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of Organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465-476.

Robbins, S. & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional (13 ed.). México, D. F., México: Pearson Educación. Recuperado de: [https://elibro.net/es/lc/usanpedro/titulos/39534?col\\_q=Comportamiento Organizacional &col code=ELC004&prev=col](https://elibro.net/es/lc/usanpedro/titulos/39534?col_q=Comportamiento Organizacional &col code=ELC004&prev=col)

Rodríguez, H. (2014). *Satisfacción Laboral y su relación con compromiso organizacional y empoderamiento*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Recuperado de <http://bibhumartes.ucla.edu.ve/DB/bcucla/edocs/repositorio/TEGHD5882R632014.pdf>

Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran en contratos ocasionales y con nombramientos del Ministerio de Relaciones Laborales*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Recuperado el 03 de diciembre de 2018, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5568/1/T2254-MDTHRomero-Compromiso.pdf>

Sánchez, J., Lanero, A, Yurrebaso, A, Tejero, B. (2007) Cultura y desfases culturales de los equipos de trabajo: implicaciones para el compromiso organizacional. *Psicothema* [en línea]. 2007, 19(2), 218-224[fecha de Consulta 22 de junio de 2020]. ISSN: 0214-9915. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72719206>

Schein, E. (1983). The role of the founder in creating organizational culture (Vol. 12). *Organizational dynamics*. Recuperado de: <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a126356.pdf>

- Varona, M. F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Diálogos de la Comunicación* 35, 68-77.
- Vega, R., Castaño, A., Ramírez, j. (2011) PYMES reflexiones para la pequeña y mediana empresa en Colombia. Editorial Politécnico Grancolombiano. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.poli.edu.co/sites/default/files/pymes-reflexiones-pequena-mediana-empresa-colombia.pdf>
- Velásquez, E. (2015). Cultura organizacional y compromiso organizacional en el Ministerio de la Producción Lima, (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Wieland, J. y Zalvidea, M. (2015). *El Impacto de la Percepción de Socialización en la Cultura Organizacional*. (Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico). Recuperado de: [http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1468/Joanna\\_Tesis\\_maestría\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1468/Joanna_Tesis_maestría_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Yescas, M. (2008) La Cultura Organizacional y el desempeño de los negocios de artesanía. (Testis de maestria, Instituto Politécnico Nacional, Oaxaca, Mexico)

## 11. ANEXOS

### ANEXO N° 01: ENCUESTA

#### **Cultura organizacional y compromiso organizacional, caja de ahorro y crédito Huancayo de Caraz, 2020**

Soy estudiante egresado del Programa de estudios en Administración de la Universidad San Pedro, la cual estoy realizando una investigación sobre la relación que existe entre la Cultura organizacional y compromiso organizacional de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020

Se le agradece a Ud. Pueda brindar la información requerida con la mayor claridad y sinceridad posible. Gracias por su valioso aporte.

#### **FASE I**

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un (X) en la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

#### **Sexo:**

1. Masculino:
2. Femenino:

#### **Años de servicio en la empresa:**

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

#### **Estado civil:**

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

#### **Edad:**

1. 18 – 28
2. 29 - 38
3. 39 – 48
4. 49 - 58
5. 58 a más.

## FASE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Cultura. Luego de cada pregunta, usted verá alternativas y escalas de respuestas, por favor marque la alternativa que considere, concuerde con su opinión en cada caso.

Completamente de acuerdo	<b>5</b>
De Acuerdo	<b>4</b>
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>3</b>
En desacuerdo	<b>2</b>
Completamente en desacuerdo	<b>1</b>

### CULTURA ORGANIZACIONAL

	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1.	¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?.					
2.	¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita?					
3.	¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización?					
4.	¿Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección?					
5.	¿Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?					
6.	¿La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?					
7.	¿Los líderes y directores practican lo que pregonan?					
8.	¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?					
9.	¿Cuándo existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?					
10.	¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?					
11.	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización?.					
12.	¿Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización?					
13.	¿Respondemos bien a los cambios del entorno?					
14.	¿Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias?					
15.	¿Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios?					
16.	¿La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones?.					
17.	¿Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?					
18.	¿Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados?					
19.	¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?					
20.	¿La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara?					
21.	¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas?					
22.	¿Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?					
23.	¿Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro?					
24.	¿Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros?					

### FASE III

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Compromiso organizacional. Luego de cada pregunta, usted verá alternativas y escalas de respuestas, por favor marque la alternativa que considere, concuerde con su opinión en cada caso.

Totalmente De Acuerdo	<b>5</b>
De Acuerdo	<b>4</b>
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	<b>3</b>
En Desacuerdo	<b>2</b>
Totalmente en Desacuerdo	<b>1</b>

	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
25.	¿Me siento parte de mi organización?					
26.	¿Realmente siento los problemas de mi organización como propios?					
27.	¿Esta organización significa mucho para mí.?					
28.	¿Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización?					
29.	¿Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización?					
30.	¿Me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización?					
31.	¿Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora?					
32.	¿Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte?					
33.	¿Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano?					
34.	¿Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?					
35.	¿Cuento con diversas opciones de trabajo?					
36.	¿Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro?.					
37.	¿La empresa merece mi lealtad?					
38.	¿Soy fiel a está aún frente a circunstancias cambiantes o adversas?					
39.	¿Pongo en práctica los valores de la organización porque me identifico con ellos?					
40.	¿Me siento obligado de retribuir a la institución lo que ha hecho por mí?					
41.	¿Para mí no es del todo ético estar cambiando de organización?					
42.	¿El sentimiento de gratitud me mantiene conectado a ella?					

**ANEXO N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>Cultura y compromiso organizacional de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020</p>	<p>¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y compromiso organizacional de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020?</p>	<p><b>Ha:</b> Existe relación muy significativa entre la Cultura organizacional y compromiso organizacional de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación entre la Cultura organizacional y compromiso organizacional de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y compromiso organizacional de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020</p> <hr/> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Especificar la cultura organizacional, en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020.</li> <li>2.- Especificar el compromiso, en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020.</li> <li>3.- Establecer la relación que existe entre la implicación y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo.</li> <li>4.- Establecer relación que existe entre la consistencia y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo.</li> <li>5.- Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo.</li> <li>6.- Determinar la relación que existe entre la misión y el compromiso organizacional en la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo.</li> </ol>	<p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- TIPO: No experimental-transversal.</li> <li>2.- DISEÑO: Descriptivo - correlacional.</li> </ol> <p><b>POBLACION-MUESTRA:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- POBLACION: La población de estudio es de 15 personas (colaboradores de caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz 2020)</li> <li>2.- MUESTRA: La muestra es de 15 personas.</li> </ol> <p><b>TÈCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- TECNICAS: Encuesta.</li> <li>2.- INSTRUMENTOS: Cuestionario.</li> </ol>

**Fuente:** Elaboración propia.

**ANEXOS 03: Base de datos de la prueba piloto**



**CULTURA ORGANIZACIONAL**

Nº	PREGUNT A1	PREGUNT A2	PREGUNT A3	PREGUNT A4	PREGUNT A5	PREGUNT A6	PREGUNT A7	PREGUNT A8	PREGUNT A9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12
1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
6	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
7	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
8	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
9	4	2	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4
10	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4
11	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2
12	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3
14	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
15	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4



PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21	PREGUNTA 22	PREGUNTA 23	PREGUNTA 24	PUNTA JE
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	102
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	99
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	109
4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	99
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	109
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	110
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	109
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	111
4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	96
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	109
4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	86
3	2	4	5	4	3	4	2	4	5	4	5	94
4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	95
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	103
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	105



## COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	PREGUNTA25	PREGUNTA26	PREGUNTA27	PREGUNTA28	PREGUNTA29	PREGUNTA30	PREGUNTA31	PREGUNTA32	PREGUNTA33	PREGUNTA34
1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
6	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
7	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
8	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
9	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4
10	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
11	4	3	5	4	3	4	4	3	2	3
12	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4
13	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
14	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
15	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4





PREGUNTA35	PREGUNTA36	PREGUNTA37	PREGUNTA38	PREGUNTA39	PREGUNTA40	PREGUNTA41	PREGUNTA42	PUNTAJE
5	4	4	4	5	4	4	5	77
4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	4	5	5	5	4	4	5	78
3	4	5	4	4	5	3	4	72
4	4	5	5	5	4	5	4	84
5	5	4	5	5	4	5	4	85
4	4	5	5	4	4	4	4	77
5	5	4	5	5	4	5	4	85
5	4	4	4	5	4	4	4	76
5	4	5	5	5	4	5	4	85
3	1	5	4	4	4	4	3	63
4	2	4	5	5	1	4	5	71
2	5	5	4	4	4	4	4	74
5	4	5	4	5	4	5	4	80
5	4	5	4	4	5	4	5	80

## ANEXOS 04: Análisis de Confiabilidad

FIABILIDAD DE CULTURA ORGANIZACIONAL	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.872	24

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha	Varianza de escala si el elemento se ha	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha
¿La mayoría de los miembros de este	98.33	55.238	-0.05	0.875
¿La información se comparte	98	49.571	0.417	0.869
¿Se fomenta activamente la	98	49	0.645	0.86
¿Acostumbramos a realizar las tareas	98	51.143	0.512	0.865
¿Este grupo invierte	97.93	47.21	0.852	0.854
¿La capacidad de las personas es	98.13	54.267	0.095	0.875
¿Los líderes y directores practican	98.07	52.067	0.399	0.868
¿Existe un conjunto de valores claro y	97.93	52.638	0.223	0.873
¿Cuándo existen desacuerdos,	98.33	50.095	0.555	0.863
¿Existe un claro acuerdo acerca de	98.13	47.981	0.681	0.858
¿Es sencillo coordinar	97.93	50.352	0.479	0.866
¿Trabajar con alguien de otro	98.67	47.238	0.763	0.856
¿Respondemos bien a los cambios	97.87	49.267	0.605	0.862
¿Los intentos de realizar cambios	98.6	47.686	0.638	0.86
¿Los comentarios y recomendaciones	98.07	51.924	0.316	0.87
¿La información sobre nuestros	97.87	53.267	0.154	0.875
¿Consideramos el fracaso como una	98.07	50.21	0.675	0.861
¿Tomar riesgos e innovar son	98.33	51.667	0.292	0.872
¿Esta organización tiene un proyecto y	98.07	50.781	0.589	0.863
¿La orientación estratégica de esta	98.33	46.095	0.567	0.864
¿Los líderes y directores fijan	98.2	53.6	0.222	0.872
¿Las personas de esta organización	98.33	56.381	-0.344	0.878
¿Tenemos una visión compartida	98.2	52.314	0.307	0.87
¿Nuestra visión genera entusiasmo	97.8	51.6	0.447	0.867

<b>FIABILIDAD COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.844	18

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha	Varianza de escala si el elemento se ha	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha
¿Me siento parte de mi organización?	72.87	34.695	0.609	0.831
¿Realmente siento los problemas de mi organización significa mucho	73.4	36.114	0.308	0.842
¿Tengo un fuerte sentimiento de	72.87	35.981	0.39	0.839
¿Sería muy feliz si trabajara el resto de	72.93	32.352	0.822	0.818
¿Me siento “emocionalmente	72.8	36.314	0.335	0.841
¿Aunque fuera ventajoso para mí,	73.2	39.6	-0.239	0.856
¿Si yo no hubiera invertido tanto de	73.2	30.886	0.875	0.812
¿Sería demasiado costoso dejar mi	72.87	31.838	0.652	0.824
¿Hoy, permanecer en esta institución,	73.2	32.029	0.86	0.816
¿Cuento con diversas opciones	73.13	31.981	0.545	0.832
¿Me resulta difícil dejar de trabajar	73.47	30.124	0.638	0.826
¿La empresa merece mi lealtad?	72.73	39.352	-0.148	0.858
¿Soy fiel a está aún frente a	72.87	35.552	0.462	0.836
¿Pongo en práctica los valores de la	72.73	35.352	0.507	0.835
¿Me siento obligado de	73.4	37.114	0.072	0.86
¿Para mí no es del todo ético estar	73.07	33.638	0.679	0.826
¿El sentimiento de gratitud me	73.13	37.41	0.137	0.849



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS PROGRAMA DE ESTUDIOS DE  
ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **Cultura y compromiso organizacional de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:** ZARAGOSO DONI COLCHADO HUIZA

**FORMACIÓN ACADÉMICA:** ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL:** GESTION EMPRESARIAL, GESTION DE VENTAS, RECURSOS HUMANOS, DOCENCIA UNIVERSITARIA, CONSULTORIA Y ASESORIA EMPRESARIAL, ASESOR TEMÁTICO DE TESIS, COORDINADOR DE CAPACITACIONES EN RR.HH, FACILITADOR, ETC

**TIEMPO:** 10 AÑOS **CARGO ACTUAL:** DOCENTE UNIVERSITARIO

**INSTITUCIÓN:** UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO (LIMA – ESTE)

Objetivo de la investigación: **Determinar la Relación que existe entre la Cultura y compromiso organizacional de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL, CAJA DE AHORRO Y CRÉDITOS HUANCAYO DE CARAZ,2020

**VI: CULTURA ORGANIZACIONAL**

Calificar de 1 a 4 puntos.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
IMPPLICACIÓN	¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?	4	4	4	4	
	¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita?	4	4	4	4	
	¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización?	4	4	4	4	
	¿Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección?	4	4	4	4	
	¿Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?	4	4	4	4	
	¿La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?	4	4	4	4	
CONSISTENCIA	¿Los líderes y directores practican lo que pregonan?	4	4	4	4	
	¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?	4	4	4	4	
	¿Cuándo existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?	4	4	4	4	
	¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?	4	4	4	4	



	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización?	4	4	4	4	
	¿Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización?	4	4	4	4	
<b>ADAPTIBILIDAD</b>	¿Respondemos bien a los cambios del entorno?	4	4	4	4	
	¿Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias?	4	4	4	4	
	¿Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios?	4	4	4	4	
	¿La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones?	4	4	4	4	
	¿Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?	4	4	4	4	
	¿Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados?	4	4	4	4	
<b>MISIÓN</b>	¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?	4	4	4	4	
	¿La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara?	4	4	4	4	
	¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas?	4	4	4	4	
	¿Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?	4	4	4	4	
	¿Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro?	4	4	4	4	
	¿Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros?	4	4	4	4	

**V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Calificar de 1 a 4 puntos.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
IMPLICACIÓN	¿Me siento parte de mi organización?	4	4	4	4	
	¿Realmente siento los problemas de mi organización como propios?	4	4	4	4	
	¿Esta organización significa mucho para mí?	4	4	4	4	
	¿Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización?	4	4	4	4	
	¿Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización?	4	4	4	4	
	¿Me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización?	4	4	4	4	
CONSISTENCIA	¿Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora?	4	4	4	4	
	¿Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte?	4	4	4	4	

	¿Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano?	4	4	4	4	
	¿Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?	4	4	4	4	
	¿Cuento con diversas opciones de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro?	4	4	4	4	
<b>ADAPTIBILIDAD</b>	¿La empresa merece mi lealtad?	4	4	4	4	
	¿Soy fiel a está aún frente a circunstancias cambiantes o adversas?	4	4	4	4	
	¿Pongo en práctica los valores de la organización porque me identifico con ellos?	4	4	4	4	
	¿Me siento obligado de retribuir a la institución lo que ha hecho por mí?	4	4	4	4	
	¿Para mi no es del todo ético estar cambiando de organización?	4	4	4	4	
	¿El sentimiento de gratitud me mantiene conectado a ella?	4	4	4	4	

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Validado por: ZARAGOSO DONI COLCHADO HUIZA		Fecha: 23/10/20	
Firma: 	Teléfono: 943-016190	Email: <a href="mailto:zcolchado@ucvvirtual.edu.pe">zcolchado@ucvvirtual.edu.pe</a>	







**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional, Caja de Ahorro y Créditos Huancayo de Caraz, 2020.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: MG. MARLON SOLANO CASTILLO

FORMACIÓN ACADÉMICA: MBA

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ADMINISTRACIÓN / OPERACIONES

TIEMPO 3 AÑOS CARGO ACTUAL GERENCIA DE OPERACIONES

INSTITUCIÓN: MEGALIMP S.A.C.

Objetivo de la investigación: **Determinar la Relación que existe entre la Cultura y compromiso organizacional de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL, CAJA DE AHORRO Y CRÉDITOS HUANCAYO DE CARAZ,2020

VI: CULTURA ORGANIZACIONAL

Calificar de 1 a 4 puntos.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
IMPLICACIÓN	¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?	4	4	4	4	
	¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita?	4	4	4	4	
	¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización?	4	4	4	4	
	¿Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección?	4	4	4	4	
	¿Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?	4	4	4	4	
	¿La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?	4	4	4	4	
CONSISTENCIA	¿Los líderes y directores practican lo que pregonan?	4	4	4	4	
	¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?	4	4	4	4	
	¿Cuándo existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?	4	4	4	4	
	¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?	4	4	4	4	

	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización?	4	4	4	4	
	¿Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización?	4	4	4	4	
<b>ADAPTIBILIDAD</b>	¿Respondemos bien a los cambios del entorno?	4	4	4	4	
	¿Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias?	4	4	4	4	
	¿Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios?	4	4	4	4	
	¿La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones?	4	4	4	4	
	¿Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?	4	4	4	4	
	¿Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados?	4	4	4	4	
<b>MISIÓN</b>	¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?	4	4	4	4	
	¿La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara?	4	4	4	4	
	¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas?	4	4	4	4	
	¿Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?	4	4	4	4	
	¿Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro?	4	4	4	4	
	¿Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros?	4	4	4	4	

**V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Calificar de 1 a 4 puntos.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
IMPPLICACIÓN	¿Me siento parte de mi organización?	4	4	4	4	
	¿Realmente siento los problemas de mi organización como propios?	4	4	4	4	
	¿Esta organización significa mucho para mí?	4	4	4	4	
	¿Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización?	4	4	4	4	
	¿Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización?	4	4	4	4	
	¿Me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización?	4	4	4	4	
CONSISTENCIA	¿Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora?	4	4	4	4	
	¿Si yo no hubiera invertido tanto de mi mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte?	4	4	4	4	

	¿Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano?	4	4	4	4	
	¿Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?	4	4	4	4	
	¿Cuento con diversas opciones de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro?	4	4	4	4	
<b>ADAPTIBILIDAD</b>	¿La empresa merece mi lealtad?	4	4	4	4	
	¿Soy fiel a está aún frente a circunstancias cambiantes o adversas?	4	4	4	4	
	¿Pongo en práctica los valores de la organización porque me identifico con ellos?	4	4	4	4	
	¿Me siento obligado de retribuir a la institución lo que ha hecho por mí?	4	4	4	4	
	¿Para mí no es del todo ético estar cambiando de organización?	4	4	4	4	
	¿El sentimiento de gratitud me mantiene conectado a ella?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MG. MARLON SOLANO CASTILLO		Fecha: 26/10/2020	
Firma: 	Teléfono: 991990033	Email: <a href="mailto:marlonc@hotmail.com">marlonc@hotmail.com</a>	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **Cuestionario**, que hace parte de la investigación titulada: **Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional, Caja de Ahorro y Créditos Huancayo de Caraz, 2020.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: MG. **MIGUEL SANTOS ESQUIVEL**

FORMACIÓN ACADÉMICA: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: **GESTIÓN HUMANA, DOCENCIA UNIVERSITARIA, ASESOR DE TESIS, ETC.**

TIEMPO 13 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: **Determinar la Relación que existe entre la Cultura y compromiso organizacional de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo Caraz, 2020.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL, CAJA DE AHORRO Y CRÉDITOS HUANCAYO DE CARAZ,2020

**VI: CULTURA ORGANIZACIONAL** Calificar de 1 a 4 puntos.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
IMPPLICACIÓN	¿La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo?.	4	4	4	4	
	¿La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita?	4	4	4	4	
	¿Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización?	4	4	4	4	
	¿Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección?	4	4	4	4	
	¿Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros?	4	4	4	4	
	¿La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva?	4	4	4	4	
CONSISTENCIA	¿Los líderes y directores practican lo que pregonan?	4	4	4	4	
	¿Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos?	4	4	4	4	
	¿Cuándo existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?	4	4	4	4	
	¿Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas?	4	4	4	4	

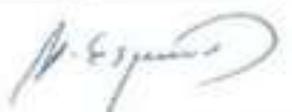
	¿Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización?	4	4	4	4	
	¿Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización?	4	4	4	4	
<b>ADAPTIBILIDAD</b>	¿Respondemos bien a los cambios del entorno?	4	4	4	4	
	¿Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias?	4	4	4	4	
	¿Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios?	4	4	4	4	
	¿La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones?	4	4	4	4	
	¿Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar?	4	4	4	4	
	¿Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados?	4	4	4	4	
<b>MISIÓN</b>	¿Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo?	4	4	4	4	
	¿La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara?	4	4	4	4	
	¿Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas?	4	4	4	4	
	¿Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo?	4	4	4	4	
	¿Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro?	4	4	4	4	
	¿Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros?	4	4	4	4	

**V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL** Calificar de 1 a 4 puntos.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
IMPLICACIÓN	¿Me siento parte de mi organización?	4	4	4	4	
	¿Realmente siento los problemas de mi organización como propios?	4	4	4	4	
	¿Esta organización significa mucho para mí?	4	4	4	4	
	¿Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización?	4	4	4	4	
	¿Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización?	4	4	4	4	
	¿Me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización?	4	4	4	4	
CONSISTENCIA	¿Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora?	4	4	4	4	
	¿Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte?	4	4	4	4	

	¿Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano?	4	4	4	4	
	¿Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo?	4	4	4	4	
	¿Cuento con diversas opciones de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro?	4	4	4	4	
<b>ADAPTIBILIDAD</b>	¿La empresa merece mi lealtad?	4	4	4	4	
	¿Soy fiel a ella aún frente a circunstancias cambiantes o adversas?	4	4	4	4	
	¿Pongo en práctica los valores de la organización porque me identifico con ellos?	4	4	4	4	
	¿Me siento obligado de retribuir a la institución lo que ha hecho por mí?	4	4	4	4	
	¿Para mí no es del todo ético estar cambiando de organización?	4	4	4	4	
	¿El sentimiento de gratitud me mantiene conectado a ella?	4	4	4	4	

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	✓		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	✓		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	✓		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	✓		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		✓	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			* NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. SANTOS MIGUEL ESMERALDIA INFANTES		Fecha: 21/12/2020	
Firma: 	Teléfono: 995606369	Email: santosmigu@hotmacl.com	



