



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una
empresa avícola en Huarney, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

ROMERO ROJAS, Yarira Yazmin

ASESOR:

Dr. KANEKO AGUILAR, Juan José

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

Mg. César Raúl Manrique Tapia
Presidente

Mg. Juan Walter Pumahuacre Carhuayal
Secretario

Mg. José Luis Pereyra Quiñones
Vocal

DEDICATORIA

A mi hijo, mi mayor motivación en la vida, a mis padres por su incalculable apoyo incondicional, a mi hermano, a mi novio. A mis incondicionales amigos, por su apoyo en todo el desarrollo de aprendizaje, y a los docentes por compartir su experiencia para mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo, por incentivar la investigación en nuestra formación.

Agradezco infinitamente a mis padres Lucio Romero e Isabel Rojas, que con mucho amor y disciplina me formaron, para ser la persona que ahora soy y por apoyar mi gran sueño.

A mi hermanito Kevin Romero por cuidar a mi mayor tesoro.

A mi pequeño hijo Jandy Luciano, que con su sola existencia, me motiva a lograr todo lo que me propongo.

A mi novio Jordan Vargas, por su paciencia y constantes amanecidas a mi lado, acompañándome en toda esta experiencia de investigación.

Al Dr. Juan Kaneko Aguilar por tomarse el tiempo de corregirme cada avance de esta investigación.

Al docente Juan Carlos Montero, por su enorme apoyo en la recolección de material informativo.

A mis eternos amigos Karen Chirinos y Manuel Góngora, por ser los mejores compañeros de madrugadas y de buenos momentos. Los mejores críticos, los mejores amigos indudablemente.

A mis grandes amigos de Universidad, por compartir momentos agradables en beneficio del aprendizaje.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Yarira Yazmin Romero Rojas, con DNI: 72751162, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey, 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Julio del 2017

Yarira Yazmin Romero Rojas

DNI 72751162

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado Calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey, 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, la determinación de las hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo denominado metodología, el cual comprende el diseño de investigación, tipo de estudio, la Operacionalización de las variables, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Yarira Yazmin Romero Rojas

Índice

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos Previos	4
1.2.1 Internacionales	4
1.2.2 Nacionales	8
1.3 Teorías relacionadas al tema	10
1.3.1 Cultura Organizacional	10
1.3.2 Compromiso Organizacional	27
1.3.3 Relación entre las variables Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional	41
1.4 Formulación del problema	41
1.5 Justificación del estudio	41
1.6 Hipótesis	42
1.6.1 Hipótesis General	42
1.6.2 Hipótesis Específicas	43
1.7 Objetivos	43

1.7.1 Objetivo General	43
1.7.2 Objetivos Específicos	43
1.8 Limitaciones	44
II. METODOLOGÍA	45
2.1 Diseño de investigación	45
2.2 Tipo de investigación	45
2.3 Variables	46
2.3.1 Operacionalización de variables	46
2.4 Población y muestra	47
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.5.1 Técnica de recolección de datos	48
2.5.2 Instrumentos de recolección de datos	48
2.6 Método de análisis de datos	71
2.7 Aspectos éticos	71
III. RESULTADOS	72
IV. DISCUSIÓN	93
V. CONCLUSIONES	99
VI. RECOMENDACIONES	100
VII. REFERENCIAS	101
ANEXOS	107
Anexo 1: Instrumentos de evaluación	107
Anexo 2: Consentimiento informado	111
Anexo 3: Carta de permisos	112
Anexo 4: Matriz de Consistencia	113
Anexo 5: Formato de Jueces	114

Índice de tablas

Tabla 1 :	
<i>Validez de contenido de la Escala de Cultura Organizacional de Denison, según el Coeficiente V de Aiken</i>	53
Tabla 2 :	
<i>Validez de contenido de la Escala de Cultura Organizacional de Denison, según la prueba binomial</i>	55
Tabla 3 :	
<i>Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala de Cultura Organizacional</i>	56
Tabla 4 :	
<i>Confiabilidad según Alfa de Cronbach de los rasgos de la Escala de Cultura Organizacional</i>	57
Tabla 5 :	
<i>Índice de dos mitades de la Escala de Cultura Organizacional</i>	58
Tabla 6 :	
<i>Percentiles para los rasgos culturales y el total de la Escala de Cultura Organizacional</i>	59
Tabla 7 :	
<i>Puntuaciones del Compromiso Organizacional</i>	63
Tabla 8 :	
<i>Validez de contenido de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith, según el Coeficiente V. de Aiken</i>	65
Tabla 9 :	
<i>Validez de contenido de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith, según la prueba Binomial</i>	66
Tabla 10 :	
<i>Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala de Compromiso Organizacional</i>	67
Tabla 11 :	
<i>Confiabilidad según Alfa de Cronbach de las dimensiones de la Escala de Compromiso Organizacional</i>	68

Tabla 12 :	
<i>Índice de dos mitades de la Escala de Compromiso Organizacional</i>	69
Tabla 13 :	
<i>Percentiles para las dimensiones y el total de la Escala de Compromiso Organizacional</i>	70
Tabla 14	
<i>Estadísticos Descriptivos de la Cultura Organizacional</i>	72
Tabla 15	
<i>Frecuencias y porcentajes del rasgo Involucramiento</i>	73
Tabla 16	
<i>Frecuencias y porcentajes del rasgo Consistencia</i>	74
Tabla 17	
<i>Frecuencias y porcentajes del rasgo Adaptabilidad</i>	75
Tabla 18	
<i>Frecuencias y porcentajes del rasgo Misión</i>	76
Tabla 19	
<i>Frecuencias y porcentajes de la Cultura Organizacional general</i>	77
Tabla 20	
<i>Cultura Organizacional y sus rasgos según edad</i>	78
Tabla 21	
<i>Cultura Organizacional y sus rasgos según estado civil</i>	79
Tabla 22	
<i>Cultura Organizacional y sus rasgos según tiempo de servicio</i>	80
Tabla 23	
<i>Estadísticos Descriptivos del Compromiso Organizacional</i>	81
Tabla 24	
<i>Frecuencias y porcentajes de la dimensión Compromiso Afectivo</i>	82
Tabla 25	
<i>Frecuencias y porcentajes de la dimensión Compromiso Organizacional</i>	83
Tabla 26	
<i>Frecuencias y porcentajes de la dimensión Compromiso Normativo</i>	84
Tabla 27	
<i>Frecuencias y porcentajes del Compromiso Organizacional general</i>	85

Tabla 28	
<i>Compromiso Organizacional y sus dimensiones según edad</i>	86
Tabla 29	
<i>Compromiso Organizacional y sus dimensiones según estado civil</i>	87
Tabla 30	
<i>Compromiso Organizacional y sus dimensiones según tiempo de servicio</i>	88
Tabla 31	
<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Cultura Organizacional</i>	89
Tabla 32	
<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para el Compromiso Organizacional</i>	90
Tabla 33	
<i>Correlación de Spearman entre Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional</i>	90
Tabla 34	
<i>Correlación de Spearman entre Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional</i>	91

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Modelo de la cultura organizacional de Denison (1990)	23
<i>Figura 2.</i> Modelo teórico de Meyer y Allen (1997)	35
<i>Figura 3.</i> Porcentajes del rasgo Involucramiento	73
<i>Figura 4.</i> Porcentajes del rasgo Consistencia	74
<i>Figura 5.</i> Porcentajes del rasgo Adaptabilidad	75
<i>Figura 6.</i> Porcentajes del rasgo Misión	76
<i>Figura 7.</i> Porcentajes de la Cultura Organizacional general	77
<i>Figura 8.</i> Porcentajes de la dimensión Compromiso Afectivo	82
<i>Figura 9.</i> Porcentajes de la dimensión Compromiso de Continuidad	83
<i>Figura 10.</i> Porcentajes de la dimensión Compromiso Normativo	84
<i>Figura 11.</i> Porcentajes del Compromiso Organizacional general	85

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de identificar la relación existente entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey. La muestra estuvo conformada por 160 operarios, teniendo en cuenta variables sociodemográficas (edad y estado civil) y sociolaborales (tiempo de experiencia). El diseño de investigación empleado fue el no experimental, de corte transversal, asimismo, el tipo de investigación fue descriptivo – correlacional. Se utilizó la Escala de Cultura Organizacional de Daniel Denison, el cual consta de 60 ítems y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, el cual consta de 18 ítems. Los resultados concluyeron que existe correlación directa, alta y muy significativa entre las variables Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional ($r = 0.819$), es decir, a mayor Cultura Organizacional, mayor Compromiso Organizacional. Asimismo, existe diferencias significativas a nivel de las dos variables (cultura y compromiso) con las variables (edad, estado civil y tiempo de servicio) determinándose que a mayor edad, estado civil casado y mayor tiempo de servicio existe un mayor nivel tanto de cultura y compromiso organizacional.

Palabras claves: Cultura organizacional, Compromiso organizacional, operarios.

ABSTRACT

The present research was carried out with the objective of identifying the relationship between organizational culture and organizational commitment among operators of a poultry company in Huarmey. The sample consisted of 160 workers, taking into account sociodemographic variables (age and civil status) and socio-labor (experience time). The research design used was non - experimental, cross - sectional, and the type of research was descriptive - correlational. The Daniel Denison Organizational Culture Scale was used, which consists of 60 items and the Organizational Engagement Scale of Meyer and Allen, which consists of 18 items. The results showed that there is a direct, high and very significant correlation between Organizational Culture and Organizational Commitment variables ($r = 0.819$), that is, to a greater Organizational Culture, greater Organizational Commitment. Likewise, there are significant differences between the two variables (culture and commitment) with the variables (age, marital status and length of service). It was determined that the older the married civilian stay and the longer the service, the higher the level of culture and organizational commitment.

Key words: Organizational Culture, Organizational Commitment, Operators