



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIA DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Compromiso organizacional y cultura organizacional de los trabajadores
de una empresa agrícola en Chincha, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Acevedo Huertas, Oscar Arturo (ORCID: 0000-0003-2815-0628)

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui, Davis (ORCID: 0000-0001-9064-7104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CALLAO PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi sobrino por compartir tiempo conmigo me genera mucha felicidad; a mi familia que por ustedes todo es posible, a mi mamá que siempre está conmigo, a mis amigos y a mis mentores por brindarme un poco de su conocimiento para lograr este objetivo.

AGRADECIMIENTO

Determinación y gratitud: la primera, es para divisar la meta y saber que pase lo que pase, llegue o no llegue, lo intente.

Bien dicen que la satisfacción no está en la meta, sino en el camino, por eso a darle con todo. La segunda, es la más importante, así gane, pierda o empate debo agradecer. Por ello, gracias a mi familia, a ti amigo aunque debería llamarte papá aunque el título es lo de menos sabiendo cuanto te quiero.

A mi ejemplo y héroe desde pequeño, Shamo te amo hermano, a mi negrita Carmen la princesa de nuestro predio, a el futuro cura, quien lo diría narizón aunque con esa barriga ya estás en proceso.

A mi mejor amigo Jhared quien me enseñó a sentirme y ser agradecido sin siquiera él saberlo, y pues tú mamá un paso más juntos, porque aunque te fuiste en cuerpo siempre hemos caminado juntos. A mis amigos de la universidad, a los de la calle, y todas esas personas que he compartido instantes, cada uno dejó experiencias en mí que hoy me colocan aquí.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	ii
Índice	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Operacionalización de las variables	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

Índice de Tablas

Tabla 1	Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones	23
Tabla 2	Coeficiente de relación entre las variables Compromiso y cultura organizacional	24
Tabla 3	Coeficiente de relación entre cultura y las dimensión de compromiso afectivo	25
Tabla 4	Coeficiente de relación entre cultura y las dimensión de compromiso continuidad	26
Tabla 5	Coeficiente de relación entre cultura y las dimensión de compromiso normativo	27
Tabla 6	Nivel de compromiso organizacional de los trabajadores	28

RESUMEN

El objetivo principal del presente estudio fue determinar la relación entre el compromiso y la cultura organizacional de los empleados de un fundo en el Chincha – Ica 2021, el estudio es de tipo básica con un diseño no experimental transversal descriptivo simple, una población de 400 personas, se obtuvo como muestra 130 trabajadores por medio de un muestreo no probabilístico; para su evaluación se aplicó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y la escala de cultura organizacional de Denison. Los resultados principales de la investigación indican que existe relación directa, positiva y de intensidad moderada entre el compromiso y la cultura organizacional en los trabajadores; asimismo, las dimensiones de compromiso organizacional mostraron los siguientes resultados entre cultura organizacional: compromiso afectivo correlación directa, positiva y de intensidad moderada; compromiso de continuidad correlación directa, positiva y de intensidad baja; compromiso normativo correlación directa, positiva y de intensidad moderada. Por último, los resultados hallados sobre el nivel de compromiso fueron en un 60% promedio, 17.7% alto, 17.7% bajo, 0.8% muy bajo y 0.8% muy alto de los colaboradores de una compañía agrícola de Chincha.

Palabras Clave: Compromiso organizacional, cultura organizacional, compromiso afectivo, compromiso continuidad, compromiso normativo, nivel de compromiso.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between commitment and the organizational culture of the employees of a farm in Chincha - Ica 2021, the study is of a basic type with a simple descriptive cross-sectional non-experimental design, a population of 400 people, 130 workers were obtained as a sample through a non-probability sampling; For its evaluation, the Meyer and Allen organizational commitment questionnaire and the Denison organizational culture scale were applied. The main results of the research indicate that there is a direct, positive and moderate-intensity relationship between commitment and organizational culture in workers; Likewise, the dimensions of organizational commitment show the following results between organizational culture: affective commitment, direct correlation, positive and of moderate intensity; direct, positive and low intensity correlation continuity commitment; normative commitment direct correlation, positive and of moderate intensity. Finally, the results found on the level of commitment were 60% average, 17.7% high, 17.7% low, 0.8% very low and 0.8% very high of the employees of an agricultural company in Chincha.

Keywords: Commitment organizacional, culture organizacional, affective commitment, continuity commitment, normative commitment, level of commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Debido al COVID-19, fueron aplicadas medidas de confinamiento en el mundo por muchos Estados como respuesta, las mismas han ocasionado el cierre de numerosas empresas, que se vieron en la necesidad obligada de reducir las horas de trabajo de su personal, optar por modalidades de trabajo remoto, brindar vacaciones o la reducción propiamente de personal por la disminución de su actividad comercial. Muchas de las empresas no tuvieron la gestión suficiente para soportar la difícil crisis que golpeó la económica (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). Según una investigación realizada, se estimó que las horas hombre perdidas como consecuencia del COVID-19 ascendían a 400 millones de trabajos con jornada laboral regular (OIT, 2020).

De acuerdo con los datos de la OIT, la crisis provocada por el COVID-19 generó incertidumbre en los trabajadores, debilitando la cultura de las empresas al no poder sostener a sus miembros, afectando el compromiso de los mismos y disminuyendo su productividad (OIT, 2020).

El Banco Mundial (2020) refiere que el daño causado a la productividad laboral ha sido el más prolongado visto en varias décadas, tomando como comparación la crisis mundial del 2008.

La OIT, en la declaración por su centenario, mencionó que es importante el esfuerzo a realizar para colocar los derechos de los colaboradores y sus necesidades como parte cumbre en sus políticas económicas y sociales para fortalecer el compromiso y la cultura de los trabajadores con las instituciones en donde laboran (OIT, 2019).

De acuerdo a la declaración del director general de la OIT Guy Ryder, quien felicitó el compromiso de los ministros del foro internacional de gobernantes y presidentes de bancos centrales, quienes evidencian el compromiso laboral que tienen con las personas para un crecimiento resiliente y sostenible, para brindar mejores trabajos, salarios competitivos y equitativos para las mujeres, opciones de teletrabajo, trabajos saludables y seguros para todos (Ryder, 2021).

La OIT y el Programa SCORE, a nivel mundial, el cual sirve como formador y asistidor técnico para (PYMES) (de 11 a 250 trabajadores) consideradas como pequeñas y medianas empresas que busca mejorar el clima de los trabajadores, incrementar su productividad, mejorar las condiciones en las áreas, reducir demoras, despidos, defectos, conseguir la satisfacción del cliente y consumidores para fomentar una agradable cultura (2016).

La OIT (OIT, 2017) estableció medidas de protección contra el desempleo con el fin de proporcionar seguridad y evidenciar el compromiso con los trabajadores. Las prestaciones establecidas son parte de las ayudas salariales denominadas en algunos casos como subsidios salariales temporales, programas para sustentar el empleo (Reino Unido), regímenes de trabajo con horarios flexibles o reducidos (Alemania, Austria), desembolso por actividad partidaria (Francia, Suiza) o normas de licencias (Reino Unido).

Según un estudio de la OIT, sólo un porcentaje del 38.6% de los trabajadores se encuentra respaldada por la ley, y solo el 21.8% de las personas que perdieron su trabajo cuentan con algún respaldo post término de su vínculo laboral con la institución (OIT, 2017).

Según datos de la OIT las medidas de protección contra el desempleo no fueron aplicadas en su totalidad en los continentes de Asia y el Pacífico (22.5%), América (16.7%) y en relación a África (5.6%), sino más bien limitada. Sin embargo, países como Cabo Verde, Filipina, Sudáfrica y Vietnam, que cuentan con entradas medias, han establecido o ampliado últimamente planes de respaldo para situaciones de pérdidas de trabajo, para combatir de mejor manera el COVID-19 (OIT, 2020). Una gran parte de las organizaciones adoptaron modalidades de trabajo remoto para mantener activa la institución.

Las medidas usadas a nivel latinoamericano por los Estados encargados, estuvieron orientados en su mayoría a asistir al núcleo familiar del hogar, debido a la reducción del empleo y dinero; y como foco principal el sistema sanitario a través de las pautas mencionadas por los especialistas en salud (Organización Mundial de la Salud [OMS]). En casos de países como Chile, Argentina, Perú, Colombia y

Guatemala, las empresas también recibieron el apoyo estatal esto evidenciando el compromiso que sostienen tanto el estado y las empresas con los colaboradores (OIT, 2020).

No obstante, en Perú, entre el 15 de marzo y el 18 de diciembre del 2020, se publicaron 24 decretos supremos, resoluciones ministeriales y resoluciones supremas por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Ejecutivo emitió 17 decretos de urgencia, además de decretos legislativos. Se trata de medidas para asegurar condiciones laborales que se adecúen a los cambios acelerados que llegaron con la pandemia (MTPE, 2020).

Considerando la realidad actual en la presente investigación se desea conocer ¿Cuál es la correlación entre el compromiso organizacional y la cultura organizacional de los empleados de una empresa agrícola en chincha 2021?

La presente investigación se justificó teóricamente porque se llevó a cabo una revisión de las variables compromiso y cultura organizacional. Analizando los antecedentes, además, esta investigación servirá de antecedente para próximos estudios.

La investigación fue metodológica porque utiliza instrumentos (Compromiso organizacional de Meyer y Allen y la Escala de cultura organizacional de Daniel Denison) con propiedades psicométricas de confiabilidad y validez demostradas.

Esta investigación propone solucionar la problemática social-práctica sobre la falta de compromiso en las organizaciones por parte de los empleados, debido a la inadecuada cultura organizacional de las empresas.

La finalidad general de la investigación fue encontrar la relación entre el compromiso y cultura organizacional en los empleados de una institución agrícola en Chincha.

Como objetivos específicos se planteó hallar la correlación entre las

dimensiones del compromiso organizacional (normativo, continuidad y afectivo) y cultura organizacional, asimismo detallar los niveles de compromiso organizacional de los trabajadores de una compañía agrícola.

La premisa principal del estudio fue “Existe la correlación entre el compromiso organizacional y cultura organizacional de los operarios de una empresa agrícola. Y como hipótesis nula se planteó “No existe correlación entre el compromiso y cultura organizacional de los empleados de una compañía agrícola”.

“Existe relación entre afectividad y cultura organizacional de operarios de una compañía agrícola. Y como hipótesis nula se planteó “No existe nexo entre afectividad y cultura organizacional de los operarios de una compañía agrícola”.

“Existe relación entre continuidad y cultura organizacional de obreros de una entidad agrícola. Y como hipótesis nula se planteó “No existe vínculo entre continuidad y cultura organizacional de los obreros de una entidad agrícola”.

“Existe relación entre normativa y cultura organizacional de los proletarios de una compañía agrícola. Y como hipótesis nula se planteó “No existe correlación entre normativa y cultura organizacional de los proletarios de una compañía agrícola”.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se estudiaron los antecedentes y la teoría de los autores de las variables. Como antecedentes, se tomaron a autores del contexto internacional y nacional.

En el plano internacional se encontró a Haruna et al. (2021), donde en 435 trabajadores dentro de la industria agrícola en Nigeria, investigaron el impacto sobre la calidad de vida según lugar de trabajo en naciones de ingresos inferiores y promedios y la percepción de los trabajadores agrícolas con respecto a cómo los elementos de control intrínsecos y extrínsecos dentro y fuera del entorno laboral impactan en su productividad dentro de la industria agrícola en Nigeria, con una metodología cuantitativa, utilizando encuestas como instrumentos. Los resultados manifestaron que más del 60,6% del grupo de la muestra confirmó trabajar muy por encima de las horas de trabajo nacionales de 40 horas por semana. Por ello se determinó que se hallaron semejanzas marcadas con respecto al género de los encuestados sobre el dominio en el trabajo ($f= 10.03$, $p< .001$) y las condiciones laborales ($f= 12.04$, $p< .001$), y las mujeres tienen una mejor calidad de vida laboral.

Se encontró a Ravelo e Intong (2020), donde en 430 agricultores del estado de Bukidnon en el Sur de Filipinas, determinaron la correspondencia del compromiso organizacional y la competencia con el cumplimiento laboral de los empleados de Extensión Agrícola (AEW) en Bukidnon, sur de Filipinas; con una metodología descriptiva, correlacional. Como resultados se obtuvo ($p< .000$) que al compartir su visión y objetivos (afectivo $r= .627$), se comprometió a seguir trabajando con él (continuación $r= .497$) y realizó esfuerzos adicionales para ello (normativo $r= .572$).

Gabini (2020), en 376 empleados de una empresa terciaria en Argentina, se analizó si dentro de los modelos de compromiso organizacional, alguno conciliaba la correlación de la articulación de trabajo-familia y la satisfacción en el trabajo con una metodología empírico, cuantitativo y transversal. Como resultados se obtuvo que la dimensión de compromiso afectivo evaluaba completamente las relaciones del constructo trabajo-familia y la satisfacción del colaborador en el trabajo. No se correlacionó con los otros compromisos, sin embargo si se correlacionó negativa y

significativamente con el compromiso afectivo ($r = -.14$; $p < .01$).

Se encontró a Sarhan et al. (2020), donde en 248 empleados en el sector hotelero en Jordania, se investigó la asociación entre el compromiso y la cultura organizacional de los empleados en el sector hotelero jordano; con una metodología descriptiva. Como resultados se concluyó que este estudio proporciona implicaciones de gestión útiles y contribuye al acervo existente de conocimientos sobre las relaciones entre compromiso y cultura organizacional.

Wei-Quan Lin et al. (2019), en 1404 trabajadores de salud comunitarios en China, se analizaron las escalas de compromiso organizacional, satisfacción laboral y compromiso laboral entre los empleados de la salud comunitaria en China, y examinar las relaciones espaciales de las variables; con una metodología transversal, con encuestas como instrumentos. Como resultados se encontraron niveles medios de satisfacción y compromiso en el trabajo entre los colaboradores de salud comunitarios. El compromiso organizacional se correlacionó favorablemente con el compromiso en el trabajo ($r = .564$) y la satisfacción laboral ($r = .550$). El análisis de la ruta indicó que el efecto total ($\beta = .598$) del compromiso organizacional sobre la satisfacción laboral ($R^2 = .52$) consistió en un efecto directo ($\beta = .264$) y un efecto indirecto ($\beta = .334$), que estuvo mediado positivamente por el engagement en el trabajo. La mejora en el compromiso laboral puede conducir a un mayor nivel de satisfacción en el lugar de trabajo.

Moreno (2020), en 30 trabajadores de una empresa pesquera en Nuevo Chimbote; se analizó la correlación de la calidad de vida que llevan los colaboradores en la empresa y cultura de la organización pesquera, mediante un procedimiento no experimental correlacional y de tajo cruzado, utilizando el instrumento que fue la encuesta de Denison sobre cultura organizacional. Como resultados se obtuvo una $p < .493$ y $r = .06$, concluyendo que sí existe relación relevante con respecto a ambas variables.

Cerna (2018), en 228 colaboradores de la municipalidad provincial de barranca, examinó la correlación entre cultura y compromiso organizacional, con metodología descriptiva correlacional y de corte transversal, aplicando los

instrumentos de encuesta de cultura organizacional de Denison y encuesta de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Como resultados se obtuvo una $p < .00$ y $r = .06$, concluyendo que sí existe relación significativa y de correlación alta directa.

Mamani (2018), en 22 colaboradores municipales del distrito de San Antonio - Moquegua, se estudió la proporción entre cultura y compromiso organizacional de los trabajadores, con metodología gráfico correlacional y de tajo cruzado, utilizando los instrumentos de encuesta de cultura organizacional de Denison y encuesta de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Como resultados se obtuvo una $p < .00$ y $r = .646$, concluyendo que sí existe relación significativa y de correlación alta directa.

Linares (2017), en 120 colaboradores de la compañía Unimaq S.A. Ate, examinó la correlación entre cultura y compromiso organizacional, con metodología cuantitativa, descriptiva correlacional y de tajo cruzado, empleando los instrumentos como la encuesta de cultura organizacional y encuesta de compromiso organizacional. Como resultados se obtuvo una $p < .00$ y $r = .709$, concluyendo que sí existe relación significativa y de correlación positiva alta.

En el plano nacional se encontró a Romero (2017), donde en 160 en empleados de una entidad avícola en la urbe de Huarmey, se examinó la relación entre cultura organizacional y el compromiso organizacional, por medio de una fórmula descriptiva correlacional y de corte transversal, utilizando los instrumentos de Escala de compromiso organizacional. Como resultados se obtuvo una $p < .05$ y $r = .819$, concluyendo que sí existe relación muy significativa y de correlación alta directa.

En relación a las teorías fueron tomadas las siguientes para abarcar ambas variables.

Denison (1990), en su teoría cultura corporativa y efectividad organizacional, guiado por las teorías de Hofstede sobre la dimensionalización de culturas, Edgar Schein y su teoría cultura organizacional, Cameron y Quinn y su teoría valores en competencia, refiere que la cultura de una organización está conformado por cuatro

aspectos principales que guardan relevancia sobre el desempeño que puede ocurrir en una empresa, siendo estos aspectos los siguientes:

Involucramiento: es expresado cuando las empresas, en su desarrollo progresivo incluyen poder en los empleados y forman unidades que promueven la competencia de los individuos en distintas escalas jerárquicas en la organización. Cuando ocurre este acontecimiento, los socios de las empresas brindan más soporte a las áreas al realizar más allá de sus funciones labores que evidencian su compromiso con la empresa; en ese sentido, generan un sentido de pertenencia y de fidelidad con la empresa. Generar involucramiento en los empleados conlleva una labor ardua para la empresa, ya que no todos los individuos sostienen la misma escala de desarrollo, ya sea académico como funcional; por tanto el área en gestión será la encargada de impulsar la colaboración de todos los participantes, quienes ayudarán a alcanzar los objetivos (Denison, 1990).

Consistencia: Las empresas muestran más eficacia cuando mantienen una coherencia en su conformación. La conducta se basa en los valores que cada participante tiene dentro de sí, lo cual permite que así como a los seguidores también a los líderes, estos puedan marcar sus puntos de vista para lograr normas que promuevan la mezcla de distintos pensamientos y puntos de vista, ampliando el conocimiento para llevar a cabo una óptima compenetración y coordinación entre los trabajadores. Las empresas que poseen una cultura sólida, a menudo cuentan con estos tipos de particularidad. La consistencia se podrá obtener al existir una visión en conjunto de la visión, misión y valores, obteniendo como consecuencia un sólido equilibrio y unión en la dinámica empresarial (Denison, 1990).

Adaptabilidad: Una empresa en su etapa de crecimiento y desarrollo, continuamente experimenta modificaciones o cambios, por ende la adaptación forma parte importante para el crecimiento de la organización. En su mayoría las empresas que muestran más dificultad para adaptarse a los cambios son aquellas organizaciones constituidas o grandes, debido a que en muchas de ellas se puede percibir una excesiva unión, lo cual es un factor que genera complicaciones en situaciones de transición y adaptabilidad a las futuras situaciones. Es recomendable al iniciar el desarrollo de una empresa, considerar el grado de unión interna que tiene

el grupo y la capacidad de adaptación que pueden tener los miembros, ya que pueden tener una no positiva compatibilidad, que podría generar desunión al momento de iniciar alguna intervención sobre la misma (Denison, 1990).

Misión: muchas empresas no tienen una clara visión acerca del flujo a realizar para alcanzar sus metas y objetivos, a diferencia de aquellas, las empresas que cuentan con una visión y sus objetivos claros, direccionan el alcance de sus metas, expresadas por medio de una visión colectiva entre los miembros y directores de la organización. Es importante determinar la misión establecer claramente los objetivos y las metas; también facilita una administración clara con respecto a la aplicación de las acciones a emprender, asimismo, sirve como guía para la supervisión y cumplimiento de las tareas fijadas a cada integrante, contribuyendo con el compromiso a corto, mediano y largo plazo (Denison, 1990).

Meyer y Allen (1993), propusieron el compromiso organizacional como la relación emocional mutua de la empresa con sus colaboradores, ya que influye para unirse o no a una empresa, con base en las teorías de Buchanan sobre construyendo compromiso organizacional, Kesler y su teoría sobre la psicología del compromiso, la teoría de Mowday et al sobre compromiso organizacional y la teoría de Wiener sobre el compromiso en las organizaciones.

Mowday et al (1982), observaron que la literatura organizacional se apoya de algún modo en el concepto de estructura organizativa, que fortalece con más intensidad la incidencia en la dimensión de compromiso afectivo; para su aclaración, menciona tres categorías:

Características personales: se basa sobre el individuo, se evidencian los datos demográficos como (edad, tenencia y sexo) como también los valores del individuo y algunos rasgos de su personalidad. Se hallaron investigaciones en las que el compromiso afectivo y el género de la persona se ven relacionados; del mismo modo se halló correspondencia marcada con respecto a la edad del individuo y el compromiso afectivo citado por Mathieu y Zajac (1990). También los trabajadores mayores de edad tuvieron experiencias más gratificantes en el entorno laboral que aquellos colaboradores de menor edad. Sobre esto Meyer y Allen en 1997,

mencionan que los trabajadores necesitan obtener cierta práctica previa en una empresa para generar un vínculo afectivo con una institución. En alusión a las diferencias de distribución, se evidencio que las personas con necesidad de logro, manifiestan un nivel alto de compromiso afectivo. Con respecto a la personalidad, no se evidencia algún dato relevante.

Particularidades institucionales: se puede manifestar como el proceso de forjamiento de conductas de una empresa, los trabajadores se sienten alineados a aquellas experiencias diarias realizadas en su trabajo y de las consecuencias que ocasionan las acciones. Asimismo, enfatiza en las relaciones de los individuos que ocurren en el entorno laboral y cómo estas impulsan el compromiso, por medio del sentimiento de unidad según Meyer y Allen (1997).

Características enlazadas con las experiencias laborales: encontramos conexiones más sólidas sobre el compromiso afectivo; el cual se ve más relacionado cuando el colaborador tiene mayor tiempo en el trabajo. Esta particularidad apunta a la motivación, que sirve como provocadora del desarrollo entre el trabajador y la empresa.

Meyer y Allen (1997), terminaron por determinar al compromiso afectivo como el sentimiento para con la organización, convirtiéndolo en un vínculo significativo entre la persona y la empresa según las teorías de Hackman y Oldham.

La edad es una de las variables que se encuentra más relacionada con la dimensión del compromiso, según los estudios, ya que muestra que los costos que se producen por desvinculación en su mayoría se reducen cuando los individuos tienen mayor edad y lograr obtener un mayor sentimiento de identidad y pertenencia con la empresa; es decir mientras más jóvenes son los empleados, más propensos están a desvincularse de la institución nombró Meyer y Allen (1997).

En vista del horizonte amplio acerca del significado de las definiciones, categorías, entre otros, sobre compromiso de continuidad (Meyer y Allen, 1991). evidenciaron distintas posibilidades para su definición:

El aporte del empleado en una empresa, la productividad económica que genera para la organización y el costo que provocaría el desvincularse.

Alteración de las posturas por incoherencias de las finanzas aportadas a la empresa con sus horas hombre y la remuneración acorde.

Meyer y Allen (1997) terminan definiendo al compromiso de continuidad como el sentimiento de culpa que puede surgir en el individuo al desvincularse de la empresa.

Meyer y Allen (1991), ante las amplias perspectivas sobre los significados y conceptualizaciones del compromiso de normativo; Meyer y Allen, guiado por estudios de Wiener y Gechman, analizaron diversas aproximaciones con respecto a su conceptualización:

Comportamientos del individuo debido a las normativas establecidas, y la misión de unirse al objetivo o meta de dicha empresa.

Comportamientos en función a las metas y finalidad de la institución para lograr en conjunto las predicciones normativas inculcadas. Estudiado por Wiener y mencionado por Meyer y Allen (1997).

Según Meyer y Allen (1997) el compromiso normativo es el sentir administrativo de un empleado con respecto a su situación en el trabajo; también sobre la autoevaluación acerca de sus resultados como sus valores al ser participante en la empresa. Igualmente mencionan que la misión del compromiso normativo se alcanzaría con efectividad con la congruencia de pensamiento y acciones de cada persona. Por tanto, se ve influenciado por la idea del colaborador acerca de su situación en el trabajo y el cómo se puede mostrar más eficiente. Asimismo, los indicadores definidos para esta dimensión son: la lealtad y el sentido de pertenencia con la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es de modelo básica, buscó ampliar los datos con respecto a las variables de investigación a través de los hechos observables y la relación que establecen; en este sentido, se busca originar conocimiento sobre un tema específico (CONCYTEC, 2018). El modelo de análisis fue descriptivo - correlacional, porque se enfoca en calcular el valor de la correspondencia que se halla entre dos o más conceptos o variables como son la Cultura y Compromiso Organizacional (Hernández-Sampieri et al, 2018).

Diseño de investigación

El reciente análisis se ajustó a un diseño no experimental dado que no se llevó a cabo la manipulación de las variables investigadas; por tanto solo se aplicó la apreciación del fenómeno. Con planteamiento No experimental, el diseño usado fue cruzado, ya que la recaudación de datos, fue dada en un instante concreto, para la exclusiva finalidad de explicar ambas variables. Luego examinar su implicación y correspondencia (Hernández-Sampieri et al, 2018).

3.2 Operacionalización de las variables

Compromiso organizacional

Definición conceptual:

Es la circunstancia mental que señala la interacción del colaborador con la compañía, conforma incidencia para la determinación de mantener la estadía en la empresa (Meyer y Allen, 1991).

Definición operacional:

Es la puntuación obtenida en la prueba de Meyer y Allen de compromiso organizacional. La cual contiene:

Dimensiones:

Las dimensiones que conforman el cuestionario son 3, siendo las siguientes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Nivel de medición: La utilizada fue de Likert de medición ordinal. compuesta por 18 ítems.

Indicadores: Sentido de pertenencia, vínculo afectivo con la empresa, identificación, permanencia, sentimiento de deuda, lealtad, evitar riesgos, cumplir con las tareas asignadas.

Cultura organizacional**Definición conceptual:**

Es la configuración profunda de las instituciones, con razón de ser en sus valores, supuestos y creencias que contienen los integrantes y la manera en que los mismos dirigen y guían, sus acciones en la organización (Denison, 1996, p. 624).

Definición operacional:

Son los resultados alcanzados del instrumento de cultura organizacional de Denison (1996), contiene las siguientes dimensiones.

Dimensiones:

Las dimensiones que conforman el cuestionario son 4, siendo las siguientes: Involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión.

Nivel de medición: La escala que se aplicó fue Likert de medición ordinal. conformada por 60 ítems.

Indicadores: Desarrollo de capacidades, empoderamiento, orientación del equipo, valores fundamentales, pactos, integración y coordinación, gestión del cambio, enfoque al usuario, aprendizaje orga, dirección estratégica e intención, metas, objetivos y su visión.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Se mencionó que al grupo de personas que comparten rasgos, costumbres o ideas entre sí, se les nombra población, con ellos se procura extraer deducciones; debido a ello se ubicaron en peculiaridades de contenido, entorno y duración. La población investigada estuvo compuesta por 400 trabajadores de una organización agrícola en Chincha. Refieren que la muestra simboliza de forma reducida al total de los individuos, con las mismas particularidades, por tanto las deducciones que de su investigación se encuentren podrán ser alusión a la población, (Hernández-Sampieri et al, 2018).

Muestra:

La muestra fue compuesta por 130 trabajadores de una institución agrícola en Chincha, fue censal; ya que en la investigación, el total de los miembros van a contar con la opción de realizarla. Por tanto, las conclusiones que se logran alcanzar de ello, serán generalizadas con la población intervenida (López, 1998, p.123).

Muestreo:

El muestreo utilizado para el estudio fue no probabilístico intencional, que abarca solo a las personas que se tiene alcancé (Hernández-Sampieri et al., 2018).

Criterios de inclusión: Trabajadores de la institución que desean participar realizando las encuestas.

Criterios de exclusión: Personas que no realizaron las encuestas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumento fue la prueba de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith; la técnica fue la encuesta.

Test de Compromiso Organizacional Ficha técnica 1

Nombre del instrumento	: Escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith.
Autores	: John Meyer, Natalie Allen y Catherine Smith
Fecha de creación	: 1993
Procedencia	: Estados Unidos
Ámbito de aplicación	: Trabajadores mayores de edad.
Modo de empleo	: Colectiva y/o individual
Duración de práctica	: 15 - 20 minutos
Número de ítems	: 18

Reseña histórica

Fue diseñada y creada por John Meyer y Natalie Allen en 1993 evalúa el compromiso orga en tres extensiones: afectivo, normativo y continuidad. Es una prueba de información psicológica creada para evaluar la escala de compromiso en una compañía, contiene 18 ítems, los cuales son puntuados por la medida Likert, y el universo aplicable es en mayores de 17 a más años de edad. Luego, se menciona el significado de las siete opciones:

- 1 es igual a totalmente en desacuerdo
- 2 es igual a moderadamente en desacuerdo
- 3 es igual a débilmente en desacuerdo
- 4 es igual a ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5 es igual a débilmente de acuerdo
- 6 es igual a moderadamente de acuerdo
- 7 es igual a totalmente de acuerdo

Consiga aplicación

- Lea cuidadosamente cada pregunta.
- No existen respuestas buenas o malas, solo marca lo que usted considere adecuado en ese momento.

Calificación e interpretación

Se debe tener en cuenta cada respuesta marcada por el participante, como anteriormente se mencionó la escala tiene 7 opciones. Asimismo, se debe considerar en el caso de las preguntas 1,3,10,14,15,18, deberán invertir las puntuaciones, calificando a los participantes de la siguiente manera:

- 1 es igual a totalmente en desacuerdo, pero.....se invierte a 7
- 2 es igual a moderadamente en desacuerdo, pero.....se invierte a 6
- 3 es igual a débilmente en desacuerdo, pero.....se invierte a 5
- 4 es igual a ni de acuerdo ni en desacuerdo, pero.....se invierte a 4
- 5 es igual a débilmente de acuerdo, pero.....se invierte a 3
- 6 es igual a moderadamente de acuerdo, pero.....se invierte a 2
- 7 es igual a totalmente de acuerdo, pero.....se invierte a 1

De manera global, los puntajes son consideradas desde 0 a 113 a más puntos, para el nivel general, para las dimensiones, los puntajes se consideran desde 6 hasta 42 puntos.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

La escala fue investigada en distintas poblaciones y distintas realidades, todas en el entornos laborales similares, demostrando altos niveles de fiabilidad, como las halladas por Allen y Meyer en 1996, que concluyeron la fiabilidad en las tres extensiones que propusieron: afectivo (.85), de continuidad (.79) y normativo (.73).

Acerca de la confiabilidad por permanencia eventual se halló que tiende a ser menor en el momento que se evalúa el compromiso en trabajadores con menor estadía en el trabajo.

En el lapso del proceso de estudio, se ha utilizado en distintas situaciones el instrumento, hallando a Arciniega y González en 2006 quienes ratificaron y adecuaron el instrumento al español, por lo que utilizaron un estudio factorial exploratorio, encontrando tres extensiones; por tanto, los niveles de fiabilidad que se hallaron fueron de 0.79 en el compromiso afectivo, 0.77 en el compromiso continuo y 0.72 en el compromiso normativo.

Propiedades psicométricas peruanas

A nivel nacional, Argomedo en 2013 encontró validez de la prueba al exponerlo a revisión por jueces por medio del análisis binomial; logró aceptación de la prueba ($p < 0.05$); también, halló una fiabilidad de 0.822 en colaboradores de una entidad militar. Montoya (2014) encontró un nivel de fiabilidad de 0.918 del instrumento, en empleados de un Contact Center, adicional se encontraron en la validez de constructo, que la prueba estuvo conformada por dos dimensiones: afectivo-normativo y de continuidad.

Test de Cultura Organizacional

Ficha técnica 2

Nombre del instrumento	: Denison Organizational Culture Survey
Autores	: Daniel Denison y William Neale
Fecha de creación	: 1996
Procedencia	: Estados Unidos
Entorno para empleo	: Trabajadores adultos.
Tipo de aplicación	: Independiente o grupal
Duración de ejecución	: 20 a 30 minutos
Número de preguntas	: 60

Definición del instrumento

Fue creada y diseñada por el Psicólogo Daniel Denison, como componente de sus tareas de estudio, asimismo se halla entre los artículos “Denison Organizational Culture Survey”, 49 de 1994 y 2000; esta es una prueba de

indagación psicológica, creado para determinar las características culturales generales que muestran los empleados de empresa, con el fin de hallar investigaciones a nivel organizacional. Está conformada por 60 ítems, enumerados por la escala de tipo Likert, y la población aplicable son personas dentro de 18 años a más.

Administración del Instrumento

La prueba se puede realizar de dos modos: independiente y en grupo. No tiene un tiempo máximo de ejecución, pero si se visualiza que el participante supera más de media hora, se asesora al participante y observa el porqué del retraso al completar la escala y se orientará para su finalización.

En primera instancia se brinda el cuestionario, y se les brinda la siguiente indicación: En frente de usted observará preguntas vinculadas a la cultura de la compañía. Donde cada pregunta cuenta con cinco alternativas para marcar. Revise y lea detenidamente todas las preguntas y responda con el número que usted considere adecuado en cada opción, la que más se adecue a su pensamiento al respecto. Responda a todas las preguntas. No existen respuestas malas ni buenas.

Asimismo, se visualiza la representación de las cinco alternativas, aunque debe de estar mencionada en la prueba, para que pueda ser leída y comprendida de mejor manera en una escala Likert):

- 1 es igual a..... totalmente en desacuerdo
- 2 es igual a..... en desacuerdo
- 3 es igual a..... ni en acuerdo ni en desacuerdo
- 4 es igual a..... de acuerdo
- 5 es igual a..... totalmente de acuerdo

Calificación

Se considera cada respuesta brindada del participante; como se menciona la escala tiene 5 opciones, y las puntuaciones se colocan como se explicó en la parte de introducción al test. No obstante, se debe de tener en consideración que para los ítems 15, 24, 29, 34, 39, 43, 50 y 58, estos se deberán invertir los puntajes:

- 1 es igual a completamente en desacuerdo....se invertirá como 5
- 2 es igual a en desacuerdo.....se invertirá como 4
- 3 es igual a ni en acuerdo ni en desacuerdo...se invertirá como 3
- 4 es igual a de acuerdo.....se invertirá como 2
- 5 es igual a completamente de acuerdo.....se invertirá como 1

De manera global, las calificaciones parten de los 15 a 75 puntos otorgados a cada rasgo cultural, la tasación se aplica, al combinar el total alcanzado.

Interpretación

Existe un software creado por el autor para obtener los resultados.

Aspectos psicométricos: Confiabilidad y validez

La escala fue evaluada en distintas poblaciones y distintas realidades, pero en similares entornos laborales, mostrando niveles de fiabilidad adecuados, como los de Denison et al (2006), quienes hallaron niveles de fiabilidad de .68 a .96 en las siguientes áreas: las dimensiones de implicación, consistencia, adaptabilidad, misión y los indicadores. Asimismo, durante los años de su creación hasta la actualidad, se ha aplicado su prueba en distintas organizaciones, hallando niveles de fiabilidad semejantes a los del autor.

Para la validez del instrumento, se aplicaron un análisis factorial confirmatorio, que consiguió los cuatro factores anteriormente mencionados.

La adaptación para el idioma español se llevó a cabo por Bonavia et al (2010), quienes concluyeron su confiabilidad por medio de la aplicación del alfa de Cronbach, mediante el cual encontraron los niveles de fiabilidad mínimo de .70 a .92; en las dimensiones de implicación, consistencia, adaptabilidad, misión y sus indicadores. Al finalizar su validez de constructo utilizaron un estudio factorial exploratorio y confirmatorio, el cual reveló los rasgos en la teoría expuestos.

3.5 Procedimientos

Se realizó la investigación informando a la empresa a través de un documento formal de la universidad que respalda la realización de la investigación para su respectivo consentimiento y autorización. Las fechas de la aplicación de los instrumentos fueron validadas por el área administrativa y los horarios fueron al final del turno de los colaboradores, informándoles a los mismos que pueden completar las pruebas en sus momentos libres y/o en casa, esto con el fin de no interrumpir con su jornada laboral en la empresa. Se brindó las indicaciones para el llenado de los instrumentos, se comunicó sobre el consentimiento informado, la confidencialidad y anonimato con respecto al llenado de la información.

3.6 Método de análisis de datos

Se efectuó la estadística inferencial para precisar la relación entre las variables de estudio. La tabulación de los datos se llevó a cabo mediante un formulario virtual de google y el programa para exportar los datos estadísticos fue el software SPSS 26 que también ayudó para la obtención de los análisis de datos para obtener las tablas, el análisis de las dimensiones, la relación de las variables de acuerdo a los objetivos establecidos. Del mismo modo se utilizará el programa SPSS 26 donde se obtuvo el coeficiente de alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de los instrumentos, de igual manera, los datos estadísticos descriptivos, confirmatorios y exploratorios de la muestra. Asimismo, para delimitar los análisis estadísticos de correlación se dispuso de la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov, para una muestra mayor a 50 personas, y sus resultados disponen estadísticos no paramétricos, por ello, se aplicó el factor de correlación Rho de Spearman.

Finalmente para reconocer el nivel de la variable compromiso se empleó estadísticos de frecuencia y porcentaje.

3.7 Aspectos éticos

Las consideraciones éticas del presente estudio consideran el compromiso y el elevado nivel de compromiso en el proceso de este propósito, evitando las falsedades y los plagios, por lo que se ha otorgado respeto por el carácter intelectual de los autores por lo que se citó cada indagación utilizada en el reciente estudio.

El recojo de las referencias se llevó a cabo por medio del conocimiento y aceptación de los encargados administrativos de la empresa agrícola. Asimismo, se le comunicó a los trabajadores el tiempo que se requiere de su colaboración.

El Colegio de Psicólogos del Perú (2017), en su ART 24, menciona que todo estudio que se realiza debe contar con la aceptación y consentimiento del participante, por tanto se le informa para que este brinde su consentimiento de manera voluntaria, en caso el participante sea menor de edad su asentimiento; asimismo, se omite cualquier tipo de publicidad engañosa con intención de conseguir atención psicológica (p. 32).

Por tanto, según la American Psychological Association (2017), utilizar citas textuales, tiende a ser imprescindible, asimismo se mantendrá en incógnito el nombre de la organización y trabajadores respecto a sus evaluaciones.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se muestran los hallazgos del estudio, estos resultados están presentados de manera ordenada de acuerdo a los objetivos establecidos. Asimismo, los instrumentos aplicados para el estudio fueron el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen que obtuvo una confiabilidad de (.71) y la Escala de Cultura Organizacional de Denison con una confiabilidad de (.96) ambos obtenidos a través del Alfa de Cronbach.

Tabla 1*Prueba de Kolmogorov-Smirnov de conformidad*

		Compromiso Organizacional	Cultura Organizacional	Compromiso de continuidad	Compromiso o normativo	Compromiso afectivo
N		130	130	130	130	130
Parámetros normales ^{a,b}	Media	82.61	312.21	25.18	28.92	28.51
	Desv. Desviación	15.116	55.861	5.269	7.093	6.355
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.065	0.113	0.054	0.108	0.079
	Positivo	0.038	0.077	0.043	0.059	0.079
	Negativo	-0.065	-0.113	-0.054	-0.108	-0.060
Estadístico de prueba		0.065	0.113	0.054	0.108	0.079
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^{c,d}	,000 ^c	,200 ^{c,d}	,001 ^c	,047 ^c

La Tabla 1, las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso normativo y la cultura empresarial general muestran una asignación No normal ($p < .05$). Sin embargo, la extensión de compromiso de continuidad y el compromiso organizacional presentan una asignación normal ($p > .05$). Por tanto, esta información, sustenta el uso de estadísticos no paramétricos.

Tabla 2*Correlación entre cultura organizacional y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional	
	Cultura		
Rho Spearman	organizacional	Coefficiente correlación	,593
		Sig. (bilateral)	,000

En la Tabla 2 de correlación, se puede observar que si existe correlación, donde dicha correlación es directa que significa que cuando crece uno, crece el otro; positiva y de intensidad moderada ($p < .05$; $r = .593$) por tanto existe suficiente demostración estadística para negar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador: “existe correlación entre compromiso organizacional y cultura organizacional de trabajadores de una empresa agrícola”.

Tabla 3*Correlación entre cultura organizacional y la dimensión de compromiso afectivo*

		Compromiso afectivo	
Rho Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente correlación	,493
		Sig. (bilateral)	,000

Se visualiza en la Tabla 3 la relación entre cultura organizacional y la dimensión de compromiso afectivo muestran una correlación directa, positiva y de intensidad moderada ($p < .05$; $r = .493$). Por tanto existe suficiente demostración estadística para negar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador: “existe relación entre compromiso afectivo y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola”.

Tabla 4

Correlación entre cultura organizacional y la dimensión de compromiso de continuidad

		Compromiso continuidad	
Rho Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente correlación	,252
		Sig. (bilateral)	,000

Se puede visualizar en la Tabla 4, la correlación entre cultura organizacional y la dimensión de compromiso continuidad muestran una correlación directa, positiva y de intensidad baja ($p < .05$; $r = .252$). Por tanto existe suficiente certeza estadística para desmentir la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador: “existe relación entre compromiso continuidad y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola”.

Tabla 5*Correlación entre cultura organizacional y la dimensión de compromiso normativo*

		Compromiso normativo	
Rho Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente correlación	,532
		Sig. (bilateral)	,000

Se puede visualizar en la Tabla 5, que la correlación entre cultura organizacional y la dimensión de compromiso normativo muestran una correlación directa, positiva y de intensidad moderada ($p < .05$; $r = .532$). Por tanto existe suficiente certeza estadística para oponerse a la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador: “existe relación entre compromiso normativo y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola”.

Tabla 6*Niveles de compromiso organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	1	0.8
Bajo	23	17.7
Promedio	82	63.1
Alto	23	17.1
Muy alto	1	0.8
Total	130	100.0

La Tabla 6, nos muestra los niveles de compromiso que arrojó la muestra de compromiso organizacional con los siguientes resultados: como el más puntuado siendo el nivel promedio con 63.1%, luego el nivel alto y bajo con puntuaciones iguales de 17.7%; finalizando con los niveles muy bajo y muy alto siendo ambos puntuados con 0.8%. Lo cual se interpretaría de la siguiente manera: El 0.8% de los colaboradores se encuentra muy comprometidos con la empresa, seguido de un 17.7% de los colaboradores que muestran un nivel alto de compromiso con la institución, en ambos casos el deseo de permanecer en la empresa es positivo; la mayoría de los colaboradores mantienen un nivel promedio de compromiso de 63.1% sintiéndose comprometidos en cierta medida con la empresa. En un nivel bajo encontramos al 17.7% de la población quienes no se sienten comprometidos con la empresa, siendo el grupo más crítico un 0.8% de la población quienes mostraron un nivel muy bajo de compromiso con la institución lo cual puede desencadenarse en abandono de trabajo.

V. Discusión

En el presente capítulo se va a detallar la discusión de los resultados encontrados en la investigación las cuales fueron direccionadas a buscar la relación entre compromiso organizacional y cultura organizacional en los trabajadores de una empresa agrícola la cual se van a comparar con los estudios previamente investigados conjuntamente con las teorías planteadas. La metodología utilizada para el estudio fue básica, ya que buscó ampliar la información de cada variable de investigación, mediante los hechos observables y la relación que establecen; esperando brindar conocimientos sobre estos temas específicos. El modelo de análisis fue descriptivo - correlacional, debido a que está enfocado en medir el nivel de relación que existe entre dos o más conceptos o variables en este caso compromiso organizacional que obtuvo un grado de confiabilidad de (.71) y cultura organizacional que obtuvo un grado de confiabilidad de (.96) según el Alfa de Cronbach. Asimismo en el estudio se utilizó un diseño no experimental ya que no se llevó a cabo la manipulación de las variables investigadas; por tanto solo se aplicó la observación del fenómeno. Con enfoque No experimental de corte transversal, ya que la recaudación de datos, fue dada en un momento concreto, para la exclusiva finalidad de explicar ambas variables para posteriormente examinar su implicación y correspondencia.

Como objetivo principal se encontró que la correlación es directa, positiva y de intensidad moderada entre compromiso organizacional y cultura organizacional $p < .05$; $r = .593$, de los trabajadores de una empresa agrícola en Chincha, 2021; que significa que cuando crece uno, crece el otro. A nivel nacional dichos resultados encontraron similar relación con los hallados por Romero (2017), quien en una población de trabajadores avícolas en Huarmey, halló correlación directa, alta y muy significativa $p = .00$ menor a $p = .05$ y correlación de $r = .819$ entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los operarios de dicha empresa avícola en Huarmey. Los resultados encontrados también guardan relación con respecto a la variable de compromiso organizacional con los hallados a nivel internacional por Ravelo (2020), quien en su investigación que tuvo lugar en la ciudad de Bukidnon, Filipinas, sobre 430 agricultores, determinaron la correlación del compromiso organizacional y la competencia con el cumplimiento laboral de los empleados, es decir al compartir su visión y objetivos (afectivo $r = .627$), se

comprometió a seguir trabajando con el (continuación $r = .497$) y ha realizar esfuerzos adicionales para ello (normativo $r = .572$) y una relación directa de $p < .000$. Asimismo, se hallaron relación similar con respecto a la variable compromiso organizacional con los resultados encontrados por Wei-Quan Lin et al (2019), donde el compromiso organizacional se correlacionó positivamente con el compromiso laboral ($r = .564$) y la satisfacción laboral ($r = .550$). Y por último se encontró relación con el estudio realizado a nivel nacional de Cerna (2018), quien encontró que la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de manera directa de $p = .00$ menor a $p = .05$ y correlación de Spearman ($\rho = .637$) el cual ratifica que existe relación positiva moderada. Los resultados también se corroboran con las teorías planteadas en su momento por los autores Meyer y Allen (1993), quienes propusieron el compromiso organizacional como la relación emocional mutua de la empresa con sus colaboradores, ya que influye sobre la decisión de unirse o no a una empresa, para llegar a esta conclusión se basaron en las teorías de Buchanan (1974), sobre construyendo compromiso organizacional, Kesler (1971), y su teoría sobre la psicología del compromiso, la teoría de Mowday et al (1982), sobre compromiso organizacional y la teoría de Wiener (1982), sobre el compromiso en las organizaciones.

Asimismo, como primer objetivo específico, se encontró relación entre la dimensión de compromiso afectivo y cultura organizacional, mostrando una correlación directa, positiva y de intensidad moderada ($p < .05$; $r = .493$) en los trabajadores de una empresa agrícola en Chíncha, 2021, confirmando la hipótesis del investigador: existe relación entre compromiso afectivo y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola". Los presentes datos se muestran opuestos con respecto a la variable de compromiso afectivo con los encontrados a nivel internacional en Argentina por Gabini (2020), quien buscó analizar si alguno de los tipos de compromiso organizacional mediaba la relación entre la articulación trabajo-familia y la satisfacción laboral; hallando como resultados que el compromiso afectivo media parcialmente las relaciones entre las dimensiones del constructo articulación trabajo-familia (enriquecimiento y conflicto) y la satisfacción laboral, la cual se correlacionó negativa y significativamente con el compromiso afectivo ($r = -.14$; $p < .01$) y no con los otros compromisos. Caso similar se encontró con respecto a compromiso afectivo a nivel nacional con el estudio de Romero (2017), quien en

su muestra de colaboradores, evaluó el compromiso afectivo, obteniendo un nivel promedio del 48.62% en trabajadores agrícolas de una empresa en Huarmey. Lo cual se interpreta: a mayor afecto y cariño de los colaboradores con la empresa, mayor compromiso para cumplir con sus tareas. Otro estudio internacional que mostró similitud con respecto al compromiso afectivo fue el hallado por Despina (2021), en la ciudad de Tesalónica en Grecia, estos datos mostraron asociaciones significativas entre los tipos de cultura y las dimensiones climáticas, así como las dimensiones climáticas y la satisfacción laboral, se demostró que la satisfacción laboral es el antecedente del compromiso laboral y el compromiso afectivo de los empleados. Estos hallazgos se complementan con la teoría del diseño del trabajo de Hackman y Oldham (1980), que según Meyer y Allen en 1997, determinaron al compromiso afectivo como el sentimiento para con la organización, convirtiéndolo en un vínculo significativo entre la persona y la empresa.

Como segundo objetivo específico se encontró correlación entre cultura organizacional y la dimensión de compromiso continuidad mostrando una correlación directa, positiva y de intensidad baja ($p < .05$; $r = .252$), aceptando la hipótesis del investigador: “existe relación entre compromiso de continuidad y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola”. Los datos hallados encuentran relación con respecto al compromiso de continuidad con los encontrados por Ravelo (2020), en la ciudad de Filipinas, en una población similar de agricultores, encontró relación directa $p < .000$ y de compromiso de continuidad directa, positiva y de intensidad moderada $r = .497$, de los trabajadores, dado que se comprometían con la organización en la medida que compartían su visión y objetivos. Otros datos que se relacionan con respecto al compromiso de continuidad, se hallaron en los estudios nacionales de Romero (2017), quien en su muestra de trabajadores, evaluó el compromiso de continuidad, obteniendo un nivel promedio del 41.87% en los trabajadores de una empresa en Huarmey, es decir, permanecen en la empresa debido a que sienten que han aportado bastante a ella y por qué las oportunidades de encontrar un nuevo trabajo no son elevadas. Datos opuestos se encontraron en el estudio de Benitez (2013), en México, en su muestra constituida por trabajadores de una empresa Aeroportuaria; hallando que la dimensión que posee mayor relevancia en tanto al compromiso es la dimensión de compromiso de continuidad; para dar explicación a este hallazgo, se basa en que muchas de las personas que

laboran en la empresa cuentan con muchos años de servicio, hecho que los empuja a conservar el empleo. Estos datos se refuerzan con la teoría de Meyer y Allen (1997), sobre compromiso de continuidad, definiendo al compromiso de continuidad como el sentimiento de culpa que puede surgir en el individuo al desvincularse de la empresa.

Con respecto al tercer objetivo específico, se halló correlación entre dimensión de compromiso normativo y cultura organizacional, muestran una correlación directa, positiva y de intensidad moderada ($p < .05$; $r = .532$), por tanto se acepta la hipótesis del investigador: “existe relación entre compromiso normativo y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola”. Estos hallazgos se relacionan con los encontrados a nivel nacional por Romero (2017), en Huarmey, al respecto del compromiso normativo con un nivel promedio de 39.37% el cual muestra la lealtad de los colaboradores con la institución. La presente investigación a nivel internacional muestra similitud con lo hallado por Atencio (2020), en Colombia, en una población de docentes; obteniendo como resultado que los docentes de la institución educativa objeto de estudio, tienen un nivel alto en las dimensiones de continuidad y normativo. También en el ámbito internacional la relación es similar con lo hallado por Ravelo (2020), en Filipinas, con un resultado normativo $r = .572$, que manifiesta el nivel de compromiso y lealtad de los colaboradores quienes se comprometen con la organización para alcanzar los objetivos al compartir su visión. Estos resultados guardan relación con las teorías de Wiener y Gechman (1977), sobre compromiso en las organizaciones, quienes guiaron a Meyer y Allen a definir al compromiso normativo, como el sentir administrativo de un empleado con respecto a su situación en el trabajo; también sobre la autoevaluación acerca de sus resultados como sus valores al ser participante en la empresa.

Como último objetivo se detalló el nivel de compromiso general de los colaboradores, según la muestra los niveles de compromiso organizacional, se hallaron los siguientes resultados: como el más puntuado fue el nivel promedio con 63.1%, lo cual muestra cierta tranquilidad y compromiso de los trabajadores para permanecer en la empresa por el momento; con un nivel alto encontramos a un grupo de 17.7% colaboradores y en un nivel muy alto a otro grupo de 0.08% colaboradores quienes muestran un deseo marcado en permanecer en la compañía. Caso opuesto encontramos a dos grupos de colaboradores, uno de 17.7% con un nivel bajo y otro

de 0.08% con un nivel muy bajo de compromiso, siendo ambos los más propensos a abandonar el trabajo en algún momento. Estos estudios guardan similitud con los hallados a nivel nacional por Romero (2017), en una muestra de trabajadores de una empresa avícola en Huarmey donde el nivel de compromiso fue promedio. En el ámbito internacional muestran similitud con los hallazgos de Choi D. (2020), en Corea del Sur, quien buscó relación entre la orientación social de las empresas sociales y el compromiso organizacional de sus empleados, hallando resultados que muestran que el propósito social, los procesos compartidos de toma de decisiones y el desempeño social son factores influyentes para el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores. Caso similar al presente estudio, se encontró a nivel internacional en España en el estudio de Romero y Díaz (2014), en una muestra de obreros españoles, hallaron que el compromiso organizacional se encontraba en un nivel promedio. Como explicación a este hallazgo sustentaron los obreros sentir falta de reconocimiento por sus labores. Estos resultados se pueden sustentar con la teoría sobre el compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), quienes mencionan que cuando se realiza la gestión de recursos humanos, formación de grupos de trabajo, evaluación, promoción de puestos, premios y reconocimientos que se brindan en el entorno de trabajo, las personas suelen incrementar su nivel de compromiso.

Finalmente mencionar que las posibilidades están abiertas a futuras investigaciones que amplíen los hallazgos encontrados.

VI. Conclusiones

Primero: Se encontró correlación entre compromiso organizacional y cultura organizacional ($p < .05$; $r = .593$) entre los trabajadores de una empresa agrícola en Chincha, 2021.

Segundo: Se halló correlación directa, positiva y de intensidad moderada ($p < .05$; $r = .493$) entre cultura organizacional y la dimensión de compromiso afectivo en los colaboradores de una empresa agrícola en Chincha 2021.

Tercero: Existe correlación directa, positiva y de intensidad baja ($p < .05$; $r = .252$) la correlación entre cultura organizacional y la dimensión de compromiso continuidad en los colaboradores de una empresa agrícola en Chincha 2021.

Cuarto: Existe correlación directa, positiva y de intensidad moderada ($p < .05$; $r = .532$) entre cultura organizacional y la dimensión de compromiso normativo de los trabajadores de una empresa agrícola en Chincha 2021.

Quinto: Se encontraron distintos niveles de compromiso siendo promedio el más elevado con 63.1%, luego el nivel alto y bajo con puntuaciones iguales de 17.7%; finalizando con los niveles muy bajo y muy alto siendo ambos puntuados con 0.8%.

VII. Recomendaciones

Según la información encontrada en el presente estudio, se recomienda:

1. A los colaboradores se les recomienda sentirse en la libertad de expresar sus preocupaciones y dudas, para que se sientan escuchados y atendidos.

2. Se le sugiere a los colaboradores alinear sus valores a los de la empresa para armonizar su estadía en la institución.

3. A la empresa se le sugiere realizar eventos de confraternidad para mantener fidelizados a los colaboradores.

4. Se recomienda a la empresa realizar capacitaciones específicas sobre los valores que ellos comparten y sobre las competencias que deseen optimizar en los candidatos, para que los candidatos de manera amigable adapten la postura que busca la empresa en ellos.

5. En el futuro se sugiere realizar estudios sobre variables relacionadas al compromiso y la cultura de una organización para encontrar más competencias actitudinales que puedan influir en el compromiso organizacional.

6. También se sugiere que en futuros estudios la aplicación de los instrumentos se pueda realizar de manera presencial en el lugar de trabajo ya que en el presente estudio por la coyuntura del Covid-19 se llevó a cabo de manera virtual, obteniendo resultados interesantes; no obstante, un porcentaje de la población no realizó la evaluación lo cual pudo haber enriquecido aún más la investigación.

Referencias

- América Economía (2021). La OIT cifra en 26 millones los empleos perdidos en Latinoamérica por la pandemia recuperado de <https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/la-oit-cifra-en-26-millones-los-empleos-perdidos-en-latinoamerica-por-la>
- Balbin, L. (2018). Motivación y comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa agrícola Las Llamozas SA-San Borja, 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47096>
- Benegas, N. y Cutiri, T. (2019). Relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Romeliza SAC Arequipa-2019. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10452>
- Benítez, L. (2012). Incidencia de la cultura organizacional en el compromiso organizacional del personal de una organización aeroportuaria (Doctoral dissertation, Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias en Administración de Negocios. Instituto Politécnico Nacional. Escuela Superior de Comercio y Administración. Unidad Santo Tomás. Sección de estudios de Posgrado e Investigación). <http://tesis.ipn.mx/handle/123456789/14240>
- Böhrt, R., Romero, C., & Díaz Bretones, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 12(2), 227-245. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n2/v12n2a4.pdf>
- Bravo, Eduardo (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. In *Crescendo*, 11(1), 27-50. <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2181>
- Buchanan, B. (1974). Government managers, business executives, and organizational commitment. *Public Administration Review*, 339-347. <https://www.jstor.org/stable/975244>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). Onderzoeken en veranderen van organisatiecultuur. Gebaseerd op het model van de concurrerende waarden,

Schoonhoven: Academic Service.
<https://www.bruna.nl/images/active/lnkijkPDF/cb/9789052618890.pdf>

Cárdenas, J. Rodríguez, M. y Saldaña, G. (2018). El estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Diano Marina Agrícola provincia de Chíncha 2017.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4632>

Cerna, P. (2019). Cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca, 2018.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2644>

Chávez, Marianella (2021). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19. Hospital Regional Docente Cajamarca. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62195>

Choi, D., Lee, K. H., & Hur, H. (2020). Social enterprises' social orientation: The impact on the organizational commitment of employees. *Journal of Public and Nonprofit Affairs*, 6(1), 44-62. <https://doi.org/10.20899/jpna.6.1.44-62>

Denison, D. R. (1990). Corporate culture and organizational effectiveness. John Wiley & Sons. <https://psycnet.apa.org/record/1990-97246-000>

Diario Gestión (2014). Falta de compromiso = mal clima laboral + rotación de personas dentro de una empresa recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/falta-compromiso-mal-clima-laboral-rotacion-personas-empresa-75156-noticia/?ref=gesr>

Gabini, S. (2020). Work–family interface and job satisfaction: The role of affective commitment.
<http://www.revistaliberabit.com/index.php/Liberabit/article/view/352>

Giao, H. Vuong, B. Duy Tung, D. (2020). A model of organizational culture for enhancing organizational commitment in telecom industry: Evidence from vietnam. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 17(2020), 215-224.
<https://ssrn.com/abstract=3672890>

- Great place to work (2020). Great Place to Work® y Fortune anuncian el 2020 World's Best Workplaces™ recuperado de <https://greatplacetowork-cayc.com/ranking/ranking-mundial/>
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. Online readings in psychology and culture, 2(1), 2307-0919. http://mchmielecki.pbworks.com/w/file/64591689/hofstede_dobre.pdf
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. The Icfai Journal of Organizational Behavior, 6(4), 7-25. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55247918/Meyer_and_Allen_Model_of_Organizational_Commitment-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1631868609&
- Kiesler, C. A. (1971). The psychology of commitment. https://philpapers.org/rec/KIETPO?utm_content=&utm_medium=email&utm_source=Sailthru&nr_email_referer=1
- Lin, W. Q., Yuan, L. X., Kuang, S. Y., Zhang, X. X., Lu, C. J., Lin, T. T., ... & Wang, P. X. (2020). Work engagement as a mediator between organizational commitment and job satisfaction among community health-care workers in China: a cross-sectional study. Psychology, health & medicine, 25(6), 666-674. <https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1634821>
- Linares, Y. (2017). Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq SA, Ate 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27493>
- Mamani, C. (2018). Cultura organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, Moquegua-2018. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/387>
- Medina, J. (2019). Estrategias para disminuir riesgos laborales y contribuir al desempeño laboral en los trabajadores agrícolas de la Compañía Bancuber SA 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44725>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human resource management review, 1(1), 61-89.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>

Moda, H., Nwadike, C., Danjin, M., Fatoye, F., Mbada, C., Smail, L., Doka, P. (2021). Quality of Work Life (QoWL) and Perceived Workplace Commitment among Seasonal Farmers in Nigeria. *Agriculture*, 11(2), 103. <https://doi.org/10.3390/agriculture11020103>

Molina, C., Rojas, B. H., Romaní, G., Reynaga, R. (2019). Power asymmetries: an analysis of gaps between hierarchical levels and organizational culture. *Journal of Business*, Universidad del Pacífico (Lima, Peru), 11(1), 49-67. <http://hdl.handle.net/11354/2566>

Moreno, R. (2020). Calidad de vida laboral y cultura organizacional en la empresa pesquera Inversiones Regal SA, Nuevo Chimbote, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50951>

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879179900721>

Namo, S. (2020). El compromiso laboral y su incidencia en el posicionamiento de una empresa de servicio agrícola–Virú, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45171>

Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*, 7(3), 273-286. <https://www.academia.edu/download/63158246/IJRR003720200501-40136-fcgz65.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2017). SCORE: Promoción de Empresas Responsables y Sostenibles de https://www.ilo.org/lima/programas-y-proyectos/WCMS_250146/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2021). Los ministros del G20 renuevan su compromiso con una hoja de ruta centrada en las personas para salir de la

crisis de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_807240/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2019). OIT promueve el cooperativismo en regiones algodoneras del Perú de https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_723501/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2019). Entornos seguros y saludables recuperado de https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf

Ravelo, E. Intong, J. (2020). Organizational Commitments, Competencies and Job Performance of the Agricultural Extension Workers in Bukidnon Province, Southern Philippines. *International Journal*, 6(1), 306-318. <https://mail.premierpublishers.org/ijaee/160120202786.pdf>

Romero, Y. (2017). Cultura organizacional y compromiso organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey, 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3369>

Sarhan, N., Harb, A., Shrafat, F y Alhusban, M. (2020). El efecto de la cultura organizacional en el compromiso organizacional: evidencia de la industria hotelera. *Management Science Letters* , 10 (1), 183-196. http://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2019_217.pdf

Santamaria Cruz, F. V. M. (2021). Influencia del liderazgo y la cultura organizacional en la satisfacción laboral en las empresas medianas en Lima Metropolitana. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/11298>
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Schein, E. H. (1983). The role of the founder in creating organizational culture. *Organizational dynamics*, 12(1), 13-28. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0090261683900232>

Schein, E. H. (1990). Organizational culture (Vol. 45, No. 2, p. 109). American Psychological Association. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0003-066X.45.2.109>

- Theodoridou, D. (2021). The effect of organizational culture and climate on job satisfaction, work engagement and affective commitment: the case of a not for profit educational organization. <http://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/25235>
- Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., ... & Widayati, C. C. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in Indonesian industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 287-298. <https://www.sysrevpharm.org/articles/effect-of-compensation-and-organization-commitment-on-turnover-intention-with-work-satisfaction-as-intervening-variable.pdf>
- Vu, T. T., & Nguyen, P. T. (2020). Workplace learning and foreign workers' commitment to host cultural organization: the effects of cross-cultural adjustment and supervisor trust. *Employee Relations: The International Journal*. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2020-0039>
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1982.4285349>
- Wiener, Y., & Gechman, A. S. (1977). Commitment: A behavioral approach to job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 10(1), 47-52. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0001879177900410>

ANEXOS

Anexo 1: Permiso de la propietaria de las pruebas psicométricas

The image shows a WhatsApp chat interface. At the top left, the contact's name is "Yarira Romero Rojas" with a profile picture and the text "Última actividad hace 5 h". To the right are icons for voice call, video call, and a menu. The chat area shows a profile card for Yarira Romero Rojas, including her name, "Facebook", and the note "No está en tu lista de amigos en Facebook". A timestamp "21 Jul 2021 22:04" is visible. Two blue message bubbles contain the text: "Hola Yarira, buenas noches perdón por escribirte a esta hora." and "Te saluda Óscar Acevedo, soy bachiller en psicología y estoy realizando mi taller de tesis para la titulación; en ese sentido te escribo para solicitar tu permiso para poder usar tu tesis e instrumentos como apoyo para mi tesis". Below the messages is a photo of a document on a smartphone screen. At the bottom, the input field contains "Aa" and icons for emojis and reactions.

Yarira Romero Rojas
Última actividad hace 5 h

Yarira Romero Rojas
Facebook
No está en tu lista de amigos en Facebook
Vive en Los Olivos

21 Jul 2021 22:04

Hola Yarira, buenas noches perdón por escribirte a esta hora.

Te saluda Óscar Acevedo, soy bachiller en psicología y estoy realizando mi taller de tesis para la titulación; en ese sentido te escribo para solicitar tu permiso para poder usar tu tesis e instrumentos como apoyo para mi tesis

Personalizar chat

Privacidad y ayuda

Contenido multimedia compartido



Yarira Romero Rojas

Última actividad hace 5 h



Yarira Romero Rojas

Última actividad hace 5 h

Personalizar chat



Privacidad y ayuda



Contenido multimedia compartido



Por favor agradecería tu amable permiso para poder valerme de tu tesis cómo guía para la mía 🙏



Quedo atento a tu amable respuesta

21 jul 2021 22:41



Hola Oscar

Ahora podés enviaros mensajes y llamaros, además de ver el estado activo y cuándo leéis los mensajes.



Oka no problem

Excelente

Lo maximo 🙏



Aa



Anexo 2: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación se presentan 18 ítems referidos al compromiso organizacional, por favor conteste a cada uno de ellos con sinceridad; no existen respuestas adecuadas, buenas, inadecuadas o malas. Lea cuidadosamente cada proposición y marque la opción que corresponda a lo que usted siente, piensa o hace.

N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo	Modestamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni deacuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Modestamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2	Aunque fuera positivo para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora							
3	Renunciar a esta organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo							
4	Permanezco en esta organización porque lo necesito y deseo.							
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a esta organización en este momento.							
8	Esta organización merece mi lealtad.							
9	Realmente siento los problemas de esta organización como propios.							
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11	No renunciaría a esta organización ahora porque me siento comprometido con su gente.							
12	Esta organización significa mucho para mí.							
13	Le debo muchísimo a esta organización.							
14	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
15	No me siento parte de esta organización							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas laborales.							

17	Sería muy difícil dejar esta organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.							

Anexo 3: CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

A continuación se presentan una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos que responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

Nº	Ítems	Total mente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutr al	De acuerdo	Total mente de acuerdo
1	La mayoría de los trabajadores grupo estan muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones con frecuencia las toman las personas que disponen de la mejor información.					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir con facilidad.					
4	Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					

5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de una familia.					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
9	Los equipos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.					
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12	La capacidad del nuevo trabajador se mejora constantemente.					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja frente a la competencia.					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
16	Los líderes y directores practican lo que dicen.					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					

20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22	Este grupo tiene una cultura “fuerte”.					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas importantes.					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen un objetivo en común.					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.					
30	Los diferentes niveles jerárquicos siguen los mismos objetivos.					
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33	Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					

35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
37	La información sobre nuestro cliente influye en nuestras decisiones.					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42	Tomar riesgos e innovar son estimulados y recompensados por la empresa.					
43	Muchas ideas "se pierden en el camino".					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45	Nos aseguramos de que todos estén informados acerca de lo que ocurre en el área.					
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					

50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzarlo.					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
58	Los objetivos a corto plazo forman parte de nuestra visión a largo Plazo.					
59	Nuestra visión nos genera entusiasmo y motivación.					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin poner en riesgo nuestra visión a largo plazo.					

Anexo 4: Consentimiento del participante

Preguntas Respuestas **135** Configuración

Sección 1 de 4

Investigación Laboral

La presente investigación tiene el objetivo de comprobar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional. Los datos vertidos en este formulario se tratan con confidencialidad y con usos exclusivamente académicos. En caso de tener alguna duda o comentario, favor de comunicarse con oscar.acehuer@gmail.com

Entiendo el objetivo y doy mi autorización para ser evaluado? *

- Sí
- No



Anexo 5: Carta de solicitud de permiso a la empresa



Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Callao, 30 de julio de 2021

CARTA N° 050 -2021/UCV-CALLAO/DG

Señores.
AGRÍCOLA EL RANCHO S.A.C
San José – El Carmen
Chincha -

Asunto: Autorizar la toma de encuestas para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que la Bach. Oscar Arturo Acevedo Huertas del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, puedan ejecutar la toma de encuestas para su investigación titulada: **"Compromiso organizacional y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola de Chincha, 2021"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Dr. RAÚL VALENCIA MEDINA
Director General
Universidad César Vallejo Filial - Callao

cc: Archivo PTUN.

Anexo 6: Correo de respuesta de la empresa

Ejecución de toma de encuestas Recibidos x



Oscar Acevedo

mié, 15 sep. 12:23 (hace 2 días) ☆

Estimada Lizeth, Muy buenas tardes, el motivo de mi correo es para solicitarle su permiso para poder aplicar las encuestas a los colaboradores del fundo el ranc

Administracion Agricola El Rancho

12:46 (hace 15 minutos) ☆ ↩ ⋮

para mí ▾

Estimado Oscar, por la presente confirmo que nuestra representada, lo autoriza a ejecutar la encuesta descrita en vuestra carta de fecha 30/07/2021.

Gracias.

Marco Rengifo.
AGRICOLA EL RANCHO SAC
998175833



--
AGRICOLA EL RANCHO S.A.C.
RPM #998175833

↩ Responder

➡ Reenviar

Anexo 8: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
Compromiso organizacional y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola, 2021						
NIVEL	PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS	
	GENERAL	ESPECÍFICOS			GENERAL	ESPECÍFICAS
CORRELACIONAL	¿Cuál es la relación del Compromiso organizacional y la cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito de El Carmen?	¿Cuál es la relación de la Afectividad y la de cultura organizacional en los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito de El Carmen?	Determinar la relación del Compromiso organizacional y Cultura Organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito de El Carmen	Determinar relación de la afectividad y la cultura organizacional en los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito de El Carmen	H1: Existe relación entre el Compromiso organizacional y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito de El Carmen. H0: No existe relación entre el Compromiso organizacional y la Cultura Organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito de El Carmen.	H1: Existe relación entre la afectividad y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito El Carmen. H0: No existe relación entre la afectividad y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito El Carmen.
		¿Cuál es la relación de la Continuidad y la de cultura organizacional en los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito de El Carmen?		Determinar relación de la continuidad y la cultura organizacional en los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito de El Carmen		H1: Existe relación entre la continuidad y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito El Carmen. H0: No existe relación entre la continuidad y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito El Carmen.
		¿Cuál es la relación de la Normativo y la de cultura organizacional en los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito de El Carmen?		Determinar relación de lo normativo y la cultura organizacional en los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito de El Carmen		H1: Existe relación entre la normativa y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito El Carmen. H0: No existe relación entre la normativa y cultura organizacional de los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito El Carmen.
		¿Cuál es el nivel de la Cultura Organizacional en los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito de El Carmen?		Determinar la relación de la Cultura Organizacional en los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito de El Carmen?		
		¿Cual es el nivel del Compromiso en los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito de El Carmen?		Determinar el nivel del Compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa agrícola del Distrito de El Carmen?		

Anexo 9: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA	BAREMOS
Compromiso organizacional	Según Meyer y Allen (1997): "El compromiso organizacional es considerada como el estado psicológico donde existe una relación entre los colaboradores con la organización con sus decisiones de continuar o dejar la organización"	Afectivo	Sentimientos positivos o identificación con la organización (Meyer y Allen, 1991 citados por De la Puente, 2017).	Sentido de pertenencia. Vínculo afectivo con la empresa. Identificación.	6,9,12,14,15,18	Likert del 1 al 7 1= Totalmente en desacuerdo 2= Moderadamente en desacuerdo 3= Débilmente en desacuerdo 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5= Débilmente de acuerdo 6= Moderadamente de acuerdo 7= Totalmente de acuerdo	Muy bajo = 0 al 42 Bajo = 43 al 70 Promedio = 71 al 95 Alto = 96 al 112 Muy alto = 113 a más
		Continuidad	Es el estado de dependencia, donde los intereses son línea base para los colaboradores, para continuar en la organización o dejarla. (Meyer y Allen, 1991 citados por De la Puente, 2017).	Permanencia. Sentimiento de deuda. Lealtad.	1,3,4,5,16,17		
		Normativo	Es la adhesión del empleado con su organización, sintiéndose en deuda por la oportunidad. (Meyer y Allen, 1991 citados por De la Puente, 2017).	Cumplir con las tareas asignadas. Evitar riesgos.	2,7,8,10,11,13		
Cultura Organizacional	Robbins (1999) se refiere a un sistema de actitudes y valores compartidos con los miembros de una organización lo que con lleva a distinguirlas y diferenciarlas de otras organización es	Involucramiento	Según Lodahl & Kejner (1965), es el grado de identificación psicológica de la persona con su trabajo	Empoderamiento Orientación del equipo Desarrollo de capacidades	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15	Likert del 1 al 5 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo)	Muy Bajo = 123 al 141 Bajo = 142 al 179 Promedio = 180 al 200 Alto = 201 a 238 Muy Alto = 239 a más
		Consistencia	Se podría definir como ser constante en lo que hacemos ya que involucra muchos otros factores como la capacidad de mantenerse enfocado, comprometido, disciplinado e incluso motivado para hacer lo que se debe de hacer	Valores fundamentales Acuerdo Coordinación e integración	16,17,18,19,20 21,22,23,24,25 26,27,28,29,30		
		Adaptabilidad	Es la capacidad de responder adecuadamente a las exigencias del entorno, regulando el comportamiento para lograr la homeostasis	Creación de cambio Enfoque en el cliente Aprendizaje organizacional	31,32,33,34,35 36,37,38,39,40 41,42,43,44,45		
		Misión	Corresponde a la razón de ser de la organización y constituye el resumen de todos los valores, objetivos e intenciones de la organización, o, en otras palabras, corresponde a la identificación de la definición de negocio de la organización	Dirección estratégica e intención Metas y objetivos Visión	46,47,48,49,50 51,52,53,54,55 56,57,58,59,60		