



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la
empresa Unimaq S.A, Ate 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Yazmin Carolina Linares Ramirez

ASESOR:

Mg. Virginia Cerafín Urbano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano

LIMA – PERÚ

2017



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 00
Fecha : 23-03-2019
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) Yazmin Carolina Linares Ramirez
cuyo título es: Cultura organizacional y compromiso
organizacional de los Trabajadores de la empresa
Unimag S.A., Ate 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número)
dieciséis (letras).

Lima, San Juan de Luigancho 28 de 01 del 2019


PRESIDENTE
SUASNABAR UGARTE FEDERICO


SECRETARIO
FLORES BOLIVAR LUIS


VOCA
JANAMPA ACUÑA NERIO

				
Banco	Dirección de Investigación	Revisó	Revisó	Revisó

Dedicatoria

A Dios, a la Virgen María quienes conservaron mi espíritu y mi fe para terminar la tesis. A mis queridos padres y hermana quienes que me apoyaron durante la carrera hasta el final y no permitieron que me rindiera, a todos ellos les debo la profesional que ahora soy.

Agradecimiento

A mis padres, Orlando y Teresa por apoyarme en todo momento, por los valores inculcados y por haberme dado estudios en el transcurso de mi vida. Sobre todo el excelente ejemplo de mi vida a seguir.

A mí querida hermana Silvia que es una parte muy importante en mi vida y me dió su confianza. Finalmente, pero no menos importante a mi tía Silvia, que creyó en mí y gracias también a ella ahora soy una profesional.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Yazmin Carolina Linares Ramirez con DNI N° 46063080, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo, facultad de ciencias empresariales, escuela profesional de administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la universidad César Vallejo.

Lima, 21 de Octubre del 2017



Yazmin Carolina Linares Ramirez

DNI: 46063080

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento al reglamento de grados y títulos para la elaboración de tesis de nuestra prestigiosa casa de estudios la Universidad “César Vallejo” con sede en Lima – Este, tengo el bien de presentar la tesis titulada “*Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017*”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que se cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

La presente investigación está conformada por siete capítulos y un anexo: capítulo uno: realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo está compuesto por: marco metodológico, contiene: diseño de investigación, variables, operacionalización, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, método de análisis de datos y aspectos éticos. El tercer capítulo: se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo: se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo: se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información que se emplearon para el presente trabajo de investigación.

Por lo cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de la Universidad César Vallejo.

La autora

Resumen

La presente investigación titulada cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A, Ate 2017, tuvo como objetivo general de determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017. Esta investigación fue de diseño no experimental de corte transversal, tipo de estudio correlacional, de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 120 colaboradores de la empresa Unimaq S.A, Ate 2017. La técnica que se utilizó para recolectar información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, los cuales fueron validados a través del juicios de tres expertos y se determina su confiabilidad a través del estadístico alfa de cronbach (0,946 y 0,879) que demuestran una fuerte y alta confiabilidad. La cultura organizacional y compromiso organizacional demuestran que el 86.7% de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., manifestaron que la cultura organizacional es regular y bueno, el 13.3 % manifiestan que es malo, asimismo el 63.3% de los trabajadores comentaron que el compromiso organizacional se ubica en un nivel regular, el 19.2% manifiesta que el compromiso organizacional es malo y el 17.5% precisaron que el compromiso es bueno. Para la correlación de la información se realizó la prueba de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Rho Spearman, demostrando el valor del coeficiente de correlación de 0,539 lo que indica una correlación positiva moderada, determinando que existe una relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017.

Palabras claves: Cultura, organizacional, compromiso y valores.

Abstract

The present research titled organizational culture and organizational commitment from the company Unimaq, Ate 2017, has as a main general objective to determine the current relation between organizational culture and organizational commitment from employees of the company Unimaq, Ate 2017. This research was merely designed regarding non-experimental cross-sectional type of correlational study, quantitative approach and descriptive level. The sample was formed by 106 collaborators from the company Unimaq S.A. Ate 2017, The technique used to data collection was the survey and the instrument was the questionnaire which were valid through the judgment of experts, confirming its reliability through statistics Cronbach alpha (0,771 y 0,798) showing strong and high reliability. The organizational culture and organizational commitment show us that the 86.7% from employees of the company Unimaq S.A., expressed that the organizational culture is regular and good , the 13.3 % expressed that is bad , additionally the 63.3% the employers commented that the organizational commitment is regular , 19.2% expressed that the organizational commitment is bad and the 17.5% stated that the commitment is good . For data correlation a hypothesis test was taken using correlation coefficient of Rho, confirming the value of correlation coefficient of 0,539 which indicates a positive moderate correlation, determining that exist certain relation between culture and organizational commitment from the company Unimaq, Ate 2017.

Claves words: culture, organizational, commitment and values.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
Índice	ix
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	40
1.5 Justificación del estudio.	41
1.6 Hipótesis	44
1.7 Objetivos	45
II. MÉTODO	12
2.1 Diseño de investigación	47
2.2 Variables, operacionalización	49
2.3 Población y muestra	53
2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabil.	54
2.5 Método de análisis de datos	57
2.6 Aspectos éticos	58
III. RESULTADOS	59
3.1 Descripción de los resultados	60
3.2 Contrastación de hipótesis	64
IV. DISCUSIÓN	69
V. CONCLUSIÓN	73
VI. RECOMENDACIONES	76
VII. REFERENCIAS	78
ANEXOS	82

Índice de tabla

Tabla 1	Operacionalización de las variables cultura organizacional y compromiso organizacional.	51
Tabla 2	Niveles y rangos de las dimensiones de la variable cultura organizacional.	55
Tabla 3	Niveles y rangos de las dimensiones de la variable compromiso organizacional.	55
Tabla 4	Validación de juicio de expertos.	56
Tabla 5	Niveles de confiabilidad	57
Tabla 6	Estadísticas de fiabilidad de cultura organizacional.	57
Tabla 7	Estadísticas de fiabilidad de compromiso organizacional.	57
Tabla 8	Niveles entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional.	60
Tabla 9	Niveles entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo.	61
Tabla 10	Niveles entre la cultura organizacional y el compromiso para continuar	62
Tabla 11	Niveles entre la cultura organizacional y el compromiso normativo	63
Tabla 12	Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov de la cultura organizacional y el compromiso organizacional.	64
Tabla 13	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho de Spearman entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional.	65
Tabla 14	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho de Spearman entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo.	66
Tabla 15	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho de Spearman entre la cultura organizacional y el compromiso para continuar.	67
Tabla 16	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho de Spearman, entre la cultura organizacional y el compromiso normativo.	68

Índice de figura

Figura 1	Percepción de la cultura organizacional y compromiso organizacional.	60
Figura 2	Percepción de la cultura organizacional y el compromiso afectivo.	61
Figura 3	Percepción de la cultura organizacional y el compromiso para continuar.	62
Figura 4	Percepción de la cultura organizacional y el compromiso normativo.	63

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El concepto de cultura tiene su comienzo en la antropología, que encierra todas las formas del movimiento humano y establece un módulo de control del comportamiento ético; la antropología social estudia las consecuencias de la cultura en la estructura social, la sociología que ha ejecutado interesantes investigaciones sobre las causas y las consecuencias de la cultura y la psicología social, con un énfasis en la creación y manipulación de símbolos.

Robbins Stephen (2004) planteó que la cultura organizacional ha sido un tema de marcado interés desde los años ochenta hasta nuestros días, dejando de ser un elemento periférico en las organizaciones y convirtiéndose en un recurso de relevada importancia estratégica, encontrándose cada vez más autores que defienden el conocimiento de la cultura organizacional. A comienzos de los años ochenta las diferencias entre: productividad, el modelo de gestión empresarial norteamericano y el de la industria japonesa despertó el interés por la cultura organizacional. El liderazgo de Japón en cuanto a calidad y funcionalidad de sus productos se atribuyó a las características de su cultura, lo que llevó a muchos a estudiarla como un plan estratégico relevante en las organizaciones. William Ouchi comenzó a estudiar las prácticas directivas de las empresas japonesas, los principios de la cultura y las posibilidades de transferencia a las empresas norteamericanas. Peters y Waterman realizaron una investigación en organizaciones calificadas como excelentes, concluyeron que no sólo los japoneses tenían una cultura original y que éstas empresas se movilizaban alrededor de valores clave. A partir de las investigaciones se incrementó el estudio de la cultura para entender mejor el comportamiento en las organizaciones.

Las empresas latinoamericanas tienen ciertas características particulares, las cuales hacen la diferencia el tipo de cultura organizacional que se desarrolla en las empresas de cada país. Si se habla en el sentido de toma de decisiones en Latinoamérica son más rápidos, se les da a los empleados más responsabilidades porque tienen en cuenta que la comunicación es uno de los pilares más relevantes dentro de la organización, asimismo por su diversidad cultural y por una visión variada. En la actualidad existen empresas que descuidan la difusión de la cultura organizacional, por consiguiente el clima se ve afectado perjudicando en gran

medida el rendimiento de la organización, algunas empresas tienen la mentalidad que requieren de mucha inversión para mantener a los empleados motivados y piensan que no es primordial, sin embargo ésta mentalidad no es la correcta ya que el mantener motivado el ambiente laboral significa un buen desarrollo de parte del personal generando mayor productividad. Hace algunos años en el Perú no había una idea precisa ni el conocimiento sobre la importancia que tiene la cultura organizacional sobre las empresas, eso se ha transformado en poco tiempo ya que ahora diversas empresas revelan intereses y han comenzado a implementarla decididamente. Hoy en día en las empresas existe más conciencia que la gestión de cultura organizacional establece comportamientos, guías, formas de pensar, encamina la toma de decisiones, transmite a la gente y da sentido de pertenencia. Lo que viene induciendo estos estilos es la alta competitividad que se registra en el mercado local actualmente. Con el paso del tiempo las empresas se verán obligadas a ser más eficientes en aras no solo de permanecer, sino de destacar. En ese momento, la gestión de la cultura se hará cada vez más primordial.

El ser humano cumple un papel de vital importancia en una organización, lo cual ha generado múltiples estudios, entre ellos Taylor (1911), unos de los primeros teóricos que despertó el interés de los estudios del hombre en el ambiente laboral. Le dio la importancia al “recurso humano”. Posteriormente, surgen otros autores como Elton Mayo (1920) y Roethlisberger (1930), quienes estudiaron formalmente el desarrollo de la conducta humana en el campo laboral.

Davis y Newstrom (1991) indicaron que a medida que el interés por estudiar la conducta humana en el campo laboral iba adquiriendo un desarrollo formal, fue surgiendo la disciplina del compromiso organizacional, dedicada al estudio y a la aplicación de conocimientos relativos a la manera de como las personas actúan dentro de las organizaciones.

De acuerdo a la teoría de las relaciones humanas, desarrolladas por Elton Mayo y sus colaboradores en una investigación llevado a cabo en la planta Western Electric Company, esto ubicada en Chicago en el barrio de Hawthorne, entre 1927 y 1932, concluyeron que no existe un lazo directo entre la eficacia y cada condición de trabajo que se estudiaron (remuneración, horarios, etc). Sin embargo, se manifestó que ponerle mayor interés al colaborador, la motivación, evitar el trabajo

monótono, trabajar en equipo; hace que mejore la productividad de la compañía, comprometiendo a cada colaborador a dar lo mejor y se sienta identificado cada vez más con la organización. En la actualidad los colaboradores requieren algo más que recibir un cheque por el trabajo realizado. Los trabajadores buscan más. El compromiso no tiene que ver con la remuneración, sino como el colaborador se siente en su ambiente de trabajo y eso lo explica Elton Mayo con la teoría de las relaciones humanas, identificando que la motivación económica no era un factor determinante del buen desenvolvimiento laboral, por el contrario consistió en incrementar el interés de los obreros por la necesidad de “estar junto a” y de “ser reconocido” lo cual mejoró la moral y la satisfacción; como resultado obtuvieron el compromiso de ellos.

En el Perú existen muchas organizaciones las cuales se inician y se quiebran constantemente y este estudio es importante para que las empresas se comprometan con la inclusión de la cultura y el compromiso, que son dos variables vigentes en cada una de las organizaciones y en los colaboradores que trabajan en ellas. Para desarrollar la cultura de la organización el personal debe buscar potenciar aspectos como la eficacia, eficiencia, innovación y adaptación con el fin de alcanzar las metas, la misión y la visión de la empresa. Sin embargo el compromiso organizacional consiste en la magnitud de participación del colaborador en la empresa y su identificación.

Unimaq S.A. con 18 años en el mercado, su objetivo es brindar soluciones integrales en la venta de equipos ligeros, nuevos, usados y alquiler de maquinaria a nuestros clientes en todos los sectores productivos del país: construcción, minería, hidrocarburos, agricultura e industria en general. Situados en 13 puntos de ventas a nivel nacional. La empresa cuenta con reconocidas marcas a nivel mundial, asimismo contando con repuestos originales y brindando un completo soporte postventa a nivel nacional.

Unimaq tiene como visión ser la mejor opción en soluciones integrales de equipos ligeros en un solo lugar y líderes en cada línea que representan. En cuanto a la misión, es satisfacer las necesidades de nuestros clientes mediante soluciones integrales en equipos ligeros a través de un amplio portafolio de marcas, productos

e infraestructura a nivel nacional; así como un servicio eficiente, ágil y de calidad con personal altamente motivado y calificado.

La presente investigación está compuesta por dos variables y con sus procesos de suma importancia para la organización y la problemática de cómo se relaciona la cultura y el compromiso organizacional en la empresa. Unimaq presenta los siguientes valores: integridad, compromiso, vocación de servicio, dinamismo e innovación siendo una parte que conforma la cultura. Sin embargo los colaboradores no ponen en práctica los valores mencionados, la preocupación de los líderes de recursos humanos por la falta de compromiso laboral de los empleados y las pocas acciones para consolidar la cultura organizacional son los temas que destacan en el trabajo de investigación. Hoy en día los trabajadores están sugiriendo a la empresa a cambiar sus expectativas, en especial los Millennials quienes están desarrollando nuevas maneras de trabajar, producir y consumir. Ante ello, la organización está reaccionando con evidente lentitud, quedándose cortas en el desarrollo de habilidades apropiadas para nutrir sus niveles jerárquicos. En este nuevo universo laboral, la organización deberá pensar formas innovadoras de cómo gestionar a sus empleados, concibiendo y proponiendo ideas que permitan recuperar al menos parte de ese control.

Como consecuencia existe una alta rotación de empleados durante los dos últimos años. Los colaboradores se encuentran desmotivados por consiguiente la cartera de clientes de Unimaq ha ido disminuyendo significativamente con la rentabilidad de la empresa. La gerencia afirma haber establecido un programa para la definición y el fortalecimiento de la cultura corporativa y que tan solo un menor porcentaje atribuyó a un nivel de excelencia al calificar su capacidad para medir, promover y mejorar su compromiso laboral así como la retención de empleados en la organización. Además la empresa está realizando una reingeniería por lo que se está rediseñando radicalmente los procesos principales del negocio de inicio a fin, con el objetivo de alcanzar nuevas metas y mejoras en medidas de rendimiento tales como costos, calidad, servicio y rapidez. En ese sentido es que se reconoce a la cultura organizacional y al compromiso organizacional como unas de las categorías emergentes, la cual en estos momentos ambas variables en Unimaq se

encuentran algo inestables. Los trabajadores no se ponen “la camiseta” y cada uno vela por su propio bienestar sin pensar las consecuencias a futuro

1.2 Trabajos previos

En relación a los trabajos previos Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionaron que es evidente:

Cuanto mejor se conozca un tema, el proceso de afinar la idea será más eficiente y rápido. Desde luego, hay temas que han sido más investigados que otros y en consecuencia, su campo de conocimiento se encuentra mejor estructurado. (p.27)

Asimismo se menciona que la necesidad de conocer los antecedentes es imprescindible, porque se consideraran estudios pasados que profundizan el tema, en especial si uno no es experto en ello. Para la realización del presente trabajo de investigación se utilizaron diversas fuentes de apoyo tanto de nivel internacional como nacional entre las cuales destacan las siguientes tesis consultadas.

Trabajos previos internacionales

Figuroa (2015) en su tesis trabajo de investigación titulada “*Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*”. Para obtener el grado de Licenciado en Administración. En la universidad de Rafael Landívar, Guatemala. Tuvo como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. El tipo de investigación fue, correlacional por la relación que se establece entre las dos variables de estudio. El tipo de muestreo fue no probabilístico, tomando en cuenta a personas de diferentes departamentos seleccionados por el personal de recursos humanos de la institución que fueron 47. Se consideraron dos tipos de instrumentos los cuales fueron: Instrumentos para medir la cultura organizacional presentada por Olmos y Socha (2006) y método de escala de observación de comportamiento. La muestra fue igual a la población. Se concluyó que la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral medido por la correlación de Pearson indican un coeficiente de 0,170 lo cual significa que la cultura organizacional se relaciona de forma positiva muy baja en el

desempeño laboral de sus trabajadores. De acuerdo a los resultados del estudio el elemento predominante dentro de la cultura organizacional en la institución gubernamental son las "Normas", lo cual indica que dentro de la entidad se percibe un mejor seguimiento de las normas y reglas las cuales van unidas a la manera como se deben comportar los trabajadores.

La cultura organizacional así como el desempeño laboral, ocupan dentro de la organización un lugar muy importante; puesto que, hoy en día es de gran utilidad que todas las organizaciones cuenten con una cultura dirigida a fortalecer y mejorar los procesos, de tal manera que al momento de verse influenciadas por factores internos y/o externos, no afecten los resultados de ambas variables y la productividad de la misma.

Salazar (2013) en su investigación titulada "*Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala*". Para obtener el grado de Licenciado en Administración. En la universidad de Rafael Landívar, Guatemala. Tuvo como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de la ciudad de Guatemala. El tipo de investigación fue un estudio descriptivo, transversal, correlacional. El primer instrumento que se utilizó fue OCAI de cultura organizacional de Cameron y Quinn. Dicho instrumento consta de 24 preguntas que fueron medidas con escala de Likert y el segundo instrumento fue el cuestionario de S21/26 de satisfacción laboral de José L. Meliá. La población fue de 77 personas y la muestra por un grupo de 46 personas. Como resultado se encontró correlación significativa a 0.05 directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt medido por la correlación de Pearson indicando un coeficiente de 0.94, lo que significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada está satisfecho con su trabajo y con el ambiente laboral.

En el contexto actual, las empresas por más pequeñas o grandes que fueran, hay algo que es propia de ellas, su cultura organizacional y a partir de la cual, el recurso humano busca mejorar su satisfacción laboral. Por este motivo, el

concepto la cultura organizacional y la satisfacción laboral han tomado mucha importancia para aquellas organizaciones modernas que compiten por buscar el equilibrio entre cultura y ambiente de los colaboradores dentro de las corporaciones.

Cámara (2012) en su tesis titulada "*Conflicto, cultura y compromiso organizacional un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la región autónoma de Madeira*". Para obtener el grado de Doctorado. En la universidad de Cádiz, España. Tuvo como objetivo estudiar la relación existente entre la cultura organizacional de los centros educativos, los tipos de conflicto intergrupales vividos por el profesorado de esos centros y su nivel de Compromiso Organizacional y de qué modo interactúan estas variables. El tipo de investigación fue Empírica, Cuantitativa, descriptiva, no experimental/correlacional y muestral. El tipo de instrumento que se utilizó fue de recolección de datos se recurrió a un cuestionario, la población fue de 6494 profesores el año escolar 2009/2010 (periodo en que fueron recogidos los datos), utilizando una muestra de 513 profesores. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se puede concluir que el conflicto de tarea es lo que presenta mayor prevalencia y menor desvío estándar en la muestra estudiada, lo que confirma la hipótesis planteada y se asemeja a resultados obtenidos en estudios anteriormente realizados en otros grupos profesionales y que todavía no habían sido realizados con profesores. La forma como se relacionan las puntuaciones de los tipos de conflicto con el compromiso organizacional no es lineal, observándose coeficientes bajos y negativos de Spearman con un coeficiente -0,26.

En la actualidad hay una mayor movilidad del personal, la escasez de compromiso y cultura han surgido como los problemas principales para los líderes empresariales. Las organizaciones reconocen la necesidad de centrarse en la cultura y mejorar dramáticamente el compromiso del empleado ante una crisis que se avecina en el compromiso y retención del personal.

Trabajos previos nacionales

De la Puente (2017) en su tesis titulada “*Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la municipalidad Provincial de Trujillo*”. Para obtener el grado de Licenciado en Administración. En la universidad Cesar Vallejo, Trujillo – Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. El tipo de estudio fue descriptivo y transversal, cuya población estuvo constituida por 150 trabajadores con una muestra de 108 trabajadores pertenecientes al personal administrativo de la Municipalidad. Se usaron como instrumento el cuestionario de compromiso organizacional y escala de motivación M-L1996. Como resultado se encontró que la sub dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional se encuentra una correlación de Spearman de manera pequeña y significativa con la sub escala de afiliación ($r = .269$) de la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo y que de los resultados obtenidos en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en las sub dimensiones del compromiso organizacional a nivel medio compromiso afectivo 47%, implicancia 40% y compromiso de continuidad 57%. Presenta en las sub escalas de motivación de logro a nivel tendencia alta afiliación 71%, poder 69% y logro 69%.

Está comprobado que los mejores resultados de rendimiento están ligados a un elevado nivel de compromiso por parte de los colaboradores con su trabajo o empresa, sin embargo conseguir esa lealtad y compromiso no es una tarea muy sencilla. La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre tus empleados. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo. Por lo mencionado es muy importante mantener el equilibrio entre ambas variables.

Bobadilla, Callata y Caro (2015) en su investigación titulada “*Engagement laboral y cultura organizacional el rol de la orientación cultural en una empresa global*”. Para obtener el grado de Académico Magister. En la universidad del Pacífico, Lima – Perú. Cuyo objetivo fue determinar las relaciones directas e indirectas de la cultura organizacional y orientación cultural sobre el engagement. El estudio que sustentó esta tesis fue de tipo cuantitativo, explicativo, no

experimental transaccional con una muestra que estuvo compuesta por 219 colaboradores de los 4182 trabajadores dependientes que pertenecen a 9 sedes de la organización a nivel global. Se usaron tres instrumentos: se evalúa el engagement mediante el Utrecht Work Engagement Scale (UWES), de Schaufeli y Bakker (2003), se aplicó la Denison Organizational Culture Survey (DOCS) de Denison y Neale (2000) y la escala de Dorfman y Howell (1988). Se halló que las distribuciones de las puntuaciones eran normales en el caso de la variable cultura organizacional, mientras que en la variable *engagement* no era normal. Por tal motivo, se tomó la decisión de aplicar estadísticas paramétricas y no paramétricas de acuerdo con los respectivos análisis. A nivel descriptivo se reporta el valor máximo, el valor mínimo, la media y la mediana de los variables; y a nivel inferencial, se aplicó la correlación lineal de Spearman. Se concluyó que la organización estudiada deberá hacer de la cultura Misión la cultura organizacional común denominante en sus diferentes unidades de negocio, además de reforzar las características de la orientación cultural individualismo en acciones que beneficien los objetivos de la organización. Los resultados observados permiten apreciar que existe una correlación estadísticamente significativa, positiva y moderada en la relación entre el *engagement* y el tipo de cultura organizacional Misión ($r_s=0,44$).

Existen factores en el ámbito organizacional que determinan el nivel de engagement. Uno de los que tiene mayor impacto en el engagement está relacionado con la cultura organizacional, debido a que los colaboradores se enfrentan a cambios que posiblemente alteren el grado de engagement. Por este motivo, una cultura organizacional que aporte aspectos que contribuyan a incrementar la posición del engagement que deberá ser una de las metas de las compañías para afrontar los retos de competir.

Llacchua (2015) en su trabajo de investigación titulada "*Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015*". Para obtener el grado de Licenciado en Administración. En la universidad Nacional José María Arguedas, de Andahuaylas - Perú. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la

universidad nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015. El enfoque fue de diseños transeccional correlacional, con una población de 60 trabajadores bajo la modalidad del D.L N° 276, 3 trabajadores bajo la modalidad de CAS y 10 trabajadores bajo la modalidad de locación de servicios, la muestra es igual a la población. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que los 73 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional María Arguedas, existe correlación positiva moderada, de acuerdo a los resultados obtenidos a través de la correlación de Spearman, que arroja un coeficiente de correlación de 0,415 lo cual indica que existe un vínculo directo entre los valores, normas y convicciones que comparten los administrativos con el conjunto de sentimientos y emociones favorables en base al cual consideran su trabajo; por lo cual cabe señalar que a medida que existe una buena cultura organizacional mejora correlativamente el bienestar laboral.

Actualmente las variables como: “bienestar laboral y cultura organizacional” vienen adquiriendo mayor relevancia en las organizaciones públicas y privadas debido a la toma de conciencia de las altas direcciones que opinan que solamente se logrará alcanzar la calidad total en el servicio al conocer la cultura, normas, mitos y costumbres de la organización de esta manera para alcanzar los objetivos de la institución. Por ello los colaboradores son sometidos a conocer y ser parte de estas para contribuir en el desarrollo de sus habilidades, destrezas y conocimientos, para mejorar el bienestar laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

En base a las teorías relacionadas al tema, Hernández et al. (2014) definieron que:

Es un proceso y un producto. Un proceso de inmersión en el conocimiento existente y disponible que puede estar vinculado con nuestro planteamiento del problema y un producto (marco teórico) que a su vez es parte de un producto mayor. (p.60)

Asimismo decimos que es el detalle de cada uno de los elementos que serán utilizados en el desarrollo de la investigación. De esta forma proporcionará un conocimiento más profundo de la teoría.

Base teórica de la cultura organizacional

Jones (2013) mencionó que:

La cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidos por los miembros de la organización que controla las interacciones entre esos mismos miembros y con sus proveedores, clientes y demás personas externas a la organización. Una cultura organizacional esta moldeada por la gente interna, por la ética de la organización, por los derechos laborales que se otorga a los empleados y por el tipo de estructura de la organización. Tiene influencia sobre cómo responden los individuos ante una situación y cómo interpretan el ambiente que rodea la organización. (p.9)

Las empresas deberían tener muy presente la relación que existe entre las normas, hábitos y valores que de por sí son compartidos por los miembros que conforman la organización. Esto hace uno de los temas fundamentales para apoyar a todas las organizaciones que quieren hacerse competitivas y siendo reconocidas en el mercado. Por otro lado nos orienta a comprender las necesidades básicas del colaborador para satisfacerlos de la mejor manera posible y se sienta motivado desempeñando su trabajo. Entonces se puede determinar que la cultura organizacional es el espejo de la compañía y en ella se refleja los valores, principios, mentalidad, estilo de vida, normas, comportamientos y reglas; el cual todo ello nos trae como consecuencia el compromiso de todos los miembros que laboran en ella.

Robbins y Judge (2013) sostuvieron que la cultura organizacional “se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás” (p.512).

Además es necesario considerar que dentro de una compañía exista una buena cultura organizacional ya que crea equipos de trabajo que sepan interrelacionarse, porque de esa manera ayuda a detectar problemas y a la vez ofrece posibles soluciones a éstos. Se busca las necesidades del personal para apoyarlos de la mejor manera posible, para que se sientan motivados realizando su trabajo y esto se vea reflejado en una destacada productividad que ayuda a definir las fronteras estableciendo diferencias entre una organización y con las demás.

Robbins y Coulter (2015) señalaron que la cultura organizacional:

Suele describirse en términos de los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que comparten los miembros de la empresa, influyen en la manera en que éstos actúan y distinguen a la organización entre todas las demás. En casi todas las organizaciones estas prácticas y valores compartidos han evolucionado con el paso del tiempo y determinan en gran medida sus usos y costumbres. (p.51)

Se considera que la cultura organizacional es la clave para el éxito de una empresa, no se palpa sin embargo sí se manifiesta en sus efectos, consecuencias, el comportamiento, los valores y creencias. Los clientes internos como externos que perciban una buena cultura organizacional les incentivan el espíritu emprendedor y brinda la oportunidad de asumir responsabilidades.

Características de cultura organizacional

Jones (2013) mencionó que la cultura organizacional es:

La fuente principal de la cultura organizacional es la gente que conforma la organización. Si desea saber si las culturas difieren, observe a sus miembros. Las organizaciones A, B y C desarrollan culturas diferentes porque traen, seleccionan y retiene a las personas con valores, personalidades y éticas distintas. La gente puede verse atraída hacia una organización cuyos valores corresponden a los propios; de manera similar, una organización selecciona gente que comparte sus valores. Con el tiempo, las personas que no se ajustan se van. El resultado es que la gente de la organización se vuelve cada vez más similar, los valores de la organización se tornan cada vez más localistas y la cultura se hace más distinta de la de otras organizaciones similares. (p.190)

Cada organización presenta su propia cultura y tienen una finalidad y objetivo de supervivencia en este mercado tan cambiante. La base de toda organización son los recursos humanos, cada uno de ellos tiene claramente definida sus tareas para que sean realizadas con la mayor responsabilidad posible. Para que las actividades sean cumplidas con total responsabilidad, el personal ha debido de pasar por una serie de exámenes rigurosos para que estos sean calificados y aceptados en el puesto que ocupan. A parte de los exámenes reciben inducciones llamados “hombre nuevo” cuyo objetivo es hacerles conocer las normas, políticas, valores que conforma la organización.

Ética organizacional

En relación a la ética organizacional, Jones (2013) mencionó que:

Muchos valores culturales se derivan de la personalidad y las creencias del fundador y del equipo de altos directivos; en cierto sentido, se encuentran fuera del control de la organización estos valores son los que son debido a los fundadores y el equipo de ejecutivos. (p.191)

De esta manera la ética organizacional influye sobre el colaborador del cómo actuar de una forma determinada que beneficie a una persona o un equipo que es lo correcto. Otro punto importante son las funciones que cumple un líder, asimismo ellos planifican las actividades de un equipo, representado esto la cara del éxito y se considerará ética cuando esta ayude a la organización que es la interesada o a la sociedad. Más no se considera ético cuando el beneficio sea a costa de otros interesados.

Derecho de propiedad

Jones (2013) precisó que el derecho de la propiedad son:

Los valores de la cultura de la organización que reflejan la ética de los individuos de la organización, de los grupos profesionales y de la sociedad donde la organización existe. Los valores de la cultura de la organización también se derivan de las distribuciones de los derechos de la propiedad que hace la organización: derechos que una organización otorga a sus miembros para recibir y usar los recursos organizacionales. Los derechos de propiedad definen los derechos y las responsabilidades de cada grupo interno de inversionistas y provoca el desarrollo de normas, valores y actitudes diferentes hacia la organización. (p. 193)

La prosperidad y los derechos de propiedad son dos conceptos que van enlazados porque es la clave del desarrollo económico de la organización, además otorgan a los colaboradores el derecho exclusivo de usar los recursos como ellos deseen para ser usados de la mejor manera posible. La sucesión de examinar costos y beneficios produce resultados eficientes, lo cual se revelan en alta producción por ende alto retorno económico.

Estructura organizacional

En relación a la estructura organizacional, Jones (2013) mencionó que “la cuarta fuente de los valores culturales es la estructura organizacional. Recordemos del capítulo 1, que la estructura organizacional es el sistema formal de relaciones entre la tarea y la autoridad que una organización establece para controlar sus actividades” (p.196).

Una armonía colectiva se logra a través del compromiso y el sentimiento de pertenencia a la hora de ejecutar las tareas, en tal sentido la estructura va de la mano con las actitudes y comportamiento de los trabajadores de la organización. Toda empresa está conformada por una estructura que es la distribución, la división, agrupación y coordinación formal de tareas en las diferentes áreas tanto administrativa como operativa, donde los miembros influyen en las relaciones y los roles para el cumplimiento de obligaciones y responsabilidades de la organización.

Robbins y Judge (2013) mencionaron que existen siete características fundamentales que captan la esencia de la cultura organizacional:

(a) innovación y toma de riesgos: grado en que se estimulan a los trabajadores a que sean innovadores y corran riesgos, (b) atención a los detalles: grado en que se espera que los individuos muestren precisión, análisis y atención por los detalles, (c) orientación a los resultados: grado en que la gerencia se centra en los resultados o eventos, y no en las técnicas y procesos utilizados para lograrlos, (d) orientación a la gente: grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados sobre el personal de la organización, (e) orientación a los equipos: grados en que las actividades laborales están organizadas por equipos en vez de por individuos, (f) dinamismo: grado en que las personas son dinámicas y competitivas en lugar de fáciles de complacer y (g) estabilidad: grados en que las actividades organizacionales hacen énfasis en mantener el status y no en el crecimiento. (p. 512)

Cada una de estas características se encuentra relacionadas de manera muy clara, que va desde un grado menor hasta un grado mayor. Mostrando como la organización es percibida por sus trabajadores y se adaptan al comportamiento de la empresa y que esa es la manera en que se hacen las cosas. Sin duda si se

orienta al colaborador a seguir cada una de estas pautas ellos mismo fomentarán a los nuevos integrantes a involucrarse con la organización.

Chiavenato (2009) indicó que la cultura organizacional tiene seis características principales las cuales son:

(a) regularidad de los comportamientos observados: las interacciones entre los miembros se caracterizan por un lenguaje común, terminología propia y rituales relativos a las conductas y diferencias. (b) normas: pautas de comportamiento, política de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas, (c) valores dominantes: son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia, (d) filosofía: las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados a los clientes, reglas: guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprenderlas para ser aceptados en el grupo y (e) clima organizacional. La sensación que transmite el local, la forma en que interactúan las personas, el trato a los clientes y proveedores, etc. (p.126)

Chiavenato indicó que cada una de estas características es relevante para la organización y hacérselas saber a cada uno de sus miembros para que la pongan en práctica atribuye a una buena cultura organizacional, manifestándose en el buen trato de cliente interno a cliente externo y como resultado que la compañía sea más competente frente a sus competidores directos.

Cómo se transmite la cultura organizacional a sus miembros

Jones (2013) precisó que “los miembros organizacionales aprenden valores fundamentales a partir de las prácticas formales de socialización de la organización, así como se las historias, las ceremonias y el lenguaje organizacional que se desarrolla informalmente conforme madura la cultura organizacional” (p.184).

Jones mencionó que día tras día los colaboradores van aprendiendo la cultura de su organización y dependiendo si la cultura es la adecuada los miembros se sentirán motivados y lograrán desempeñar una buena labor. La cultura organizacional es como un espejo que se ve reflejado en la productividad de cada uno de los integrantes de la empresa.

Socialización y tácticas de socialización

Jones (2013) mencionó que “los recién llegados a una organización deben aprender los valores y las normas que dirigen la conducta y la toma de decisiones de sus miembros” (p. 184).

Precisamente se debe tener un poco de cuidado al momento de que los nuevos miembros de la organización aprendan las normas y valores de la empresa porque pueden adoptar hábitos que no son los adecuados para la empresa. Sin embargo los autores indican que la mejor manera de y más eficaz para que los nuevos colaboradores aprendan los valores apropiados es mediante la socialización.

Jones (2010) mencionó una lista donde contrasta las tácticas utilizadas para socializar a los recién ingresados usadas para desarrollar una orientación individualista:

(a) colectiva versus individual: las tácticas colectivas proporcionan a los de nuevo ingreso experiencias de aprendizaje comunes, diseñar para producir una respuesta estandarizada ante una situación. Con las tácticas individuales, las experiencias de aprendizaje del recién ingresado son únicas y ellos pueden aprender respuestas nuevas y adecuadas para cada situación, (b) formal versus informal: las tácticas formales segregan a los de nuevo ingreso de los miembros actuales de la organización durante el proceso de aprendizaje. Con las tácticas informales, los recién ingresados aprenden en el puesto, como miembros de un equipo, (c) secuencial versus aleatorio: las tácticas secuenciales proporcionan a los recién ingresados información explícita sobre la secuencia en la cual ejecutarán las nuevas actividades o en la cual ocuparan nuevos roles conforme avancen en la organización. Con las tácticas aleatorias, a capacitación se basa en los intereses y las necesidades de los individuos nuevos, ya que no se establece una secuencia para su progreso en la organización, (d) fija versus variable: las tácticas fijas dan a los recién llegados un conocimiento preciso del cronograma asociado con la terminación de cada etapa del proceso de aprendizaje. Las tácticas variables nos proporcionan información sobre cuando alcanzarán determinada etapa en el proceso de aprendizaje, de nueva cuenta, la capacitación depende de las necesidades y los intereses del individuo, (e) serial versus disyuntiva: cuando se emplea las tácticas seriales, los miembros actuales de la organización actúan como modelos del rol y mentores de los nuevos ingresos. Los procesos disyuntivos requieren que los de recién ingreso planeen y desarrollen su propia forma

de comportamiento; no se les dice que hacer y (f) desprendimiento versus investidura: con el desprendimiento los integrantes de nuevo ingreso reciben apoyo social negativo: es decir, son ignorados u hostigados, y los miembros actuales niegan el apoyo hasta que los nuevos aprenden los trucos del oficio y se adaptan a las normas establecidas. Con este acto de solemnidad, los nuevos integrantes reciben de inmediato apoyo social positivo de los otros miembros organizacionales y se les alienta a ser ellos mismos. (p.186)

La utilización de ambas tácticas conllevan a dos orientaciones de roles diferentes como son los institucionalizados y los individualistas. La empresa debería alentar el rol dependiendo de la misión, creencia y valores de la empresa. Todas las organizaciones deberían adoptar un programa de socialización enérgica que fortifiquen los valores culturales e igualen en la forma en que sus colaboradores desarrollen sus actividades, para desarrollar una buena reputación y confianza.

Dimensión de cultura organizacional

Dimensión 1: Valores

Jones (2013) definió que los valores son: “criterios, estándares o principios generales que la gente usa para determinar los tipos de conducta, situaciones, eventos y resultados deseables o indeseables” (p.179).

Efectivamente cuando son valores deseables aquello proporciona una base de guía en la cual se toman decisiones y se ejecutan las acciones; nace un fuerte lazo entre cliente y colaborador, a su vez motivan al personal a trabajar con ímpetu para sacar adelante la compañía. Sin embargo cuando la empresa menciona los planes estratégicos normalmente se encuentran las frases que los valores fundamentales son el compromiso con el cliente, compromiso con la sociedad, etc. Y al momento solo queden en papel como letra muerta, porque la atención y el servicio es pésimo, no cumplen con la fecha de entrega pactada y la fábrica contamina el ambiente; en este caso serían resultados de valores indeseables.

Chiavenato (2009) consideró que los valores son: “los elementos que constituyen la integridad y la responsabilidad y definen a la personas y las organizaciones. Se deben exponer y explicar públicamente, también repetir y reafirmar” (p.133).

De acuerdo con el autor indica que es importante mantener los valores dentro de la organización, porque llevan a actuar al personal en una manera determinada. Las organizaciones también transmiten sus valores, como por ejemplo; por medio de las recompensas, cuando no admiten la responsabilidad de lo que hicieron, cuando las personas no hacen lo que dicen. Cuando los valores son manifestados de manera clara se evitan dilemas, conflictos o contradicciones.

Indicador de valor

Valor terminal

Jones (2013) precisó que el valor terminal “es un estado o resultado final deseado que la gente busca lograr. Las organizaciones podrían adoptar cualquiera de los valores terminales siguientes como principios guía: excelencia, responsabilidad, confiabilidad, rentabilidad, innovación economía, moral y calidad” (p.80).

Todas las personas como las empresas buscan un resultado final deseado. Algunas empresas pueden valorar más la innovación de los trabajadores, otras pueden valorar más la responsabilidad porque aprecian el cumplimiento de las obligaciones que le son asignadas a los trabajadores o en otros casos la calidad que es el empeño que le ponen los colaboradores para entregar un buen producto para la satisfacción del cliente.

Valor instrumental

Jones (2013) mencionó que el valor instrumental es:

Una forma de comportamiento deseada. Las formas de conducta por las cuales una organización pugna incluyen el trabajo duro, el respeto a las tradiciones y a la autoridad, ser conservador y cauto, ser moderado, ser creativo e intrépido, ser honesto, tomar riesgos y mantener estándares altos. (p.180)

En este indicador son las formas de comportamiento que la empresa promueve. Cada organización tiene su propia cultura organizacional porque sabe hacia dónde quiere llegar, esto depende que tanto interés le pongan a los valores terminales como instrumentales, si se logra desarrollar el valor instrumental ayudan a la organización a lograr fácilmente sus valores terminales.

Dimensión 2: Normas

Jones (2013) manifestó que las normas son:

Como los estilos o estándares de conducta que se consideran aceptables o típicos para un grupo de individuos. Las normas específicas de ser amable, mantener limpia y segura en área de trabajo, por ejemplo, se desarrollarán en una organización cuyos valores instrumentales incluyan ser útil y trabajar duro. (p.181)

Toda empresa desea mantener un ambiente de trabajo estable y con óptimos resultados. Con el tiempo las normas influyen y controlan la manera en que los miembros de la organización observan un evento o situación particular y responden ante ello; porque las normas organizan el comportamiento del individuo, las actitudes y las diferentes formas de actuar.

Robbins y Coulter (2010) manifestaron que “todos los grupos tienen normas, las cuales son estándares o expectativas aceptados y compartidos por los miembros de un grupo. Las normas dictan cosas como niveles de resultados laborales, ausentismo, puntualidad y grado de socialización en el trabajo” (p.237).

El autor indica que las normas son pautas de comportamiento, lineamientos sobre cómo hacer las cosas y deben ser respetadas. Esto permite ajustar ciertas conductas o tareas que deben ser aceptados por todos ya sea dentro de una compañía o dentro del hogar.

Indicador de normas

Amabilidad

Chiavenato (2009) mencionó que la amabilidad “se refiere a utilizar elogios, crear un clima de buena voluntad, adoptar una postura humilde y tratar de parecer amigable cuando se pide algo” (p.338).

Ciertamente la amabilidad es una cualidad que se aprende desde muy pequeño con la enseñanza de los padres, el de ser afable con los demás de manera espontánea sin necesidad de conseguir algo a cambio. Esto habla muy bien de la persona porque demuestra educación y madurez al actuar.

Estándares de conducta

Los estándares de conducta brindan sobre cómo responder a los temas habituales que surgen en el día a día tanto una orientación específica en la vida personal o dentro de una compañía. Tomar decisiones de manera correcta, con integridad muestra un buen comportamiento ético y las pautas necesarias de actuación forman un conjunto importante.

Limpieza

El mantener el aseo, el orden en el trabajo es de gran escala para la salud y así conservar altos estándares de calidad de los productos ofrecidos al público en general. Preservar la limpieza en todo ámbito disminuye los accidentes, se logra mayor provecho de los espacios, se genera confianza a los clientes internos y externos a su vez generan comportamientos seguros dentro del trabajo.

Seguridad

Chiavenato (2009) determinó que la seguridad son “los sistemas de administración de alto desempeño que incluyen la seguridad en el empleo como un factor muy importante” (p.206).

La idea de que la empresa ofrezca a sus colaboradores seguridad laboral hace que ellos se sientan comprometidos y brinden una buena productividad a corto plazo, porque el sustituir a un trabajador eleva los gastos. Esto implica volver a capacitar al personal nuevo y ellos manifestaran una productividad a mediano plazo hasta que aprendan a desenvolverse bien. Por eso trabajar en un ambiente seguro ofrece ganancia a corto plazo en vez de reducir personal.

Importancia

Hellriegel y Slocum (2009) mencionaron la relevancia de la cultura en la organización:

Que los gerentes comprendan los valores y las costumbres culturales y las normas sociales de un país para que puedan motivar, liderar, crear equipos de alto desempeño

y manejar con más efectividad el conflicto en sus organizaciones. El valor dominante de la cultura de un país también afecta la cultura de una organización. (p.462)

La cultura organizacional es uno de los temas más sustanciales para apoyar a todas aquellas organizaciones que buscan ser competitivos en este mercado tan globalizado actualmente. Además de estudiar el cambio organizacional como factor clave del mejoramiento de la empresa, asimismo se considera importante examinar la calidad de administración, clima de la empresa para el bienestar de los colaboradores y que esté a la vanguardia de la tecnología. La cultura organizacional sirve de referencia a los sujetos de la organización y ofrece los patrones acerca del comportamiento que deben adoptar al pertenecer en ella. Las estrategias deben ser tomadas en cuenta con el propósito de poder evaluar e identificar los valores culturales y así promoverlos y reforzarlos.

Base teórica del compromiso organizacional.

Robbins y Judge (2009) mencionaron que:

El compromiso organizacional se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (p.79)

El compromiso se refiere a la capacidad de la persona para tomar conciencia de que amerita el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se ha condicionado. El compromiso es una de las competencias involucrado con la responsabilidad, en la cual hay que destacar su carácter de estabilidad y perduración en el tiempo, suele ser más intenso cuando el personal sea más antiguo en la empresa, cuando se sienta más valorado, considere que se le trata con justicia, con respeto y se sienta útil dentro de un proyecto;nn caso contrario difícilmente se comprometerá con la organización. Se sentirá tan desconectado que ni siquiera tendrá la inquietud de sobresalir o destacar pues sentirá que su esfuerzo no será valorado.

Hellriegel y Slocum (2009) definieron que el compromiso organizacional es:

La fortaleza de la participación de un empleado en la organización y la forma en que se identifica con ella. Los empleados que permanecen con la organización durante un largo periodo tienen a estar mucho más comprometidos con la organización que aquellos que trabajaron por periodos más cortos. (p.57)

El compromiso es el vínculo de la lealtad por el cual el colaborador decide permanecer en la empresa. Uno de los principales factores por el cual un trabajador se siente comprometido es el dinero hecho esto de forma tangible de recompensar a un colaborador, sin embargo no será una solución a largo plazo y conveniente, porque éstos se encontrarán buscando mejores ofertas económicas perjudicando a la organización.

Respecto al compromiso organizacional, Robbins y Coulter (2010) señalaron que “es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía” (p. 287).

El compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización. Aquí no hay lugar para la alineación, sino para el compromiso del mismo, tiene como significado coloquialmente “ponerse la camiseta” de la empresa y verse como parte de ella. Un trabajador necesita identificarse con su equipo y sentirse parte de ella, porque recordemos que la clave de los negocios son los recursos humanos que laboran dentro de una organización, junto con un buen clima laboral haciendo que todos se sientan comprometidos para un solo objetivo con una buena misión y visión empresarial para sobresalir dentro de las demás.

Características del compromiso organizacional

En base a las características del compromiso organizacional Robbins y Judge (2009) mencionaron lo siguiente:

De acuerdo a la teoría de las Relaciones Humanas desarrolladas por Elton Mayo y sus colaboradores en una investigación llevado a cabo en la planta Western Electric

Company ubicada en Chicago, en el barrio de Hawthorne, entre 1927 y 1932, concluyendo que no existe una lazo directo entre la eficacia y cada condición de trabajo que se estudiaron (remuneración, horarios, etc). Sin embargo, se manifestó que ponerle mayor interés al colaborador, la motivación, evitar el trabajo monótono, trabajar en equipo; hace que mejore la productividad de la compañía, comprometiendo a cada colaborador a dar lo mejor y se sienta identificado cada vez más con la organización. (p.292)

De acuerdo con el experimento; tiene mucha relación con el compromiso organizacional, porque se pudo comprobar que los miembros deben trabajar en conjunto con el grupo ya que buscan el apoyo mutuo y si la empresa reconoce sus esfuerzos ellos se sienten motivados y se animan a participar en las actividades de grupos sociales que son simbólicas y no materiales porque indican en la motivación y la alegría del trabajador viéndose reflejado en la alta producción.

Hellriegel y Slocum (2009) indicaron que “el compromiso organizacional se caracteriza por: apoyo y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición de ejercer un esfuerzo considerable para bien de la organización y un deseo por permanecer dentro de la organización” (p.57).

De esta manera se considera que el compromiso organizacional va más allá que la satisfacción laboral porque abarca a toda la empresa y no solo al empleo, es la forma de cómo los colaboradores se comprometen a alcanzar los objetivos. Los trabajadores que permanecen por un largo tiempo en la empresa, se sienten mucho más comprometidos e identificados que los que permanecen en un corto periodo.

Carnegie (2014) indicó que es muy relevante fabricar emociones positivas y crear un ambiente laboral productivo que nos lleve a obtener el compromiso de los empleados. Existieron 5 claves que a continuación se proponen:

- (a) hagan que los empleados se sientan valorados: el reconocimiento promueve un conjunto de emociones positivas. Los jefes inmediatos son clave a la hora de transmitir esas emociones positivas y crear una mayor sensación de satisfacción en sus equipos,
- (b) aumenten la confianza: sentirse valorado y confiado genera entusiasmo y a la vez anima a las personas a tomar decisiones adecuadas en asuntos de trabajo,
- (c) el

entusiasmo es la clave: cuando los empleados se sienten entusiasmados con su trabajo le ponen más empeño y van un paso más allá, (d) los empleados entusiastas se sienten felices cuando van a trabajar y en el propio lugar de trabajo: no son las condiciones económicas o un posible bono lo que hace que los colaboradores se sientan contentos y motivados, sino sus ganas de cooperar y llegar más allá de los objetivos trazados. Una alternativa de medir el compromiso del empleado es recomendar a la empresa como un lugar idóneo para trabajar o como solución de negocio, (e) el empoderamiento de los empleados es importante: los colaboradores deben sentir que se les necesita y que forman parte importante de la compañía y sentirse orgulloso de ello. Quienes se conectan con la empresa manifiestan un fuerte sentido de pertenencia y gozan de más probabilidades de continuar en ella por mucho más tiempo. Este indicador permite que el colaborador ponga más empeño a su trabajo y lo realice en menor tiempo y garantiza en la rentabilidad. (p.52)

Efectivamente, como el autor precisa estas 5 claves hacen que el colaborador de más de sí a la compañía y se comprometa cada vez más. El sentirse valorados recibiendo un reconociendo de su jefe directo genera emociones positivas, confianza y esto se ve reflejado con todo el equipo. Lo que se espera es que los trabajadores se sientan contentos no por el modo económico sino por el hecho que reciben un buen trato, se sientan seguros y confiados recomendando a la empresa como un lugar perfecto para trabajar. Si los colaboradores sienten que la empresa los necesita hay altas probabilidades que continúen en ella por un largo tiempo y se pongan la camiseta para garantizar la rentabilidad.

Dimensión de compromiso organizacional

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Como primera dimensión, Robbins y Judge (2009) mencionaron que el compromiso afectivo es “una carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores” (p.79).

Por lo mencionado, los autores se refieren al vínculo que tiene el trabajador con la empresa y se observa el apego emocional sintiéndose orgullosos de permanecer en ella. En este sentido si el personal tuviera una mejor oferta de trabajo, difícilmente dejaría de permanecer en la organización porque se sienten muy identificados.

Edel, García y Casiano (2007) indicaron que el compromiso afectivo:

Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, reflejan el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. (p.52)

Como los autores mencionan, el compromiso afectivo es lazo que el colaborador siente con la organización. Esto implica que al momento de cruzar las puertas de la empresa trabaje con entusiasmo y empeño porque gozan estar dentro de ella.

Indicador de compromiso afectivo

Emociones

En base a las emociones como indicador del compromiso afectivo, Robbins y Coulter (2010) precisaron que es “la forma de sentir de un receptor al momento de recibir un mensaje influye en la manera en que lo interpreta” (p. 320).

Es un sentimiento relevante que en su momento todos presentamos, es una reacción subjetiva al ambiente en donde uno se encuentra. Cada individuo percibe una forma particular todo dependiendo de sus experiencias pasadas.

Creencias

En relación a las creencias como indicador del compromiso afectivo, se menciona que es todo aquello que solemos creer fielmente acerca de las cosas que normalmente nos ocurre de una experiencia adquirida en la vida, esto hace que tal cosa se produce por alguna razón que es resultado de alguna acción.

Dimensión 2: Compromiso para continuar

Como segunda dimensión, Robbins y Judge (2009) definieron que el compromiso para continuar es “el valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla” (p.80).

Definitivamente este tipo de compromiso se ve aun en muchas organizaciones, lo cual no sería lo conveniente porque el compromiso debería ser más afectivo y no por dinero ya que las consecuencias implican a no trabajar contento ni satisfecho con lo que el colaborador realiza.

Edel, García y Casiano (2007) señalaron que el compromiso para continuar es “el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización” (p.53).

De acuerdo con lo que mencionan los autores el compromiso para continuar se considera cuando el trabajador siente un apego con la empresa, porque sus probabilidades de encontrar un trabajo con el mismo salario o comodidad son escasas y que perdería todo si lo hiciera.

Indicador de compromiso para continuar

Valor económico

Uno de los indicadores del compromiso para continuar es el valor económico, que está vinculado al precio por la compra de un bien o por haber brindado un servicio dependiendo de la cantidad de trabajo que se ha realizado. En otras palabras el valor es establecido por el mercado.

Dimensión 3: Compromiso normativo

Finalmente como tercera dimensión, Robbins y Judge (2009) señalaron que el compromiso para continuar, describiéndolo como “la obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas” (p.80).

Los colaboradores permanecen más tiempo en las empresas que en el mismo hogar, comparten más horas entre ellos mismo que con la familia y si se sienten obligados de permanecer dentro de la empresa no por satisfacción sino por obligación los objetivos planteados por la lealtad que tienen con la organización.

Edel, García y Casiano (2007) precisaron que el compromiso para continuar:

Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizás por percibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentimiento de reciprocidad con la organización. (p.53)

Según los autores hacen mención que en este tipo de compromiso se manifiesta un alto sentimiento de permanecer en la organización, porque se siente en deuda y por un sentido moral a modo de pago sigue permaneciendo en ella.

Indicador de compromiso normativo

Ética

Como primer indicador del compromiso normativo, Hellriegel y Slocum (2009) definieron que la ética son “los valores y los principios que distinguen el bien del mal” (p.16).

Las empresas día a día se enfrentan a problemas y los gerentes como los empleados deben tomar decisiones basados en sus principios éticos. Esto quiere decir que basándose en hacer lo correcto poniendo en práctica sus habilidades y capacidades.

Moral

Como segundo indicador del compromiso afectivo, Jones (2008) definió que la moral “son pensamientos y sentimientos que le dicen a una persona lo que está bien o mal; son parte de la ética de una persona” (p.42).

La moral es todo un conjunto de normas, valores, creencias y costumbres que guían la conducta de los individuos en la sociedad. La moral distingue lo bueno de lo malo para conservar la estabilidad social.

Importancia

Edel, García y Casiano (2007) determinaron la relevancia del compromiso en la organización manifestando lo siguiente:

Se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional; una de las razones de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser mejor predictor de la rotación y de la puntualidad. (p.54)

La importancia del compromiso organizacional es el grado de apego emocional negativo o positivo que tiene el colaborador con la organización. Si los miembros se sienten identificados con la organización se verá reflejado en los altos índices de producción, altos niveles de satisfacción al cliente, altos retornos económicos, beneficios y su voluntad para aprender y mejorar en el trabajo. No necesariamente se le debe brindar un cheque por los servicios ofrecidos. Los empleados buscan más, no necesariamente con dinero sino con atención y haciéndoles notar que son importantes para la empresa y que son el combustible para que la empresa camine.

1.4 Formulación del problema

Hernández et al. (2014) señalaron que la formulación del problema “no es sino afinar y estructurar más formalmente la idea de investigación” (p.36).

Precisa que; es la estructura formal de una idea de investigación con lo que el investigador aspira y debe expresarse con claridad entre dos o más variables, debe estar formulado en forma de pregunta y sin ambigüedades.

Problema general

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de Unimaq S.A., Ate 2017?

Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional con el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación existe entre la cultura organizacional con el compromiso para continuar en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017?

1.5 Justificación del estudio.

Hernández et al. (2014) mencionaron que la justificación del estudio es “además de los objetivos y las preguntas de investigación, es necesario justificar el estudio mediante la exposición de sus razones el para qué del estudio o por qué debe efectuarse” (p.40).

Por consiguiente la justificación del estudio en su mayoría se realiza con un objetivo. ¿Para qué sirve la investigación? y se debe argumentar su realización exponiendo la relevancia que se obtiene del mismo. En algunos casos ayudará a resolver un problema o generar nuevas ideas para profundizar la investigación.

Justificación teórica

En relación a la justificación teórica, Bernal (2010) manifestó que “en la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar

una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente” (p.106).

De acuerdo al autor, en la justificación teórica existe un debate de confrontaciones de ideas para ello se ha recabado teorías a nivel nacional como internacional para incrementar el conocimiento teórico y a su vez determinar cuál es el grado de relación que existe entre las dos variables que son: cultura y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A. Para llevar a cabo dicha investigación se utilizará el instrumento en base a encuestas dirigidas a los miembros de la organización. Ello servirá para diagnosticar el grado de valores y normas; ya que esto controla las interacciones entre los miembros organizacionales así como entre estos a sus proveedores, clientes y otras personas externas a la organización según menciona Jones. Además de ver el nivel de compromiso que tienen los colaboradores con la organización. Del resultado obtenido de la investigación ayudará a para complementar el conocimiento, y a desarrollar o apoyar otras teorías.

Esto servirá para generar cambios y obtener mejoras en la organización en el sentido que los colaboradores no trabajen sobre la incertidumbre, sino sobre la motivación y le pongan ahínco para llegar a sus metas. Recordemos que el recurso humano es el combustible que pone en marcha a toda la organización y con la fuerza colectiva se llegará al objetivo trazado para el cierre de fin de año.

Justificación metodológica

Bernal (2010) definió que la justificación metodológica “se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido confiable” (p.107).

El presente estudio es de tipo aplicada, descriptivo, correlacional, diseño de investigación no experimental. Estas herramientas son relevantes en el trabajo de investigación debido que va a permitir especificar las variables y su grado de relación que existe entre sí, por ende estudiaremos como se relaciona la cultura y compromiso organizacional de la empresa Unimaq S.A. y la forma de cómo influye en cada colaborador.

El instrumento a aplicar será el cuestionario al personal de la empresa, donde se reunirá a 120 colaboradores y nos dirán su punto de vista acerca de la cultura que se lleva a cabo en la empresa y el resultado que se obtiene, mediante los cuales se trata de identificar las creencias, actitudes y otros valores hacia un conjunto de aspectos claves para la empresa.

Justificación práctica

La presente en la investigación, se realizó porque existe la necesidad de mejorar los problemas que existan en relación a la cultura organizacional y compromiso organizacional en la empresa Unimaq S.A. Ate, el cual nos ayudará a analizar las distintas variables y dimensiones para poder llegar a un mejor resultado, con la finalidad de llegar a los metas trazadas anualmente planteados por la organización.

Justificación social

Es necesario enfatizar que los colaboradores son el principal factor que influye en la creación del compromiso, tanto para los trabajadores; así como para los ciudadanos. Por lo tanto, el saber escuchar a todos los integrantes y darles la oportunidad de expresarse cuando lo necesiten, es un medio para lograr un fin. Por lo cual se tiene que brindar todo lo necesario para su adecuado desempeño laboral, en este caso la cultura organizacional tiene una relación con el compromiso que tienen los trabajadores de la empresa Unimaq.

Asimismo, la presente investigación se realizó con el fin de determinar los problemas que genera una cultura organizacional inadecuada. Ya que una cultura organizacional influye sobre cómo responden los colaboradores antes una situación y como interpretan al ambiente que rodea la organización y en el desarrollo de una sociedad que conlleva a mejorar la calidad de vida, dentro de un determinado espacio o lugar.

1.6 Hipótesis

Hernández et al. (2014) manifestaron que la hipótesis “son las guías de una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado” (p.104).

Precisan que son suposiciones hechas a partir de unos datos que sirve de base, para iniciar un estudio o investigación indicando lo que tratamos de probar defendiendo o resguardando con explicaciones del caso investigado. En realidad son respuestas eventuales a las preguntas de investigación.

Hipótesis general

La cultura organizacional y el compromiso organizacional se relacionan significativamente en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017

Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

La cultura organizacional con el compromiso afectivo se relaciona significativamente en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017

Hipótesis específica 2

La cultura organizacional con el compromiso para continuar se relaciona significativamente en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017

Hipótesis específica 3

La cultura organizacional con el compromiso normativo se relaciona significativamente en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017

1.7 Objetivos

Hernández et al. (2014) definieron que los objetivos “señalan lo que se aspira en la investigación y deben expresarse con claridad, pues son las guías del estudios” (p.37).

Indica que los objetivos deben manifestarse con precisión y ser concretos, se debe tener presente en todo el contexto de la investigación que se tiene que anteponer un verbo como por ejemplo: establecer, determinar, demostrar, examinar, analizar, con respecto a las variables que se va a estudiar y tiene que tener congruencia entre sí.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017.

Objetivo específico

Objetivo específico 1

Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso efectivo en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., 2017

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso para continuar en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Hernández et al. (2014) definieron que el diseño de investigación es “el plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento” (p.128).

Establecen que es una sistematización que comprende un conjunto de tácticas metodológicas que serán aplicados al estudio para responder al bosquejo del problema. Asimismo si el diseño está planteado afinadamente, el resultado final del estudio tendrá altas posibilidades de brindar conocimiento adecuado.

Diseño no experimental

Hernández et al. (2014) precisaron que el diseño no experimental son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152).

El diseño de esta investigación se cataloga como no experimental, porque no sufrió cambios en las variables sino se observó los fenómenos tal como se dieron en su ambiente natural para luego ser analizados.

Transeccional o transversal

Hernández et al. (2014) definieron que se considera transeccional o transversal cuando “se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p.154).

La presente investigación se considera transeccional o transversal, se recolectan datos en un solo momento, en tiempo único con el propósito de describir las variables seleccionadas y examinar su incidencia.

Tipo de estudio

Sánchez y Reyes (2006) manifiestan que el tipo de estudios o también denominada activa o dinámica, es aquella que está orientada a la utilización de los conocimientos que interesa conocer para aplicar, cuya finalidad es la resolución de problemas para generar bienestar a la sociedad y la calidad educativa.

Asimismo aplicaremos el estudio descriptivo porque se busca especificar los perfiles de las personas o grupos que se están sometiendo a un análisis, es decir se pretende recoger información de manera independiente sobre los conceptos de las variables. Este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o el grado de asociación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A.

Correlacional

Hernández et al. (2014) manifestaron que un proyecto de investigación es correlacional porque tiene como finalidad lo siguiente:

Conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (p.93)

La presente investigación se considera de estudio correlacional porque se evaluará el grado de relación entre las dos variables que son: cultura organizacional y compromiso organizacional de la empresa Unimaq S.A. Las correlaciones se apoyan en hipótesis sometidas a pruebas.

Descriptivo

Hernández et al. (2014) mencionaron que un proyecto de investigación es descriptivo porque:

Se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera

independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p.92)

El propósito de esta investigación es describir los eventos y situaciones. Es decir se busca especificar las propiedades importantes de las variables y se miden diversos aspectos, dimensiones del problema a investigar en la organización.

Enfoque cuantitativo

Hernández et al (2014) manifestaron que un proyecto de investigación es de enfoque cuantitativo cuando “la recolección de datos, que pretende medir con precisión las variables en estudio” (p.10)

En el enfoque cuantitativo su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales amplias y trabajan fundamentalmente con números y datos cuantificables.

2.2 Variables, operacionalización

Definición conceptual de la variable

Hernández, et al. (2014) definieron que “es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.105).

Las variables en la investigación presentan un concepto de vital importancia y adquieren valor al relacionarse con otras variables éstas pueden ser susceptible de medirse. Pueden ser estudiadas a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos que consiguen valores a las variables referidas. En la presente investigación se consideraron las siguientes variables:

Variable 1: Cultura organizacional

Jones (2013) mencionó que la cultura organizacional:

Es el conjunto de valores y normas compartidos por los miembros de la organización que controla las interacciones entre esos mismos miembros y con sus proveedores, clientes y demás personas externas a la organización. Una cultura organizacional esta moldeada por la gente interna, por la ética de la organización, por los derechos

laborales que se otorga a los empleados y por el tipo de estructura de la organización. Tiene influencia sobre cómo responden los individuos ante una situación y cómo interpretan el ambiente que rodea la organización. (p.9)

Variable 2: Compromiso organizacional

Robbins y Judge (2009) mencionaron que el compromiso organizacional:

Se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (pag.79)

Definición conceptual de operacionalización

Hernández et al. (2014) determinaron que la definición conceptual de operacionalización “constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado” (p.120).

Delimitan los procedimientos que se debe realizar para medir una variable e interpretar los datos obtenidos. Cuando el investigador dispone de varias alternativas debe elegir la que tenga mayor información, capte mejor su esencia o se adecue más a su contexto para definir operacionalmente una variable.

Tabla 1. Operacionalización de las variables cultura organizacional y compromiso organizacional.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Cultura organizacional	Jones (2013) La cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidos por los miembros de la organización que controla las interacciones entre esos mismos miembros y con sus proveedores, clientes y demás personas externas a la organización. Una cultura organizacional esta moldeada por la gente interna, por la ética de la organización, por los derechos laborales que se otorga a los empleados y por el tipo de estructura de la organización. Tiene influencia sobre cómo responden los individuos ante una situación y cómo interpretan el ambiente que rodea la organización. (p.9) para completar este concepto con la siguiente relación: Valores y normas	Para definir operacionalmente la variable "cultura organizacional" se estudiaron sus dimensiones e indicadores. Con ello se obtuvo información fidedigna a través del instrumento el cuestionario tipo likert que permitirá medir el nivel de respuesta.	Valores	Valores terminales	1,2,3,4	Su escala de medición es ordinal, la cual se evidencia en la aplicación del instrumento
				Valores instrumentales	5,6,7	
			Normas	Amabilidad	8,9,10,11	
				Estándares de conducta	12,13	
	Limpieza	14,15				
	Seguridad	16,17,18,19,20				
Compromiso organizacional	Robbins y Judge (2009).El compromiso organizacional se define como el grado en que un empleado se identifica con una	Para definir operacionalmente la variable "compromiso organizacional" se estudiaron sus dimensiones e	Compromiso afectivo	Emociones	1,2,3	

	<p>organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (p.79) para complementar el concepto con la siguiente relación: Compromiso afectivo, compromiso para continuar, compromiso normativo.</p>	<p>indicadores. Con ello se obtuvo información fidedigna a través del instrumento el cuestionario tipo likert que permitirá medir el nivel de respuesta.</p>		Creencias	4,5	<p>Su escala de medición es ordinal, la cual se evidencia en la aplicación del instrumento</p>
			Compromiso para continuar	Valor económico	6,7	
			Compromiso normativo	Obligación ética	8,9,10,11	
				Obligación moral	12,13	

2.3 Población y muestra

Población

De acuerdo a lo mencionado por Hernández et al. (2014) determinaron que la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174).

Es el conjunto de sujetos o individuos con determinadas características sobre el que estamos interesados en obtener conclusiones. La población para este estudio estará constituida por 235 colaboradores de la empresa Unimaq S.A.

Muestra

Según los autores, Hernández et al. (2014) manifestaron que la muestra es un “subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (p.175).

La muestra es una parte de la población que son elegidos al azar, se requiere delimitar la población para generalizar los resultados y establecer parámetros. Con la finalidad de realizar un análisis de la población, se extraerá una muestra de 120 colaboradores de la sede principal de la empresa Unimaq S.A

Población finita:

n = Tamaño muestra = 120

z = Nivel de confianza 95%= 1.96

p = Variabilidad negativa 20%

q = Variabilidad positiva 80%

N = Tamaño de la población 235

E = Error 0.05

Muestra

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{e^2(N-1) + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 235 * 0.20 * 0.80}{(0.05)^2 (235-1) + (1.96)^2 * 0.20 * 0.80}$$

$$n = \frac{144.44}{1.20} = 120$$

2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

García (2012) indico que “la técnica consiste en una regla o lineamiento para aplicar el método. De este modo podemos afirmar que la técnica nos permite aplicar el método de un determinado estudio” (p.11).

En la presente investigación se empleó la técnica de encuesta ya que es la más usada para medir la variable sujeta a investigación y la recolección de información, la cual será un total 120 colaboradores de la empresa Unimaq S.A.

Instrumento

Hernández et al. (2014) precisaron que el instrumento “es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p.199).

Para el presente trabajo se utilizó el instrumento tipo cuestionario que es el más utilizado para recolectar los datos. Esto consiste en elaborar una serie de preguntas conforme a las variables halladas a medir.

Ficha técnica del instrumento para medir la V1

Nombre: Encuesta de cultura organizacional.

Autor: Jones (2013)

Procedencia: Lima – Perú (2017)

Objetivo: Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y el compromiso organizacional

Administración: Individual y colectivo.

Duración: 8 a 10 minutos

Estructura: La encuesta consta de 20 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre

Dimensiones	Nivel por dimensiones	Rango por dimensiones
Valores	Malo	12- 18
	Regular	19 - 25
	Bueno	26 - 34
Normas	Malo	22 - 35
	Regular	36 - 49
	Bueno	50 – 65

Tabla 2. Niveles y rangos de las dimensiones de la variable cultura organizacional.

Ficha técnica del instrumento para medir la V2

Nombre: Encuesta de compromiso organizacional.

Autor: Robbins y Judge (2013)

Procedencia: Lima – Perú (2017)

Objetivo: Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y el compromiso organizacional

Administración: Individual y colectivo.

Duración: 8 a 10 minutos

Estructura: La encuesta consta de 20 ítems.

Nivel de escala calificación: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre

Tabla 3. Niveles y rangos de las dimensiones de la variable compromiso organizacional.

Dimensiones	Nivel por dimensiones	Rango por dimensiones
Compromiso afectivo	Malo	7 - 11
	Regular	12 - 16
	Bueno	17 – 22
Compromiso para continuar	Malo	2 - 3
	Regular	4 - 5
	Bueno	6 – 8
Compromiso normativo	Malo	12 - 16
	Regular	17 - 22
	Bueno	23 – 29

Validez

Hernández, et al. (2014) manifestaron que la validez “en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.200).

En la investigación los instrumentos que se utilizaron fueron validados por 3 docentes expertos en el tema bajo tres conceptos: deficiente, regular, buena, muy buena y excelente.

Tabla 4. Validación de juicio de expertos.

Nº	Apellidos y nombres	Cargos	Porcentaje
Experto 1	Cama Sotelo Manuel	Metodólogo	81%
Experto 2	Sandoval Nizama Genaro	Temático	85%
Experto 3	Janampa Acuña Nerio	Temático	82%
Puntuación promedio			83%

Confiabilidad

Hernández et al. (2014) comentaron que la confiabilidad es “un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

La confiabilidad se refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos que al aplicar el instrumento por segunda vez en condiciones iguales como sea posible. En la presenta investigación se medirá con el coeficiente alfa de cronbach, siendo la fórmula:

α = Alfa de cronbach

k = Numero de ítems

S_i^2 = Varianza de cada ítems

St^2 = Varianza total

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(\frac{1 - \sum S_i^2}{St^2} \right)$$

Tabla 5. Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 6. Estadísticas de fiabilidad de cultura organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	20

El valor obtenido es de 0,946 muestra según la tabla 5 una alta confiabilidad.

Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad de compromiso organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	13

El valor obtenido es de 0,879 muestra según la tabla 6 una fuerte confiabilidad.

2.5 Método de análisis de datos

Una vez ultimada las fases de recolección de datos, se da iniciación a una de las más importantes etapas de una investigación, la cual es de determinar cómo examinar los datos y que herramienta de análisis estadísticos son apropiados para el proyecto. Para la presente investigación se utilizó el programa IBM SPSS *Statistics 22*.

2.6 Aspectos éticos

Por la elaboración del presente trabajo se tendrá en cuenta la veracidad de los resultados, el respeto por la propiedad intelectual de las literaturas manifestadas citando fuentes a la que se ha requerido. Se tuvo en cuenta la ética reservando así a los miembros que se integraron para la recolección de datos que se mantendrán bajo el anonimato, los documentos utilizados no serán revelados a terceras personas. Últimamente existe el compromiso de ostentar la información de la empresa Unimaq S.A de forma confiable.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de los resultados

Tabla 8. Niveles entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional.

		Compromiso organizacional			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Cultura organizacional	Malo	5 4,2%	7 5,8%	4 3,3%	16 13,3%
	Regular	13 10,8%	60 50,0%	8 6,7%	81 67,5%
	Bueno	5 4,2%	9 7,5%	9 7,5%	23 19,2%
Total		23 19,2%	76 63,3%	21 17,5%	120 100,0%

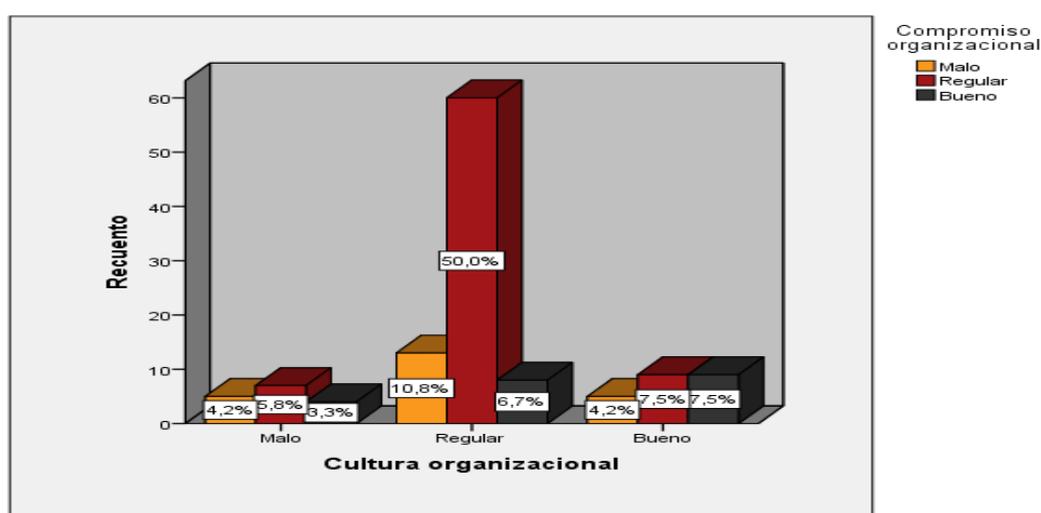
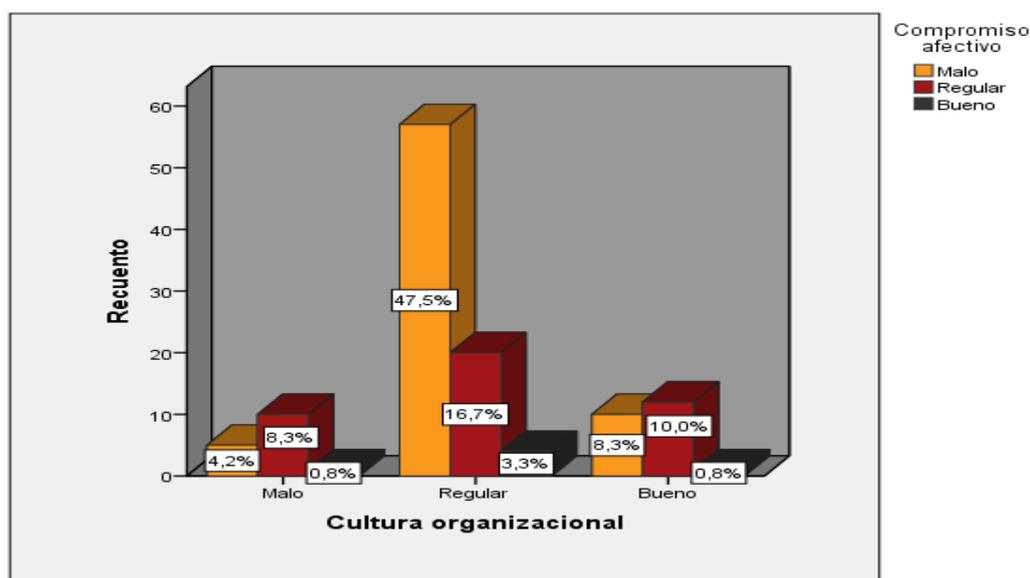


Figura 1. Percepción de la cultura organizacional y compromiso organizacional

De acuerdo a la percepción de la tabla 8 y figura 1, se observa que el 67.5% de los trabajadores de la empresa Unimaq, Lima Ate manifestaron que la cultura organizacional es regular, el 19.2% de miembros señalaron que la cultura organizacional es buena y un 13.3% indicaron que es un nivel malo. Asimismo 19.2% de los trabajadores precisaron que el compromiso organizacional es malo y 63.3% es regular. Es decir Unimaq tiene aún mucho por trabajar para que la cultura y el compromiso organizacional posean un nivel alto, ya que ambas variables tienen un gran impacto en las empresas porque son clave para el éxito. Todo es un conjunto de normas, valores, compromisos normativos, afectivos y para continuar.

Tabla 9. Niveles entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo.

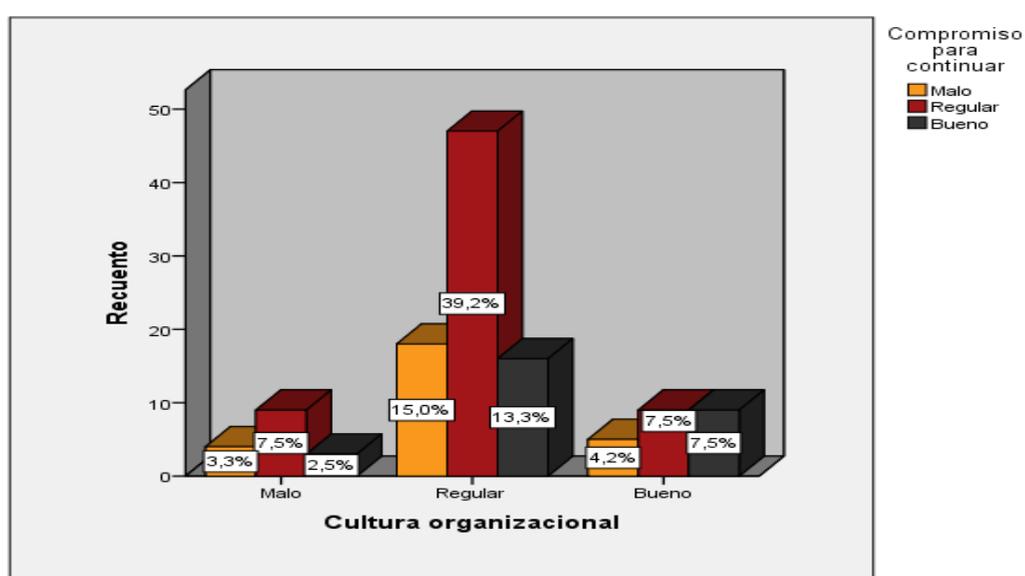
		Compromiso afectivo			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Cultura organizacional	Malo	5	10	1	16
		4,2%	8,3%	0,8%	13,3%
	Regular	57	20	4	81
		47,5%	16,7%	3,3%	67,5%
	Bueno	10	12	1	23
		8,3%	10,0%	0,8%	19,2%
Total		72	42	6	120
		60,0%	35,0%	5,0%	100,0%

**Figura 2.** Percepción de la cultura organizacional y el compromiso afectivo.

En la tabla 9 y figura 2, se observa que 67.5% de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A Lima Ate 2017, declararon que la aplicación de la cultura organizacional es regular, el 19.2 % indicaron que es bueno, el 13.3% revelaron que es malo. Asimismo 60% de los trabajadores manifestaron que el compromiso afectivo es malo y el 35 % es regular. Es decir los colaboradores no se sienten identificados con la organización y esto es un alto índice y muy alarmante porque el compromiso afectivo busca lazos emocionales que los colaboradores conciben con la organización.

Tabla 10. Niveles entre la cultura organizacional y el compromiso para continuar

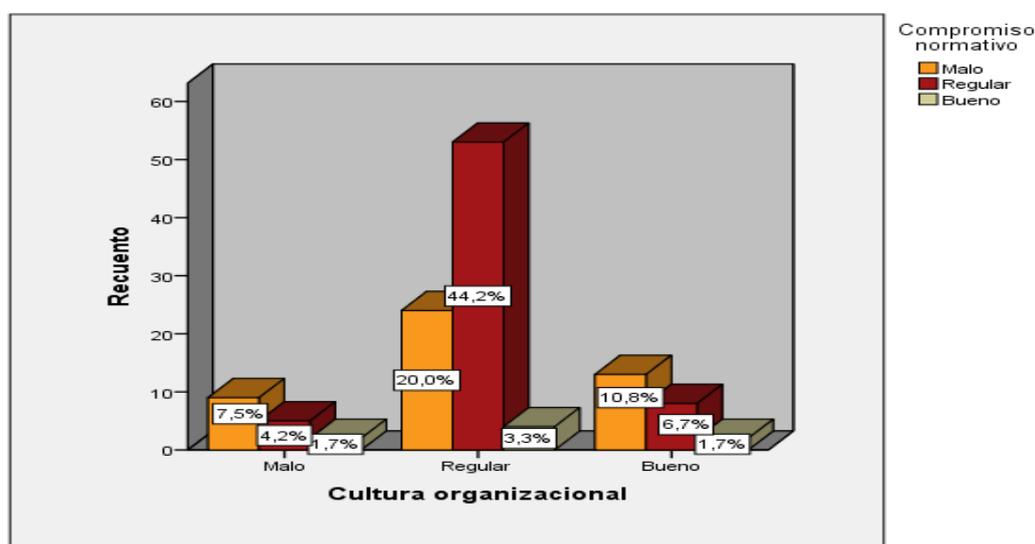
		Compromiso para continuar			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Cultura organizacional	Malo	4 3,3%	9 7,5%	3 2,5%	16 13,3%
	Regular	18 15,0%	47 39,2%	16 13,3%	81 67,5%
	Bueno	5 4,2%	9 7,5%	9 7,5%	23 19,2%
Total		27 22,5%	65 54,2%	28 23,3%	120 100,0%

**Figura 3.** Percepción de la cultura organizacional y el compromiso para continuar.

En la tabla 10 y figura 3, se observa que los trabajadores de la empresa Unimaq S.A Lima Ate 2017, el 67.5% manifestaron que la aplicación de la cultura organizacional es regular, el 19.2 % indican que es bueno, el 13.3% revelaron que es malo. Asimismo 54.2% de los trabajadores mencionaron que el compromiso para continuar es regular y el 23.3 % es bueno. Es decir que la mitad de los colaboradores sienten que no son bien remunerados, que afuera tienen la oportunidad de conseguir otro empleo mejor y que si renunciarán no se verían afectados su entorno familiar.

Tabla 11. Niveles entre la cultura organizacional y el compromiso normativo

		Compromiso normativo			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Cultura organizacional	Malo	9	5	2	16
		7,5%	4,2%	1,7%	13,3%
	Regular	24	53	4	81
		20,0%	44,2%	3,3%	67,5%
	Bueno	13	8	2	23
		10,8%	6,7%	1,7%	19,2%
Total		46	66	8	120
		38,3%	55,0%	6,7%	100,0%

**Figura 4.** Percepción de la cultura organizacional y el compromiso normativo.

En la tabla 11 y figura 4, se observa que los trabajadores de la empresa Unimaq S.A Lima Ate 2017, el 67.5% mencionaron que la aplicación de la cultura organizacional es regular, el 19.2 % indicaron que es bueno, el 13.3% revelaron que es malo. Asimismo 55.2% de los trabajadores manifestaron que el compromiso normativo es regular y el 38.3 % es malo. Es decir que los colaboradores no sienten la lealtad hacia la organización ni agradecimiento por las charlas o capacitaciones que la empresa les brinda. El compromiso normativo es cuando es colaborador siente el agradecimiento hacia la empresa por las enseñanzas brindadas y que si renunciará la dejaría mal parada.

Tabla 12. Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov de la cultura organizacional y el compromiso organizacional.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,092	120	,014
Compromiso organizacional	,117	120	,000

Se observa que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, nos da un nivel de significación asintótica superior a 0.000; para la primera variable 0.014 y la segunda variable 0.000, en ambos casos menor que 0,05; lo que obliga procesar la prueba de hipótesis mediante el uso de los estadígrafos no paramétricos; es decir, mediante el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017.

Regla de decisión

El nivel de significación "P" es menor que 0.05, se rechaza H₀

El nivel de significación "P" no es menor que 0.05, no se rechaza H₀

Tabla 13. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho de Spearman entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional.

			Cultura organizacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.709$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017. Es decir que ambas variables tienen mucho de relación, porque en cada una de las organizaciones para desarrollar la cultura de la organización, la empresa debe buscar que su personal mejore los aspectos como la eficacia, eficiencia, innovación y adaptación con el fin de alcanzar las metas, la misión y la visión de la empresa. Si la cultura mejora se obtendrá el compromiso del colaborador, su participación y finalmente su identificación con la empresa.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017.

Tabla 14. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho de Spearman entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo.

			Cultura organizacional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.539$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017. Es decir que la cultura organizacional puede influenciar la forma en que los individuos establecen sus metas. Esta variable impacta en diversas actitudes de los colaboradores de la empresa, porque al verse en la incertidumbre de que en cualquier momento podrían prescindir de sus servicios no se está generando el compromiso afectivo que es el de lealtad.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso para continuar de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso para continuar de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017.

Tabla 15. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho de Spearman entre la cultura organizacional y el compromiso para continuar.

			Cultura organizacional	Compromiso para continuar
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,354**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso para continuar	Coefficiente de correlación	,354**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.354$) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso para continuar de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017. Es decir que la cultura de la organización no incide mucho con el compromiso para continuar, porque no sería conveniente ya que el compromiso debería ser más afectivo y no por dinero porque las consecuencias implican a no trabajar contento.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017.

H_a: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017.

Tabla 16. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho de Spearman, entre la cultura organizacional y el compromiso normativo.

			Cultura organizacional	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.658$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P = 0,000$ resulta menor al de $P = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017. Es decir que la cultura organizacional incide moderadamente con el compromiso normativo porque abarca un sentido moral que de alguna manera como pago quizás por recibir ciertas prestaciones se crea un sentido de reciprocidad con la organización.

IV. DISCUSIÓN

De la Puente (2017) en su investigación titulada *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la municipalidad Provincial de Trujillo*. El autor concluyó como resultado se encontró que la sub dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional se encuentra una correlación de Spearman de manera pequeña y significativa con la sub escala de afiliación ($r = .269$) de la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo y que de los resultados obtenidos en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en las sub dimensiones del compromiso organizacional a nivel medio compromiso afectivo 47%, implicancia 40% y compromiso de continuidad 57%. Presenta en las sub escalas de motivación de logro a nivel tendencia alta afiliación 71%, poder 69% y logro 69%. De acuerdo con el resultado obtenido, se estableció el coeficiente de correlación de Spearman estadísticamente significativa entre cultura y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017, siendo el valor 0,709: en consecuencia es una correlación positiva alta, porque en la parte descriptiva con el hallazgo y los resultados que se obtuvieron fueron regular porque la empresa no considera una estrategia eficaz, tampoco presenta una mejor herramienta para retener a los empleados estrella. Se puede decir que hay cierta semejanza con lo que menciona el autor porque en los resultados de cultura con compromiso afectivo, para continuar y normativo fueron a nivel medio o regular esto se debe a que Unimaq le falta potenciar más la cultura organizacional para que exista mejores resultados en el compromiso de los colaboradores. Si los perciben que la organización se preocupa por ellos y buscan su bienestar los resultados serán más favorables, de igual forma el trabajador se siente comprometido y motivado cuando la empresa es capaz de brindar condiciones adecuadas para el desempeño. Robbins y Judge (2013) Es necesario considerar que dentro de una compañía exista una buena cultura organizacional, ya que crea equipos de trabajo que sepan interrelacionarse y de esa manera ayuda a detectar problemas y a la vez ofrece posibles soluciones a estos mismos. Se busca las necesidades del personal para apoyarlos de la mejor manera posible, para que se sientan motivados realizando su trabajo y esto se vea reflejado en una destacada productividad que ayuda a definir las fronteras estableciendo diferencias entre una organización y con las demás. Además propala un sentimiento de identidad a los miembros de la organización.

Figuroa (2015), en su tesis *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. El autor concluyo: se concluyó que la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral medido por la correlación de Pearson indican un coeficiente de 0,170 lo cual significa que la cultura organizacional se relaciona de forma positiva muy baja en el desempeño laboral de sus trabajadores. De acuerdo a los resultados del estudio que el elemento predominante dentro de la cultura organizacional en la institución gubernamental son las "Normas", lo cual indica que dentro de la entidad se percibe un mejor seguimiento de las normas y reglas las cuales van unidas a la manera como se deben comportar los trabajadores. De acuerdo con el resultado obtenido, se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre cultura organizacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017, siendo el valor de 0.658: en consecuencia es una correlación positiva moderada, porque en la parte descriptiva con el hallazgo y los resultados que se obtuvieron fueron regular esto se señala que la cultura organizacional permite que las personas comprendan la relación de la institución y el entorno. Es necesario seguir impulsando el seguimiento de normas específicas las cuales determinan el comportamiento de los trabajadores en situaciones importantes. Esto implica que existe una similitud con lo que menciona el autor porque se puede comprobar el funcionamiento de una institución depende de las personas que la integran, las cuales están guiadas por un conjunto de normas, creencias valores etc que los caracteriza en cuya actuación se ve reflejada la situación de la empresa. Asimismo como menciona Robbins y Coulter (2010) las normas son pautas de comportamiento, lineamientos sobre cómo hacer las cosas y deben ser respetadas. Esto permite ajustar ciertas conductas o tareas que deben ser aceptados por todos ya sea dentro de una compañía o dentro del hogar.

Llacchua (2015), en su tesis *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015*. El autor concluyo: la investigación realizada, permitió contrastar en 73 trabajadores administrativos de la universidad nacional José María Arguedas, que existen correlación positiva moderada, de acuerdo a los resultados obtenidos a través del coeficiente de Spearman, que arroja un coeficiente de

correlación de 0,145, lo cual indica que existe un vínculo directo entre valores, normas y convicciones que comparten los administrativos con el conjunto de sentimientos y emociones favorables en base al cual consideran su trabajo; por lo cual cabe señalar que a medida que existen una buena cultura organizacional mejorara correlativamente el bienestar laboral. De acuerdo con el resultado obtenido, se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre cultura organizacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017, siendo el valor de 0.539: en consecuencia es una correlación positiva moderada, porque en la parte descriptiva con el hallazgo y los resultados que se obtuvieron fueron regular y bueno debido a que los trabajadores no se sienten comprometidos con la empresa por ende no disfrutan su permanencia dentro de ella. Sin embargo existe una similitud porque si se analizara los valores y normas que comparten ya que son las interacciones de los miembros sobre cómo influyen en el comportamiento así como sus estándares de conducta de cada uno se observaría que se debe mejorar porque como lo indica el autor si mejora la cultura mejorara en definitiva el bienestar laboral. Asimismo, como lo afirma Chiavenato 2009 es importante mantener los valores dentro de la organización porque llevan a actuar al personal en una manera determinada. Las organizaciones también transmiten sus valores, como por ejemplo; por medio de las recompensas, cuando no admiten la responsabilidad de lo que hicieron, cuando las personas no hacen lo que dicen. Cuando los valores son manifestados de manera clara se evitan dilemas, conflictos o contradicciones. El autor indica que las normas son pautas de comportamiento, lineamientos sobre cómo hacer las cosas y deben ser respetadas. Esto permite ajustar ciertas conductas o tareas que deben ser aceptados por todos ya sea dentro de una compañía o dentro del hogar.

V. CONCLUSIÓN

Primero: Se logró identificar la relación que existe cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., cuyos resultados evidenciaron un valor de 0.709, en consecuencia, una correlación positiva alta, a su vez existiendo una correlación a nivel de muestra, puesto que $P < 0.05$. Es decir que ambas variables tienen mucho de relación, porque en cada una de las organizaciones para desarrollar la cultura de la organización, la empresa debe buscar que su personal mejore los aspectos como la eficacia, eficiencia, innovación y adaptación con el fin de alcanzar las metas, la misión y la visión de la empresa. Si la cultura mejora se obtendrá el compromiso del colaborador, su participación y finalmente su identificación con la empresa.

Segundo: Se logró establecer que existe una relación entre cultura organizacional y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., cuyos resultados evidenciaron un valor de 0.539, en consecuencia, una correlación positiva moderada, a su vez existiendo una correlación a nivel de muestra, puesto $P < 0.05$. Es decir que la cultura organizacional puede influenciar la forma en que los individuos establecen sus metas. Esta variable impacta en diversas actitudes de los colaboradores de la empresa, porque al verse en la incertidumbre de que en cualquier momento podrían prescindir de sus servicios no se está generando el compromiso afectivo que es el de lealtad.

Tercero: Se logró establecer que existe una relación entre cultura organizacional y el compromiso para continuar de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., cuyos resultados evidenciaron un valor de 0.354, en consecuencia, una correlación positiva baja, a su vez existiendo una correlación a nivel de muestra, puesto $P < 0.05$. Es decir que la cultura de la organización no incide mucho con el compromiso para continuar, porque no sería conveniente ya que el compromiso debería ser más afectivo y no por dinero porque las consecuencias implican a no trabajar contento.

Cuarto: Se logró determinar que existe una relación entre cultura organizacional y el compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., cuyos resultados evidenciaron un valor de 0.658, en consecuencia, una correlación positiva moderada, a su vez existiendo una correlación a nivel de muestra, puesto $P < 0.05$. Es decir que la cultura organizacional incide moderadamente con el compromiso normativo porque abarca un sentido moral que de alguna manera como pago quizás por recibir ciertas prestaciones se crea un sentido de reciprocidad con la organización.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se sugiere a la gerencia tengan una cultura abierta y que la empresa este conformada por un equipo fuerte y que se apoyen en todo momento, además saber escuchar a todos los integrantes y darles la oportunidad de expresarse cuando lo necesiten, también que la empresa este conformada por personas con distintas habilidades ya que diferentes puntos de vista ayudan a encontrar mejores alternativas de solución y por último la comunicación desde los gerentes, sub gerentes, jefes, supervisores que logren transmitir apropiadamente los principios, valores, normas, metas y objetivos porque todo lo mencionado hace una buena cultura organizacional

Segundo: Se recomienda a la empresa evaluar el compromiso afectivo y buscar estrategias para que el personal se sienta identificado con la organización, que lleguen a comprometerse y que compartan sus valores, creencias y que los miembros se esfuercen por lograr sus objetivos ya que se esta forma actúan en sintonía con sus propios valores. Es decir, la congruencia entre los valores personales y organizacionales es un punto fundamental en el ajuste de persona – organización.

Tercero: Se propone a la empresa analizar el compromiso para continuar y elaborar estrategias para que los colaboradores se sientan obligados a extender el vínculo laboral y pensar en los costos que significaría si terminará dicha relación porque ve invertido tiempo, dinero y esfuerzo. Por tal motivo pensarían que dejarlo significaría perderlo todo.

Cuarto: Se recomienda a la empresa a considerar si realmente están brindando adecuadas charlas, capacitaciones, pagos de estudios o cualquier otro beneficio para el colaborador ya que esto despierta el sentido de reciprocidad en los colaboradores con la empresa por ende despierta el sentido de compromiso con la organización por un tiempo indeterminado.

VII. REFERENCIAS

- Bobadilla, M., Callata, C. y Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional el rol de la orientación cultural en una empresa global*. (Académico de Magíster). Universidad del Pacífico, Lima - Perú
- Cámara, S. (2012). *Conflicto, cultura y compromiso organizacional un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la región autónoma de Madeira*. (Grado de Doctorado). Universidad de Cádiz, Cádiz - España.
- Carnegie, D. (2014). *5 claves para alentar el compromiso de los empleados*. Recuperado de <http://es.dalecarnegie.com/blog/main/claves-alentar-compromiso-empleados/>.
- Castro, L. (2016). *La Cultura y Clima Organizacionales como Elementos Clave para la Acreditación de la Carrera de Administración*. (Tesis de Magister). Universidad Mayo de San Marcos Lima – Perú.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta edición). Colombia: MgGRAW- HILL/ Interamericana Editores S.A
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. (1era edición). México. MgGRAW- HILL/ Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2da edición). México. MgGRAW- HILL/ Interamericana Editores S.A.
- De la Puente, L (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo* (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo – Perú
- Delgado, R. y Jaik, A. (2017). *Clima y compromiso Organizacional* (1era edición). México: Instituto Universitario Anglo Español.

- Edel, R., García, A. y Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional* recuperado, de https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf.
- Figueroa, L. (2015). *Relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Institución Gubernamental*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Fincowsk, E. y Krieger, M. (2012). *Comportamiento Organizacional* (1era edición). México: Pearson Educación de México S.A.
- Harris, J., Paz, A. y Franco, F. (2014). *Compromiso organizacional: Estímulo de éxitos del personal docentes en las universidades privadas de Venezuela*. Revista Económicas CUC, 35(1), 91-106. Recuperado de http://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/economicascuc/article/viewFile/227/pdf_45
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12a edición). México: Cengage Learning Editores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta edición). México: McGraw- HILL/ Interamericana Editores S.A.
- Jericó, P. (2008). *La Nueva Gestión del Talento: Construyendo Compromiso*. (1era edición). España: Pearson Educación S.A.
- Jones, G. (2013). *Teoría organizacional diseño y cambio en las organizaciones* (7° edición). México: Pearson Educación de México S.A.
- Llacchua, F. (2015). *Cultura Organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas*. Andahuaylas,

2015. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional José María Arguedas, de Andahuaylas, Perú

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el Grupo*. (13° edición). México: McGRAW- HILL/ Interamericana Editores S.A

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España, edit. Pearson Prentice Hall.

Robbins, S & Coulter, M. (2014). *Administración*. (12 ° edición) México: Pearson Educación de México S.A.

Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13° edición) México: Pearson Educación de México S.A.

Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15° edición) México: Pearson Educación de México S.A.

Salazar, J. (2013). *Relación entre la Cultura Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Snell, S. & Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. (16° edición). México: Learning Editores S.A.

Soberanes, L. (2009). Clima y el Compromiso Organizacional en las Organizaciones. *Revista Internacional: La Nueva Gestión Organizacional*. 5(9), 123–124. Recuperado de: http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf.

Vallejos, L. (2014). *Cultura Organizacional y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Municipalidad Poblado de Miramar*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo. Perú.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización de variables						
			Variable 1: Cultura organizacional						
Problema general	Obejivo general	Hipótesis general	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de Unimaq S.A., Ate 2017?	Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017.	La cultura organizacional y el compromiso organizacional se relacionan significativamente en los colaboradores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017	Cultura organizacional	Jones (2013) La cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidos por los miembros de la organización que controla las interacciones entre esos mismos miembros y con sus proveedores, clientes y demás personas externas a la organización. Una cultura organizacional esta moldeada por la gente interna, por la ética de la organización, por los derechos laborales que se otorga a los empleados y por el tipo de estructura de la organización. Tiene influencia sobre cómo responden los individuos ante una situación y cómo interpretan el ambiente que rodea la organización. (p.9)	Para definir operacionalmente la variable "cultura organizacional" se estudiaron sus dimensiones e indicadores. Con ello se obtuvo información fidedigna a través del instrumento el cuestionario tipo likert que permitirá medir el nivel de respuesta.	Valores	Valores terminales	1,2,3,4	5. Siempre. 4. Casi siempre. 3. A veces. 2. Casi siempre. 1. Nunca.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos					Valores instrumentales	5,6,7	
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional con el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017?	Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso efectivo en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017	La cultura organizacional con el compromiso afectivo se relaciona significativamente en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017				Amabilidad	8,9,10,11		
						Estándares de conducta	12,13		
						Normas	Limpieza	14,15	
¿Cuál es la relación existe entre la cultura organizacional con el compromiso para continuar en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017?	Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso para continuar en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017	La cultura organizacional con el compromiso para continuar se relaciona significativamente en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017					Seguridad	16,17,18,19,20	
			Variable 2: Compromiso Organizacional						
			Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
			Compromiso organizacional	Robbins y Judge (2009).El compromiso organizacional se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (p.79)	Para definir operacionalmente la variable "compromiso organizacional" se estudiaron sus dimensiones e indicadores. Con ello se obtuvo información fidedigna a través del instrumento el cuestionario tipo likert que permitirá medir el nivel de respuesta.	Compromiso afectivo	Emociones	1,2,3	5. Siempre. 4. Casi siempre. 3. A veces. 2. Casi siempre. 1. Nunca.
							Creencias	4,5	
¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017?	Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017	La cultura organizacional con el compromiso normativo se relaciona significativamente en los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017				Compromiso para continuar	Valor económico	6,7	
				Obligación moral	12,13				

Anexo 2: Instrumentos de las variables

Cuestionario sobre cultura organizacional						
Estimado (a)				N°	Leyenda	
El presente documento es anónimo y confidencial, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación, titulada Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017. Por ello se pide su colaboración marcada con una "x" que considere aceptada según su punto de opinión en las siguientes alternativas:				1	Nunca	
				2	Casi nunca	
				3	A veces	
				4	Casi siempre	
				5	Siempre	
Sexo:	F	M				
Edad	20 - 30	31 - 40	41 - 50			
Variable 01: Cultura organizacional						
Dimensiones	Indicadores					
Valores	Valores terminales					
	1	La empresa promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
	2	La empresa cumple con la responsabilidad social laboral (RSL)				
	3	Consideras que recibes una justa retribución económica por las labores que desempeñas.				
	4	Reconocen a los empleados que alcancen la excelencia en la organización.				
	Valores instrumentales					
	5	La empresa promueve los valores de coordinación, positivismo y compañerismo entre colaboradores.				
	6	Existe una adecuada comunicación con mi equipo de trabajo.				
	7	La empresa brinda autonomía al colaborador para tomar decisiones necesarias para el cumplimiento de las metas.				
	Normas	Amabilidad				
8		Se siente satisfacción de cómo la empresa trata a los colaboradores.				
9		La interacción entre jefe directo y colaborador es el adecuado.				
10		El trato es amable y cortés entre los trabajadores de la empresa.				
11		El ambiente en la organización es el adecuado para trabajar con entusiasmo y empeño.				
Estándares de conductas						
12		La empresa toma decisiones de manera correcta, con integridad y el cumplimiento de todas las leyes y las políticas aplicables.				
13		Consideras que los colaboradores cumplen con el código de conducta otorgada por la empresa.				
Limpieza						
14		Consideras que los concesionarios de alimentos que se encuentran dentro de la empresa cumplen con un adecuado higiene.				
15		Los servicios higiénicos se encuentran adecuadamente limpios en todo momento.				
Seguridad						
16		La empresa cuenta con los extintores de seguridad para los casos de emergencia.				
17	Reconoce la empresa la importancia que tiene la ergonomía dentro de ella.					
18	La empresa toma muy en serio los simulacros programados.					
19	La organización cuenta con la señalización de seguridad.					
20	La empresa cuenta con los elementos de protección personal.					

Cuestionario sobre compromiso organizacional									
Estimado (a)					N°	Leyenda			
El presente documento es anónimo y confidencial, su aplicación será de uso exclusivo para el desarrollo de la investigación, titulada Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017. Por ello se pide su colaboración marcada con una "x" que considere aceptada según su punto de opinión en las siguientes alternativas:					1	Nunca			
					2	Casi nunca			
					3	A veces			
					4	Casi siempre			
					5	Siempre			
Sexo:	F	M							
Edad:	20 - 30	31 - 40	41 - 50						
Variable 02: Compromiso organizacional									
Dimensiones	Indicadores				1	2	3	4	5
Compromiso afectivo	Emociones								
	1	Me emociona pertenecer a ésta organización							
	2	Me siento privilegiado de formar parte de este equipo.							
	3	Me entusiasma el trabajo que desarrollo actualmente dentro de la organización.							
	Creencia								
4	La empresa tiene la creencia en la calidad y el servicio para una buena atención al cliente y consideras que la practicas.								
5	Los trabajadores reconocen la creencia en brindar los detalles de la ejecución, en los frutos y rápidos progresos que produce un trabajo bien hecho.								
Compromiso para continuar	Valor económico								
	6	Otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
7	Cubro todas mis necesidades económicas con este trabajo.								
Compromiso normativo	Obligación ética								
	8	Consideras que la empresa toma decisiones aplicando sus principios éticos.							
	9	Aunque tuviera mejores propuestas de trabajo especialmente para la competencia, no dejaría la empresa por mis principios éticos							
	10	Realizas con total disciplina todas las responsabilidades otorgadas.							
	11	Los trabajadores tienen bien en claro que no deben rebajarse a incentivos materiales por parte de terceras personas.							
	Obligación moral								
12	Dentro de los objetivos de la empresa consideras que incluyen las pautas morales.								
13	Consideras que la empresa cumple con el deber moral de proporcionar una estabilidad y subsistencia digna a todos los miembros de permanecen dentro de ella.								

Anexo 3: Base de datos prueba piloto

		Cultura organizacional																						
		Valores							Normas													Suma D1	Suma D2	D1 + D2
Encuestados		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20			
	1	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	2	5	5	5	4	5	5	5	27	55	82
	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32	65	97
	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	34	61	95
	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	29	50	79
	5	3	5	5	3	3	4	2	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	25	56	81
	6	3	5	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	26	54	80
	7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	29	53	82
	8	2	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	23	42	65
	9	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	24	52	76
	10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	29	53	82
	11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	21	52	73
	12	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	19	38	57
	13	2	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	19	45	64
	14	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	23	48	71
	15	2	4	3	4	2	3	3	3	1	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	21	44	65
	16	3	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	18	41	59
	17	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	19	41	60
	18	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	18	42	60
	19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	5	4	5	5	5	21	47	68
20	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	49	73	

Compromiso organizacional																	
Compromiso afectivo					Compromiso para continuar		Compromiso normativo										
Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	Suma D1	Suma D2	Suma D3	D1 + D2 + D3
	1	3	3	1	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	13	6	21
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	24	52
3	5	5	4	4	4	3	2	4	3	4	5	5	5	22	5	26	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	20	8	22	50
5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	16	8	23	47
6	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	17	7	23	47
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	20	7	25	52
8	3	3	2	2	3	4	3	4	2	5	2	4	5	13	7	22	42
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	20	8	28	56
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	20	7	25	52
11	4	4	4	3	3	1	1	3	5	5	5	5	5	18	2	28	48
12	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	15	5	16	36
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	15	5	17	37
14	4	4	5	3	4	3	3	4	2	4	5	2	4	20	6	21	47
15	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	13	6	17	36
16	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	13	5	17	35
17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	15	5	18	38
18	3	3	3	2	1	3	2	3	4	4	3	4	4	12	5	22	39
19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	14	6	19	39
20	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	14	5	18	37

Resultado de la prueba piloto de cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	70,1000	117,463	,662	,943
VAR00002	69,4000	115,621	,754	,942
VAR00003	69,9500	115,839	,740	,942
VAR00004	70,1500	115,818	,764	,941
VAR00005	70,1500	117,292	,740	,942
VAR00006	70,0500	117,839	,689	,943
VAR00007	70,3000	117,484	,661	,943
VAR00008	70,0000	116,316	,774	,941
VAR00009	70,6000	114,147	,632	,945
VAR00010	69,9500	114,050	,784	,941
VAR00011	69,9500	115,313	,833	,940
VAR00012	69,7500	117,882	,777	,942
VAR00013	70,0500	119,945	,566	,945
VAR00014	69,6000	120,463	,671	,943
VAR00015	69,5500	123,734	,409	,947
VAR00016	69,1000	121,779	,578	,944
VAR00017	69,4500	120,892	,587	,944
VAR00018	69,1000	124,516	,452	,946
VAR00019	69,1500	121,292	,626	,944
VAR00020	69,2000	119,747	,605	,944

Resultado de la prueba piloto de compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

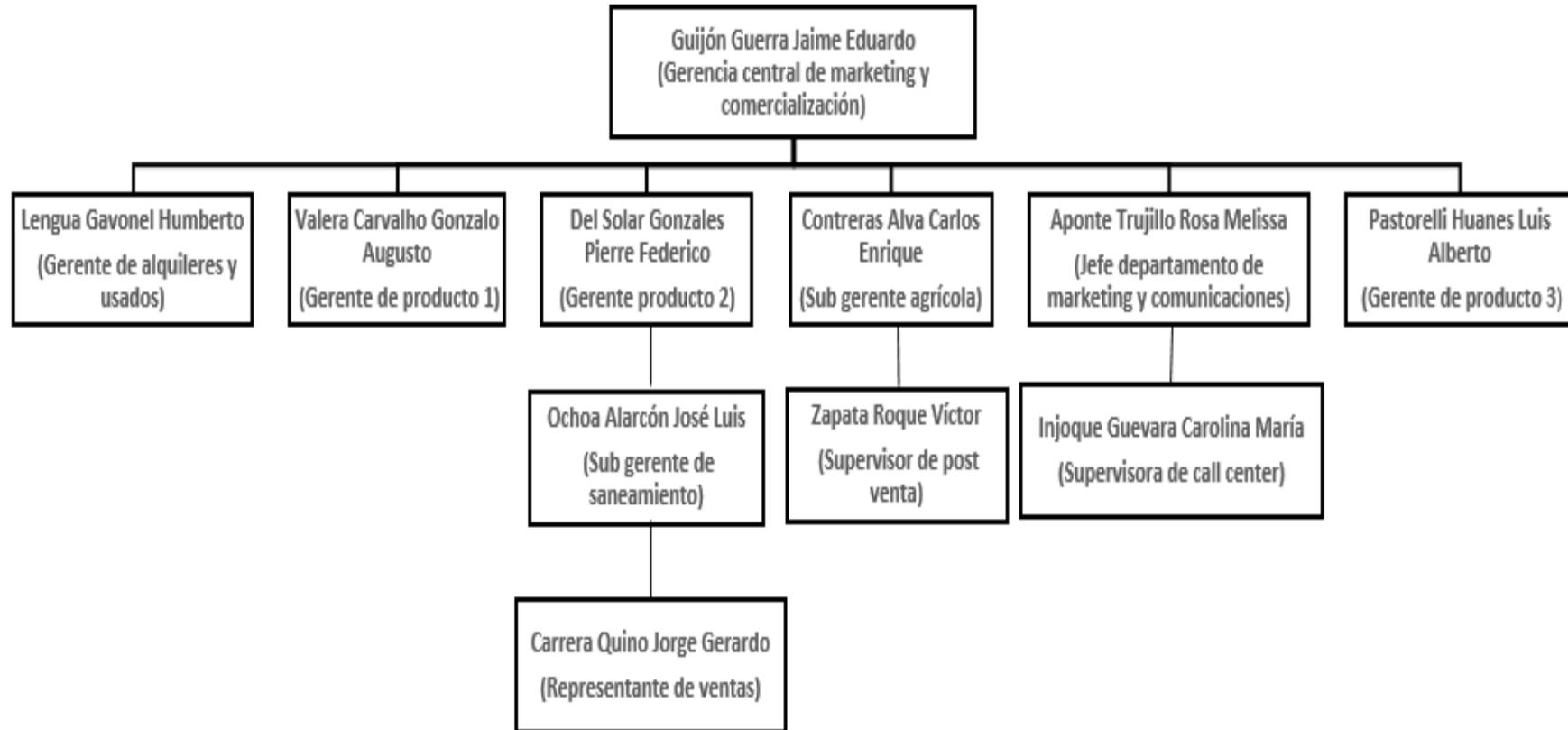
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	13

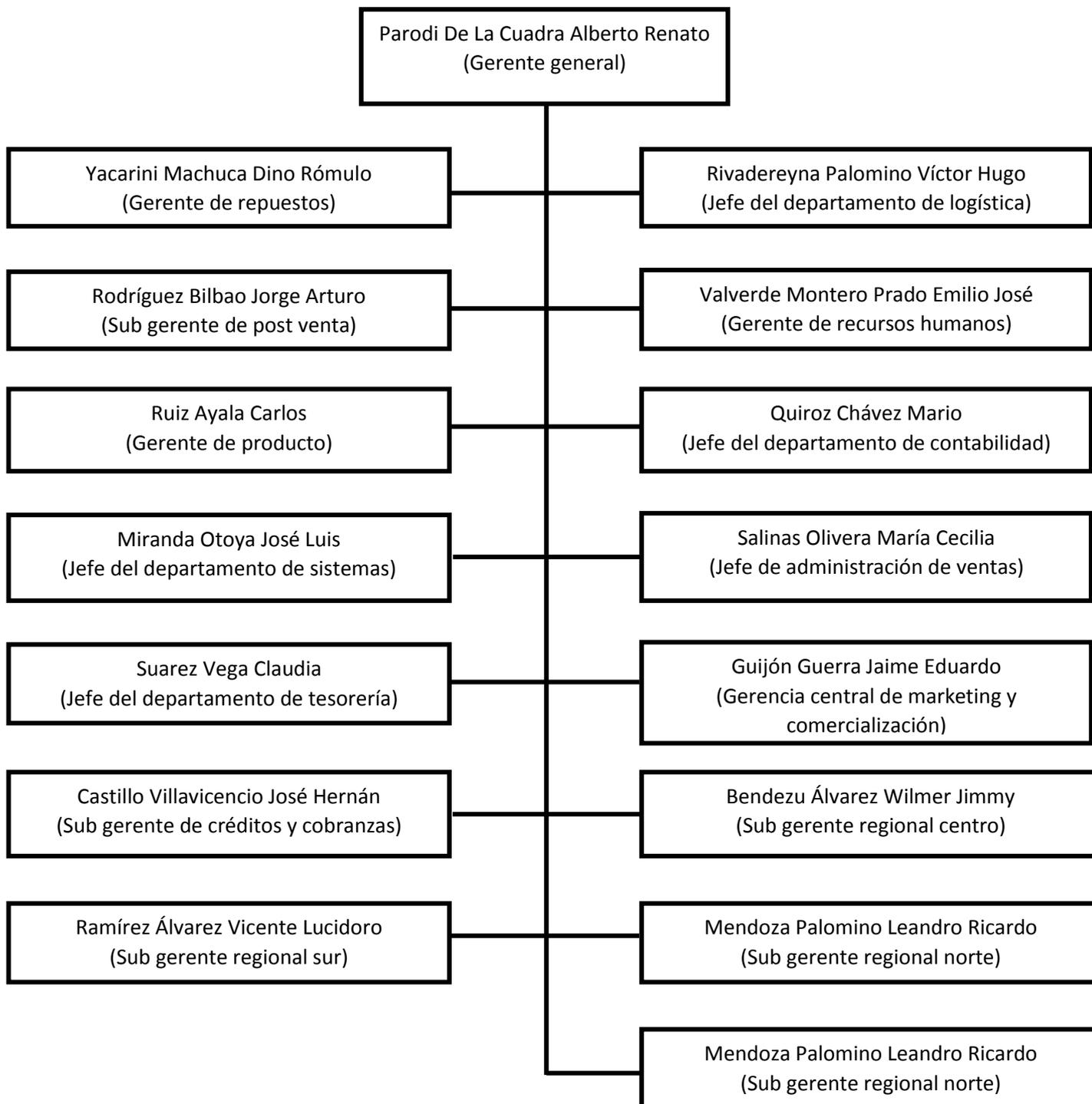
Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	40,7000	39,063	,862	,855
VAR00002	40,7500	40,408	,803	,860
VAR00003	40,8500	41,187	,530	,872
VAR00004	40,9000	41,568	,621	,868
VAR00005	41,0500	40,155	,642	,866
VAR00006	40,9000	42,411	,355	,883
VAR00007	41,3500	45,082	,208	,887
VAR00008	40,6500	42,871	,697	,868
VAR00009	40,8500	41,292	,478	,875
VAR00010	40,3000	42,537	,486	,874
VAR00011	40,5500	36,997	,722	,861
VAR00012	40,6000	40,358	,547	,872
VAR00013	40,3500	41,082	,565	,870

Encuestados	Compromiso organizacional															Suma D1	Suma D2	Suma D3	Suma D1+D2+D3
	Compromiso afectivo					Compromiso para continuar		Compromiso normativo											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13						
1	3	3	1	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	13	6	21	40		
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	24	52		
3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	22	5	26	53		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	20	8	22	50		
5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	16	8	23	47		
6	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	17	7	23	47		
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	20	7	25	52		
8	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	5	2	4	13	7	22	42		
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	20	8	28	56		
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	20	7	25	52		
11	4	4	4	3	3	1	1	3	5	5	5	5	5	18	2	28	48		
12	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	15	5	16	36		
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	15	5	17	37		
14	3	4	5	3	4	3	3	4	2	4	2	4	2	20	6	21	47		
15	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	13	6	17	36		
16	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	13	5	17	35		
17	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	15	5	18	38		
18	3	3	3	2	1	3	2	3	4	4	3	4	4	12	5	22	39		
19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	14	6	19	39		
20	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	14	5	18	37		
21	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	14	6	23	43		
22	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	17	6	23	46		
23	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	14	5	21	40		
24	3	3	4	3	4	3	2	4	4	5	4	4	4	17	5	25	47		
25	4	4	4	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	18	5	25	48		
26	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	12	6	18	36		
27	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	14	5	16	35		
28	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	15	4	20	39		
29	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	14	4	22	40		
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	15	6	20	41		
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	6	18	39		
32	3	4	4	2	3	3	3	5	5	5	3	3	3	16	6	24	46		
33	4	4	3	3	3	3	2	4	4	5	3	3	4	17	5	23	45		
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	6	18	39		
35	4	4	4	3	3	2	2	3	4	5	4	4	4	18	4	24	46		
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	15	6	21	42		
37	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	15	5	24	44		
38	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	15	5	18	36		
39	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	13	6	15	34		
40	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	7	3	13	23		
41	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	18	5	18	41		
42	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	16	5	19	40		
43	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	14	4	19	37		
44	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	15	6	21	42		
45	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	15	6	24	45		
46	4	4	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4	17	5	25	47		
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	8	24	52		
48	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	14	4	18	36		
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	6	18	39		
50	4	3	2	2	2	2	2	3	4	5	3	4	4	13	5	23	41		
51	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	12	5	20	37		
52	4	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	4	13	5	21	39		
53	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	16	6	20	42		
54	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	13	5	20	38		
55	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	13	5	19	37		
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	6	18	39		
57	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	3	4	4	10	4	23	37		
58	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	13	6	18	37		
59	3	3	3	2	2	3	3	4	4	5	3	4	4	13	6	24	43		
60	3	3	2	3	3	3	2	3	4	5	3	4	4	14	5	23	42		
61	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	17	6	27	50		
62	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	3	4	4	15	4	22	41		
63	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	14	4	20	38		
64	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	13	6	22	41		
65	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	15	5	20	40		
66	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	18	6	27	51		
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	15	6	20	41		
68	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	10	4	17	31		
69	3	3	2	3	2	3	3	4	5	5	4	5	5	13	6	25	41		
70	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	13	6	22	41		
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	6	18	39		
72	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	13	6	22	41		
73	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	3	3	10	3	18	31		
74	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	17	6	26	49		
75	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	15	4	22	41		
76	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	15	6	18	39		
77	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	15	6	23	44		
78	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	18	8	29	55		
79	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	4	13	5	20	38		
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	6	18	39		
81	3	3	3	2	2	3	3	3	4	5	3	4	4	13	6	23	42		
82	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	13	5	16	35		
83	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	18	5	24	47		
84	3	3	3	2	2	3	3	4	4	5	3	4	4	13	6	24	43		
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	6	18	39		
86	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	13	6	18	37		
87	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	13	6	23	42		
88	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	14	5	20	39		
89	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	18	5	23	46		
90	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	12	6	21	39		
91	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	11	3	13	27		
92	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	16	4	24	44		
93	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	15	6	24	45		
94	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	17	7	23	47		
95	3	3	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	12	6	24	42		
96	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	15	4	21	40		
97	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	14	5	21	40		
98	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	14	6	23	43		
99	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	15	6	17	38		
100	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	13	6	18	37		
101	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	13	5	18	36		
102	2	2	2	1	1	2	1	2	1	4	1	2	2	8	3	12	23		
103	3	3	3	2	1	3	1	3	4	5	1	3	3	12	4	19	3		

Anexo 5: Organigrama





Anexo 6: Tabla de especificaciones

Variable	Dimensión	Cantidad de indicadores	Indicador	Ítem	
Cultura organizacional	Valores	4	Valores terminales	1	La empresa promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.
				2	La empresa cumple con la responsabilidad social laboral (RSL)
				3	Consideras que recibes una justa retribución económica por las labores que desempeñas.
				4	Reconocen a los empleados que alcancen la excelencia en la organización.
		3	Valores instrumentales	5	La empresa promueve los valores de coordinación, positivismo y compañerismo entre colaboradores.
				6	Existe una adecuada comunicación con mi equipo de trabajo.
				7	La empresa brinda autonomía al colaborador para tomar decisiones necesarias para el cumplimiento de las metas.
	Normas	4	Amabilidad	8	Se siente satisfacción de cómo la empresa trata a los colaboradores.
				9	La interacción entre jefe directo y colaborador es el adecuado.
				10	El trato es amable y cortés entre los trabajadores de la empresa.
				11	El ambiente en la organización es el adecuado para trabajar con entusiasmo y empeño.
		2	Estándares de conducta	12	La empresa toma decisiones de manera correcta, con integridad y el cumplimiento de todas las leyes y las políticas aplicables.
				13	Consideras que los colaboradores cumplen con el código de conducta otorgada por la empresa.
		2	Limpieza	14	Consideras que los concesionarios de alimentos que se encuentran dentro de la empresa cumplen con un adecuado higiene.
				15	Los servicios higiénicos se encuentran adecuadamente limpios en todo momento.
		5	Seguridad	16	La empresa cuenta con los extintores de seguridad para los casos de emergencia.
				17	Reconoce la empresa la importancia que tiene la ergonomía dentro de ella.
				18	La empresa toma muy en serio los simulacros programados.
				19	La organización cuenta con la señalización de seguridad.
				20	La empresa cuenta con los elementos de protección personal.

Variable	Dimensión	Cantidad de indicadores	Indicador	Ítem	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	3	Emociones	1	Me emociona pertenecer a ésta organización
				2	Me siento privilegiado de formar parte de este equipo.
				3	Me entusiasma el trabajo que desarrollo actualmente dentro de la organización.
		2	Creencia	4	La empresa tiene la creencia en la calidad y el servicio para una buena atención al cliente y consideras que la practica.
				5	Los trabajadores reconocen la creencia en brindar los detalles de la ejecución, en los frutos y rápidos progresos que produce un trabajo bien hecho.
		Compromiso para continuar	2	Valor económico	6
	7				Cubro todas mis necesidades económicas con este trabajo.
	Compromiso normativo	4	Obligación ética	8	Consideras que la empresa toma decisiones aplicando sus principios éticos.
				9	Aunque tuviera mejores propuestas de trabajo especialmente para la competencia, no dejaría la empresa por mis principios éticos
				10	Realizas con total disciplina todas las responsabilidades otorgadas.
				11	Los trabajadores tienen bien en claro que no deben rebajarse a incentivos materiales por parte de terceras personas.
		2	Obligación moral	12	Dentro de los objetivos de la empresa consideras que incluyen las pautas morales
	13			Consideras que la empresa cumple con el deber moral de proporcionar una estabilidad y subsistencia digna a todos los miembros de permanecen dentro de ella.	

Anexo: Juicio de experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Dr. Manuel Salvador Camacho Toleda
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Coord. Invest. PFI/PA - UCV
 1.3 Especialidad del validador: Economista - Metodólogo Encuesta.
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
 1.5 Título de la Investigación: Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unidos S.A. Ate 2017
 1.6 Autor del Instrumento: Yazmin Lineros Ramirez.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					✓
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la Investigación					✓
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						81%

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable: Cultura Organizacional

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE		INSUFICIENTE
Item 1	✓			
Item 2	✓			
Item 3	✓			
Item 4	✓			
Item 5	✓			
Item 6	✓			
Item 7	✓			
Item 8	✓			

Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		
Item 19	✓		
Item 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: Compromiso laboral

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 81 % V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

Dr. MANUEL SALVADOR CAMA SOTELO
DOCENTE ASesor DE TESIS
(DNI 10248111)

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 10248111 Teléfono N° 942796627

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO
 DE INVESTIGACIÓN**
I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Sambvel Nizoma Ganzo Edwin.
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Coordinador / DTC / Asesor.
 1.3 Especialidad del validador: Temático.
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: Encuesta
 1.5 Título de la Investigación: Cultura organizacional y compromiso organizacional de los
 1.6 Autor del Instrumento: Yazmin Lizores Ramirez. Trabajadores de la empresa Unimag S.A. Año 2017

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					/
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					/
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					/
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					/
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					/
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					/
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico					/
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					/
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85%

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:
Primera variable: Cultura Organizacional

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		

Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		
Item 19	/		
Item 20	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: Compromiso laboral

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 % V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:


 Firma del Experto Informante.
 DNI. N° 096145918 Teléfono N° 992244905
 M.G. CPCC Genaro E. Sandoval Arzono..



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Juan Pablo Acuña Herico
 1.2 Cargo e Institución donde labora: DTC -UCV.
 1.3 Especialidad del validador: Dr. Administración - Técnico
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: Encuesta
 1.5 Título de la Investigación: Cultura organizacional y Compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimag S.A, Ate 2017
 1.6 Autor del Instrumento: Jaquín Luciano Ramírez.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					✓
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					✓
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						82%

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable: Cultura Organizacional

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		

Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		
Item 19	/		
Item 20	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable
Segunda variable: Compromiso laboral

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		

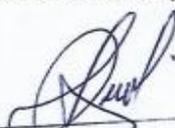
La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

() El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:


 Firma del Experto-Informe.
 DNI. N° 28270171 Teléfono N° 996379560

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F04-PP-PR-02.02
		Verión : 01
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, Virginia Asunción Cerón Urbano
 docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela
 Profesional Administración de la Universidad César Vallejo (prestar
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

• Cultura organizacional y compromiso organizacional de Los
 trabajadores de la empresa Unimag SA, Ate 2017

del (de la) estudiante Yazmin Carolina Linares Ramirez
 constato que la investigación tiene un índice de
 similitud de 29.5% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

En/a suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis
 cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la
 Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha San Juan de los Rios, 28 Enero 2018



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 31683051

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo Yazmin Carolina Linares Ramirez (es identificada con DNI N° 46063080)
 egresado de la Escuela Profesional de Administración de la
 Universidad César Vallejo, autorizo No autorizo la divulgación y
 comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"Cultura organizacional y clima organizacional de los trabajadores
 de la empresa Urmag. S.A."; en el Repositorio Institucional de la UCV
 (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
 Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

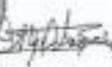
.....



 FIRMA

DNI: 46063080

FECHA: 28 de Enero del 2019.

 DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN *PERU*		Revisó		 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN *PERU*	
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Autorizó el RUC	Firmado	Investigador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Federico Alfredo Suasnabar Ugarte

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Yazmin Carolina Linares Rosales

INFORME TITULADO:

Cultura organizacional y compromiso organizacional
de los trabajadores de la empresa Unimag S.A., Ate 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 22 Noviembre 2017

NOTA O MENCIÓN: 16



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN