



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Cultura organizacional y compromiso en la Corporación
American Racks S.A., Comas, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Bernilla Carlos, José Fernando (ORCID: 0000-0002-0333-7472)
Espinoza Quiroz, Gonzalo Alejandro (ORCID: 0000-0002-6532-4490)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (ORCID: 0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres Ana Carlos y Santos Bernilla por brindarme su apoyo constante en toda mi formación académica, a mis hermanos por ser los que me motivan a cumplir con mis objetivos y a brindarles un buen ejemplo, a mi pareja Melissa Olea por ayudarme y motivarme a seguir adelante y a todos mis familiares por el apoyo incondicional.

A mis padres Lourdes Quiroz y Ronaldo Espinoza por apoyarme en toda mi Carrera Universitaria, además de ser mi motivo para crecer como profesional. A toda mi familia que siempre estuvo ahí cuando los necesitaba. A mi novia Danna Gallardo por alentarme a no dejar las cosas a medias y seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios en primer lugar por darnos salud y energías para nunca decaer en el camino, por otorgarnos el privilegio de poder desarrollarnos profesionalmente. A nuestros padres que sin ellos no habiéramos podido tener una correcta educación y valores; guiándonos siempre por el buen camino. Finalmente, a nuestro asesor el Dr. Teodoro Carranza Estela por habernos guiado y apoyado incondicionalmente en cada etapa de la tesis, muchas gracias por su tiempo, dedicación y confianza en este periodo.

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos.....	17
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
4.1 Análisis estadístico descriptivo.....	19
4.2 Análisis estadístico inferencial.....	24
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Operacionalización	14
Tabla 2 Valor de coeficientes para el nivel de aceptación	15
Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos	16
Tabla 4 Resultado de Alfa de Cronbach	16
Tabla 5 Resumen de procesamiento de datos	16
Tabla 6 Resultado de Alfa de Cronbach	17
Tabla 7 Cultura Organizacional	19
Tabla 8 Identidad	20
Tabla 9 Reglas	20
Tabla 10 Estabilidad	21
Tabla 11 Compromiso	21
Tabla 12 Compromiso afectivo	22
Tabla 13 Compromiso normativo	23
Tabla 14 Compromiso de continuidad	23
Tabla 15 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	24
Tabla 16 Correlación de las variables cultura organizacional y compromiso	25
Tabla 17 Correlación entre las dimensiones identidad y compromiso afectivo	25
Tabla 18 Correlación entre las dimensiones reglas y compromiso normativo	26
Tabla 19 Correlación entre las dimensiones estabilidad y compromiso de continuidad....	27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Cultura Organizacional	19
Figura 2 Compromiso	22

RESUMEN

El objetivo principal de la tesis fue precisar la relación entre la cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020. La investigación se basó en las teorías de la cultura organizacional y el compromiso.

Metodológicamente engloba a una investigación de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional con diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue censal con 60 trabajadores de la Corporación American Racks S.A. para lo cual se usó una encuesta con 18 preguntas como el medio para la recolección de información. Posteriormente la información fue procesada por el programa estadístico SPSS V24.

A través del coeficiente de correlación de Rho Spearman se obtuvo un valor de 0.667 indicando que existe una correlación positiva moderada, asimismo, se observa el nivel de significancia es de 0.000.

Concluyendo que se acepta la hipótesis presentada en la investigación; por lo tanto se demuestra que si existe relación entre las variables estudiadas.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Compromiso e Identidad

ABSTRACT

The main objective of this thesis is to specify the relationship between organizational culture and commitment in Corporation American Racks S.A., Comas, 2020. The research was based on the theories of organizational culture and commitment.

Methodologically it encompasses applied research with a quantitative approach, correlational level with a non-experimental cross-sectional design. The sample was census with 60 workers from the Corporation American Racks S.A. For which a survey with 18 questions was used as the means for collecting information. Subsequently, the information was processed by the statistical program SPSS V24.

Through the Rho Spearman correlation coefficient, a value of 0.667 was obtained, indicating that there is a moderate positive correlation, likewise, the level of significance is observed is 0.000.

Concluding that the hypothesis presented in the investigation is accepted; therefore it is shown that there is a relationship between the variables studied.

Keywords: Organizational Culture, Commitment and Identity

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el factor principal para el crecimiento de las empresas son los colaboradores, por lo cual se busca constantemente crear una buena cultura organizacional, el cual esté enfocado en los hábitos, valores y normas para poder impulsar en sus miembros actitudes positivas. Asimismo, se pretende que los colaboradores desarrollen un óptimo compromiso con la compañía, ya que de esta manera la organización será más productiva, se disminuirán los errores y se cumplirán con los objetivos establecidos por la alta dirección.

En el **ámbito internacional**, en la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, según Vieira y Goncalves (2018) señalan que en el estudio realizado a los trabajadores de las instituciones de educación superior, se obtuvo que es fundamental que las compañías fomenten las percepciones de ayuda hacia los colaboradores; asimismo, es primordial brindar información clara y oportuna para evitar ambigüedades, de esta forma se creará una cultura positiva, con la cual le brindara seguridad y confianza en sus trabajadores, con lo cual repercute en el buen cumplimiento de los objetivos. Por lo expuesto, la cultura organizacional muestra la forma en que se desarrolla una empresa, por ello aquella entidad que trabaje en base a valores y reglamentos origina que sus trabajadores se identifiquen con ella, con lo cual son más eficientes en sus labores y promueven una buena imagen de su centro de labores.

En el **ámbito de Latinoamérica**, según Marulanda, López y Cruz (2018) indican que el objetivo de su investigación fue demostrar que tan esencial es la cultura organizacional para transmitir conocimiento en las instituciones de investigación, obteniendo como respuesta que existe una gran consideración frente a las patentes, licenciamiento y emprendimiento, resultado de una cultura organizacional. Asimismo, es importante reforzar la cultura organizacional como un componente esencial para el mejoramiento de los procesos que transmiten conocimiento. Por lo tanto, es fundamental que el conocimiento transmitido dentro de una cultura organizacional sea claro y conciso para ser comprendidos en su totalidad.

En el **ámbito nacional**, según el diario El Peruano (2017) indica que el compromiso consiste en que el colaborador se encuentre con la disponibilidad necesaria para llevar a cabo las actividades designadas y sea capaz de poner todo su empeño para cumplir con los objetivos establecidos. Asimismo, existen diversas conductas que muestran el compromiso de los trabajadores, los cuales son la motivación, entusiasmo y la forma de involucrarse en la realización de las labores. Por consiguiente, es fundamental que las organizaciones realicen acciones para elevar el compromiso de sus colaboradores, mediante programas de reconocimiento, encuestas de satisfacción de los trabajadores, una excelente comunicación y un excelente clima organizacional.

En el **ámbito local**, los problemas que preocupan a la Corporación American Racks S.A. es el mal uso de los equipos de protección personal ocasionado por el exceso de confianza por parte de los colaboradores al momento de maniobrar la maquinaria para la fabricación de cada parte que conforma un rack (el rack es una estructura que se utiliza para sujetar un equipo electrónico ya sea un televisor, un proyector, monitores de pc, cámaras de vigilancia, etc.), ya que ha habido incidentes donde los colaboradores han podido correr riesgos, esto debido a la irresponsabilidad y falta de concientización. Asimismo, se debe tener en cuenta que los trabajadores deben respetar las políticas implementadas por la empresa, acerca del uso de los equipos y materiales. Por ende, se está realizando la investigación que lleva por título: Cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Racks S. A., Comas, 2020.

La investigación abordó la problemática enfocada a conocer, ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020?, también, se establecieron los problemas específicos (a) ¿Cómo se relaciona la identidad y el compromiso afectivo en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020?, (b) ¿Cómo se relaciona las reglas y el compromiso normativo en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020?, (c) ¿Cómo se relaciona la estabilidad y el compromiso de continuación en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020?

En cuanto a la justificación teórica, la investigación maneja las siguientes teorías para cada variable. En Cultura organizacional se utilizó la teoría de Cameron y Quinn (como se citó en Sheen, 2018) indican que la cultura consolida la perdurabilidad de una empresa; asimismo plasma en los trabajadores su integración en la compañía, incrementando el sentido de pertenencia, otorga las reglas que no han sido comunicadas sobre como desenvolverse dentro del área de trabajo; por otro lado, fomenta conductas positivas de los colaboradores. Por otro lado, para compromiso se tomó en cuenta a Meyer y Allen (1991) quienes mencionan en su teoría que el compromiso parte de tres fases que son: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. También, indican que el compromiso es como un estado psicológico en la cual se destaca la interacción de un personal con la organización, la cual trae consigo la determinación para quedarse o dejar a la entidad.

Por otro lado la justificación metodológica, en la investigación se realizó dos instrumentos de medición dirigidos a cada variable, el procesamiento de datos recaudados por medio de la encuesta fue analizado mediante el programa SPSS V24, en la cual se buscó conocer si existe relación entre ambas variables.

No obstante, la justificación práctica tras obtener los resultados se informará a los dueños de la empresa Corporación American Racks S. A. ubicado en Comas, las posibles soluciones con respecto a Cultura organizacional y compromiso. Los dueños ya se encargaran de tomar las acciones necesarias frente al problema presentado.

Asimismo, la justificación económica por medio de esta investigación se busca reducir los gastos económicos debido a posibles accidentes producidos por el mal uso de los EPP y esta reducción se da tras difundir que es cultura organizacional y compromiso.

Por último, la justificación social por medio de esta investigación se trata de concientizar a los involucrados que tan importante es mantener clara la cultura organizacional para hacer lo correcto y también ver la gran relevancia del compromiso para así identificar el grado de obligación que tienen los colaboradores.

Esta investigación abordó como objetivo general dirigida a; Determinar la relación entre la cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020; de la mismo forma se planteó para los objetivos específicos (a) Determinar la relación entre la identidad y el compromiso afectivo en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020; (b) Determinar la relación entre las reglas y el compromiso normativo en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020; (c) Determinar la relación entre la estabilidad y el compromiso de continuación en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020.

Por último, la investigación planteó como hipótesis si Existe relación significativa entre la cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020; asimismo, se determinaron las hipótesis específicas (a) Existe relación significativa entre la identidad y el compromiso afectivo en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020; (b) Existe relación significativa entre las reglas y el compromiso normativo en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020; (c) Existe relación significativa entre la estabilidad y el compromiso de continuación en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los **estudios internacionales**, se presentan algunos hallazgos destacados y estos son:

Según, Bizuneh (2016) concluyó que las empresas deben estar a la vanguardia de los cambios que necesiten realizar de acuerdo a las circunstancias que se presenten, ya que de esta manera influye a que los colaboradores estén más comprometidos con la organización.

También, Santos (2016) concluyó que para desarrollar una cultura organizacional positiva, se debe establecer el liderazgo transformacional, el cual desarrolle las capacidades de los empleados para obtener mejores resultados; por consiguiente, esto influye en los colaboradores y les genera confianza en ellos.

Según Romero (2017) concluyó que dentro de los 3 tipos de compromisos el más controvertido fue el compromiso personificado, no obstante es primordial indicar que en la actualidad exigir obediencia no es dirigir al personal, sino conseguir que la participación sea voluntaria y eficiente, basándose en el respeto y compromiso y no en el temor, es por esto que muchos empleados prefieren trabajar bajo el temor para mantener su puesto o trabajo.

Según Guzmán (2018) concluyó que los trabajadores experimentan en un nivel alto del compromiso afectivo. Esto resulta favorable ya que se infiere que el compromiso de los empleados se basa en la autorrealización y creencia de los valores y objetivos de la entidad.

Por otro lado, en los **antecedentes nacionales** Romero (2017) concluyó que el $Rho = 0.819$ existe correlación directa y alta entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional.

Según Hermoza (2017) concluyó que el $Rho = 0.773$ existe correlación significativa entre la cultura organizacional y el compromiso laboral.

Por otra parte, Linares (2017) concluyó que el $Rho = 0.709$ existe correlación positiva alta entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional.

Al respecto, Cerna (2019) concluyó que el $Rho = 0.637$ existe correlación directa y muy significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional.

Asimismo, Atuncar (2018) concluyó que el $Rho = 0.581$ existe correlación moderada y significativa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional.

Según Fabián (2019) concluyó que no hay relación entre el compromiso organizacional y el tipo de contrato laboral. El compromiso organizacional hallado en los trabajadores es de nivel medio.

Según Mamani (2016) concluyó que a un nivel de significancia de 5%, hay una correlación significativa y directa entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Según Portilla (2017) concluyó que existe una relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, en la cual se comprobó por medio del análisis estadístico y teórico presentado. Asimismo, se pudo observar que las teorías permitieron conocer cómo influye la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Según Gutierrez (2019) concluyó que el $Rho = 0,410$ lo cual indica que existe una relación directa moderada y significativa entre el compromiso organizacional y el compromiso laboral.

Según López (2016) concluyó que el $Rho = 0.433$ indicando que existe una moderada relación positiva y significativa entre las variables compromiso organizacional y marketing interno.

Según Valero (2019) concluyó que el $Rho = 0.490$ demostrando que existe una correlación positiva moderada y significativa entre Identidad y compromiso afectivo.

Según Vega (2016) concluyó que el $Rho = 0.373$ indicando que existe una correlación moderada baja entre las dimensiones reglas y compromiso normativo.

Según Gálvez (2018) concluyó que el $Rho = 0.547$ lo cual señala que existe una relación positiva moderada entre las dimensiones estabilidad y compromiso de continuidad.

Cameron y Quinn (como se citó en Sheen, 2018) indican que la cultura consolida la perdurabilidad de una empresa; asimismo plasma en los trabajadores su integración en la compañía, incrementando el sentido de pertenencia, otorga las reglas que no han sido comunicadas sobre como desenvolverse dentro del área de trabajo; por otro lado, fomenta conductas positivas de los colaboradores.

Hofstede (como se citó en Esquivel y López, 2018) indica que la cultura es la parte imperceptible en una organización, la cual está relacionada a los valores compartidos por gran parte de los colaboradores. Transformados en normas de convivencia, precisan en gran medida las soluciones organizativas y políticas, percibidas de manera macro o micro en una organización.

Douglas (como se citó en Acosta, Fernandez y Mollon, 2002) explica en su teoría X e Y que existen dos formas de considerar a las personas y las cuales se catalogan como "X" negativos e "Y" positivos. Asimismo, tomando en consideración a la cultura organizacional, lo preferible es que los colaboradores perfilen a ser como un sujeto "Y", ya que se tomaría en cuenta la opinión de cada integrante, provocando un gran nivel de satisfacción y pertenencia para así mejorar la productividad cumpliendo el objetivo de la empresa.

Flamholtz y Randle (como se citó en Sheen, 2018) señalan en su teoría que la cultura organizacional es una pieza básica para el progreso y crecimiento de la empresa, ya que si se implementa una cultura positiva de manera eficiente, influye en los colaboradores, dado que ellos se esmerarían en lograr los objetivos de la empresa, por el contrario si no es así esto repercute de manera negativa en la organización, lo cual puede ocasionar que la empresa valla a la quiebra.

Hernández y Sánchez (como se citó en Linares, Ochoa y Ochoa, 2014) indican en su teoría que la cultura en las compañías es el componente fundamental el cual debe ser comprendido y entendido por los colaboradores, asimismo es necesario identificar si se debe mejorar o continuar con la misma cultura para que influya positivamente en el crecimiento de la empresa.

Schein (como se citó en Pedraza, Obispo, Vásquez y Gómez, 2015) señala en su teoría respecto a la cultura organizacional, que esta se basa en tres niveles: el primero se caracteriza por el ambiente de la empresa, las herramientas tecnológicas y el comportamiento de los trabajadores. En segundo lugar, se trata de la forma en cómo se comunican los colaboradores entre ellos, los valores, el liderazgo y la manera de minimizar los riesgos. Por último, se basa en la forma de solucionar los conflictos de la organización y como esta puede servir para resolver problemas futuros. Por último, estos niveles no son autónomos, sino que se relacionan para formar la cultura organizacional de la corporación.

Newstrom (2011) señala en su teoría que el compromiso organizacional es el grado en el que el trabajador se identifica con la compañía y pretende seguir laborando en ella. Asimismo, el compromiso del colaborador se establece mediante una conexión emocional; en la cual muestra un interés por brindar todo su esfuerzo para conseguir los objetivos planteados. No obstante, el compromiso se ve mucho más reflejado en aquellos empleados que cuenta con más años de trabajo; ya que ellos han logrado sus metas personales. Por otro lado, se distingue las formas de compromiso como el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuación.

Meyer y Allen (1991) mencionan en su teoría que el compromiso organizacional parte de tres fases que son: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. También, indican que el compromiso organizacional es como un estado psicológico en la cual se destaca la interacción de un personal con la organización, la cual trae consigo la determinación para quedarse o dejar a la entidad.

Mowday, Steers y Porter (como se citó en el Diario de Comportamiento Vocacional, 1979) señalan en su teoría que el compromiso en la organización es como la fuerza referente al reconocimiento y participación que se tiene cada individuo en la organización. Además, es como los colaboradores están muy comprometidos identificándose con los valores y objetivos de la entidad, por lo cual, se percibe un interés por permanecer en ella.

Becker (como se citó en Betanzos, Andrade y Paz, 2006) señala en la teoría de SIDE-BETS que el colaborador se compromete con la organización por decisión propia, ya que él entrega su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración y otros beneficios que la compañía otorga a todos sus trabajadores; así mismo, dicho compromiso se ve reflejado en el accionar del empleado, cuando realiza sobretiempo, realiza su trabajo de manera eficiente y cumple con las metas que se le designa.

McNeil (como se citó en Ruiz de Alba, 2013) define al compromiso organizacional como un contrato psicológico, en la cual se da entre los trabajadores con la organización, estas pueden ser de naturaleza relacional basada en un vínculo estable y duradero o de naturaleza transaccional el cual se fundamenta a una asociación a corto plazo y enfocada en criterios económicos.

Variable Cultura organizacional:

Según Gonzales (como se citó en Niño de Guzmán, 2015) afirma que la cultura organizacional es la imagen de la empresa, el cual es percibido por los trabajadores; asimismo, es la forma de trabajar y llevar a cabo las acciones que estén acorde al cumplimiento de las metas y objetivos planteados.

Dimensión 1: Según Balmer (como se citó en Pérez y Rodríguez, 2014) señala que la identidad organizacional está enfocada en el vínculo que se crea entre el empleado con la empresa, esto se logra mediante las capacitaciones constantes; ya que hace que los colaboradores se sientan parte de la compañía.

Indicador 1: Según Sánchez y García (2017) indican que la percepción de los colaboradores está vinculado a su satisfacción dentro de la empresa, asimismo las prácticas y el entendimiento del colaborador sobre la empresa, va constituyendo las sensaciones del empleado, estas pueden ser buenas o malas.

Indicador 2: Según Lucía, Morales y Ariza (2012) indican que los sentimientos que se generan en los trabajadores con respecto a la empresa, son considerados como los lazos afectivos que se desarrollan durante el tiempo que permanecen en la organización y va a depender de si el ambiente de trabajo es grato y las condiciones laborales son óptimas.

Indicador 3: Según Bosch-Sijtsema et al (como se citó en Aino, Muhammad, Saddam, Faisal, y Murad, 2019) hacen referencia, que el conocimiento son las experiencias laborales que han adquirido los colaboradores, conllevando a aplicar dicha experiencia y a si improvisar ante una situación que requiera de sus conocimientos.

Dimensión 2: Wayne y Robert (2005) indican que las empresas deben establecer las reglas en cada área de trabajo para que los colaboradores desempeñen sus actividades de acuerdo a ciertos parámetros y limitaciones; asimismo, la implementación de estas reglas contribuirá con la creación de un entorno agradable en el trabajo.

Indicador 4: Según Kesler, Ormel, Demler y Stang (como se citó en Vermeulen, García, Ninane y Laveneziana, 2016) indican que la limitación es considerada como la restricciones que los colaboradores pueden llegar a adquirir y esto puede ser por distinto motivos, lo cual produce que los empleados se sientan incapaces de laborar a su 100%.

Indicador 5: Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2013) señalan que las directrices abarcan normas para desarrollar buenas actividades cumpliendo con los ámbitos legales; asimismo, están direccionadas a la realización de alguna función.

Indicador 6: Al respecto Apolo et al. (2017) manifiestan que las pautas son modelos de actuar de los trabajadores para llevar a cabo sus actividades, dichas pautas deben estar establecidas en las empresas para que los colaboradores realicen de manera eficiente su trabajo.

Dimensión 3: Al respecto Guzmán (como se citó en Marín, 2015) afirma que la estabilidad es asegurar al colaborador su continuidad en las actividades desarrolladas por la empresa; no obstante, esto viene a ser un derecho del trabajador el cual debe ser respetado por parte de los empleadores.

Indicador 7: Según Marín (2015) señala que la estabilidad absoluta esta creada para favorecer a los colaboradores, pues consiste en que el empleado mantiene su trabajo hasta el momento de su retiro; es de forma permanente;

asimismo goza el derecho de ser reinstituído a la empresa en caso haya sido retirado de forma arbitraria.

Indicador 8: Según Pedraza, Amaya y Conde (2010) manifiestan que clase de estabilidad casi absoluta estipula que el trabajador puede ser retirado de la organización ya sea por haber cometido alguna falta muy grave o porque la empresa está en banca rota.

Indicador 9: Al respecto Marín (2015) menciona que la estabilidad relativa radica en que el trabajador tiene un tiempo limitado para desempeñar sus labores en la compañía; asimismo posee el beneficio de una indemnización cuando el empleador lo despida de manera injusta.

Variable Compromiso:

Según Kuo (como se citó en la Guerrero, 2016) menciona que el compromiso es considerado como una conexión psicológica entre el empleado y la empresa en la que labora, este lazo hace que sea menos posible el abandono voluntario de trabajo por parte del colaborador.

Dimensión 1: Según Meyer y Allen (como se citó en Rusliza y Fawzy, 2016) mencionan que el compromiso afectivo es el deseo de un empleado por seguir siendo parte de la empresa, producido por un lazo emocional con la empresa.

Indicador 1: Según Locke (como se citó en Darwish, 2016) menciona que la satisfacción laboral es considerado como un estado emocional grato o bueno que proviene del estima del colaborador a su propio trabajo.

Indicador 2: Según Dorsch (como se citó en Moreno, Palomino, Frías y Del Pino, 2015) menciona que la necesidad es la expresión de lo que solicita un individuo, refiriéndose a alguna cosa en específico como imprescindible para su conservación y progreso.

Indicador 3: Según Gupta y Ogden (como se citó en Vanegas, Ortega, Bustos y Corral, 2018) indican que la expectativa se basan en las experiencias e ideales que el individuo produce a partir de su mismo comportamiento, esperando que otras personas actúen igual o semejante a sus acciones.

Dimensión 2: Según Tarigan y Ariani (como se citó en García Teles y Mendes, 2017) indicaron que el compromiso normativo hace referencia al sentido de lealtad y obligación moral del colaborador frente a la empresa, refiriéndose al sentido de obligación de permanecer en la empresa como de una actitud correcta. Además, que se genera a través de la socialización y este aumenta cuando hay un sentimiento de deuda con la entidad.

Indicador 4: Según Britannica (como se citó en Anam, Muhammad y Rab, 2015) menciona que la lealtad significa el apego de una persona hacia un objeto en específico, también pueden ser hacia una persona o un grupo de personas, un ideal o un deber. Se evidencia por medio del accionar y pensamientos que estos mismos presentan.

Indicador 5: Según Beauchamp y Childress (como se citó en Osorio y Garrafa, 2015) indicaron que la moralidad entiende un conjunto esencial de normas, comprendidas como un conjunto de principios y reglas los cuales conforman un grupo lógico y socialmente estable próximo a lo correcto e incorrecto.

Indicador 6: Según Diez (como se citó en Martínez, 2015) dice que la obligación es la correlación de los derechos y deberes que tienen los colaboradores en la entidad, para así cumplir con su labor y seguir el protocolo instaurado.

Dimensión 3: Según Meyer y Allen (como se citó en Rukaiza, Afshan y Syed, 2016) mencionan que el compromiso de continuidad es el reconocimiento que tienen los empleados para permanecer en una organización, al considerar la pensión, tiempo y beneficios que perderían al finalizar la relación laboral.

Indicador 7: Según García (2017) menciona que el tiempo es parte de nuestra experiencia diaria en sentidos y formas que se presentan en el día a día y a su vez es como un componente vital de la situación social.

Indicador 8: Según Banjoko (como se citó en Oloke, Oni, Babalola y Ojelabi, 2017) indica que los incentivos son premios concedidos para cuando se logró conseguir un objetivo determinado en la organización. Asimismo, se pueden considerar como pagos a los empleados por alcanzar resultados deseados.

Indicador 9: Según Aguirre F., Aguirre V. y López (2019) indicaron que la pensión es el monto de dinero para la jubilación y depende de la cantidad de ahorros e intereses devengados, la probabilidad de vida de cada individuo al momento de su jubilación dependerá de las comisiones cobradas por los fondos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El Diseño de investigación fue no experimental debido a que no se maniobraron las variables en esta investigación. Según Malmivaara (como se citó en Boon, 2019) indica que el diseño no experimental son considerados como la recopilación de diagnósticos de estudios con un corte transversal en la recaudación de investigación.

El tipo de investigación fue aplicada porque se trató de definir una solución al problema en investigación, según Gabriel (2017) menciona que la investigación aplicada busca aplicar los conocimientos que se han obtenido para la resolución de un problema.

3.2 Variables y operacionalización

El nivel fue correlacional ya que se buscó la relación entre las variables, asimismo Leedy y Ormrod (como se citó en A Curtis, Comiskey y Dempsey, 2016) mencionan que la investigación correlacional fija relaciones entre las variables de una investigación tanto para una o varias poblaciones. También es considerada transversal debido a que la investigación sucede en un tiempo determinado.

La Operacionalización de las variables

Variable 1: Cultura organizacional

Variable 2: Compromiso

Tabla 1 Matriz de Operacionalización se encuentra en ANEXO 3 muestra la matriz de operacionalización de las variables.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población según Arias, Villasís y Miranda (como se citó en Arias, Villasís y Miranda, 2016) indican que la población es un conjunto de individuos con criterios predeterminados dentro de un sector en la cual el investigador tomara para extraer la muestra.

La muestra según Moreno (como se citó en Ortés, 2017) indica que la muestra es una representación que supone definir a la población.

Para esta investigación la muestra estuvo compuesta por 60 colaboradores que representaron a su vez a la población de la empresa.

No hay muestreo debido a que la muestra fue censal por lo que se considerara a todos los colaboradores de la organización.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron son los siguientes:

Según Domínguez, López y Pino (2013) indican que el cuestionario es una herramienta muy útil que nos permite describir de manera rápida las tendencias, actitudes y opinión de una población en investigación.

Según López y Fachelli (2015) mencionan que la encuesta es una técnica para la recolección de datos por medio de la interrogación de los individuos, con el objetivo de obtener medidas sobre la noción que procede de la problemática de investigación ya elaborada.

Para el instrumento de recolección de datos se formularon y aplicaron unas encuestas que midieron las variables; tomando en cuenta a la Cultura organizacional como variable 1 y compromiso como la variables 2, para poder extraer la información necesaria que luego será procesada y analizada. Asimismo, se utilizó la escala de Likert.

La validez de los instrumentos de medición según Arribas (como se citó en Robles y Roja, 2015) menciona que la validez se considera como una medida para el instrumento y así saber si realmente mide y cumple con su finalidad para lo que fue elaborado.

La confiabilidad de un instrumento de medición según Carmines y Zeller (como se citó en Soriano, 2014) mencionan que la confiabilidad es la posibilidad de poder tener resultados iguales al aplicar los mismos instrumentos de medición.

En la investigación para establecer el grado de confiabilidad, se utilizara el coeficiente del Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos se analizaron con la Tabla 2 Valor de coeficientes para el nivel de aceptación (ANEXO 3)

Para la variable Cultura organizacional

Se muestran resultados de confiabilidad de las variables 1 y 2, el cual se aplicó la encuesta piloto a 20 trabajadores. Por lo tanto, se detalla el resumen del procesamiento de datos de la prueba piloto y el resultado del Alfa de Cronbach.

Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Fuente: SPSS V24

Tabla 4 Resultado de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,765	9

Fuente: SPSS V24

Interpretación:

El resultado obtenido con respecto al Alfa de Cronbach es de 0.765; es por ello que se puede afirmar que el instrumento de evaluación tiene alta confiabilidad. Por lo tanto es válido para la recolección de datos.

Para la variable Compromiso

Tabla 5 Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Fuente: SPSS V24

Tabla 6 Resultado de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	9

Fuente: SPSS V24

Interpretación:

El resultado obtenido con respecto al Alfa de Cronbach es de 0.779; es por ello que se puede afirmar que el instrumento de evaluación tiene alta confiabilidad. Por lo tanto es válido para la recolección de datos.

3.5 Procedimientos

Para el presente proyecto de investigación se tomaron en cuenta a los 60 trabajadores de la corporación American Racks, los cuales compondrán la muestra censal. Por consiguiente, se realiza una herramienta de investigación para recabar datos, el cual es el cuestionario de acuerdo a las dos variables establecidas, cultura organizacional y compromiso. Además, mediante la escala de Likert se podrá conocer las actitudes y opiniones de los colaboradores. No obstante, cada ítem del cuestionario será validado por el juicio de los expertos, para saber si cumplen con la finalidad y luego ser aplicados a la muestra. Por otro lado, luego de recolectar la información, esta pasara a ser procesada y analizada mediante el programa estadístico IBM SPSS Statistics 24. En efecto, dicho programa ayuda al análisis de la investigación mediante tablas y gráficos. Por último, los resultados encontrados servirán para realizar las conclusiones y recomendaciones del proyecto.

3.6 Método de análisis de datos

En cuanto al método de análisis se aplicara lo siguiente:

Según Rendón, Villasís y Miranda (2015) señalan que la estadística descriptiva tiene como finalidad brindar evidencia encontrada en la recolección de datos. Asimismo, plantea el proceso para el manejo de los datos recogidos. Por otra parte, ayuda a sintetizar la información en tablas y gráficas.

Según Ochoa y Molina (2018) mencionan que la estadística inferencial es el objetivo primordial de la estadística, debido a que podemos calcular la incertidumbre para así tomar una decisión, cuando la posibilidad de error es baja.

3.7 Aspectos éticos

En el aspectos éticos la encuesta se llevara a cabo a los trabajadores de la empresa con previo consentimiento, asimismo este se realizó de manera anónima. Por otra parte, prevaleció el respeto hacia los autores de los recursos que se emplearon; de tal forma que se citó de acuerdo al formato APA y se elaboró las referencias de cada uno. Además, se logró obtener el consentimiento informado por parte del gerente de la compañía.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis estadístico descriptivo

Se presentan los resultados obtenidos de los 60 trabajadores de la Corporación American Racks S.A.

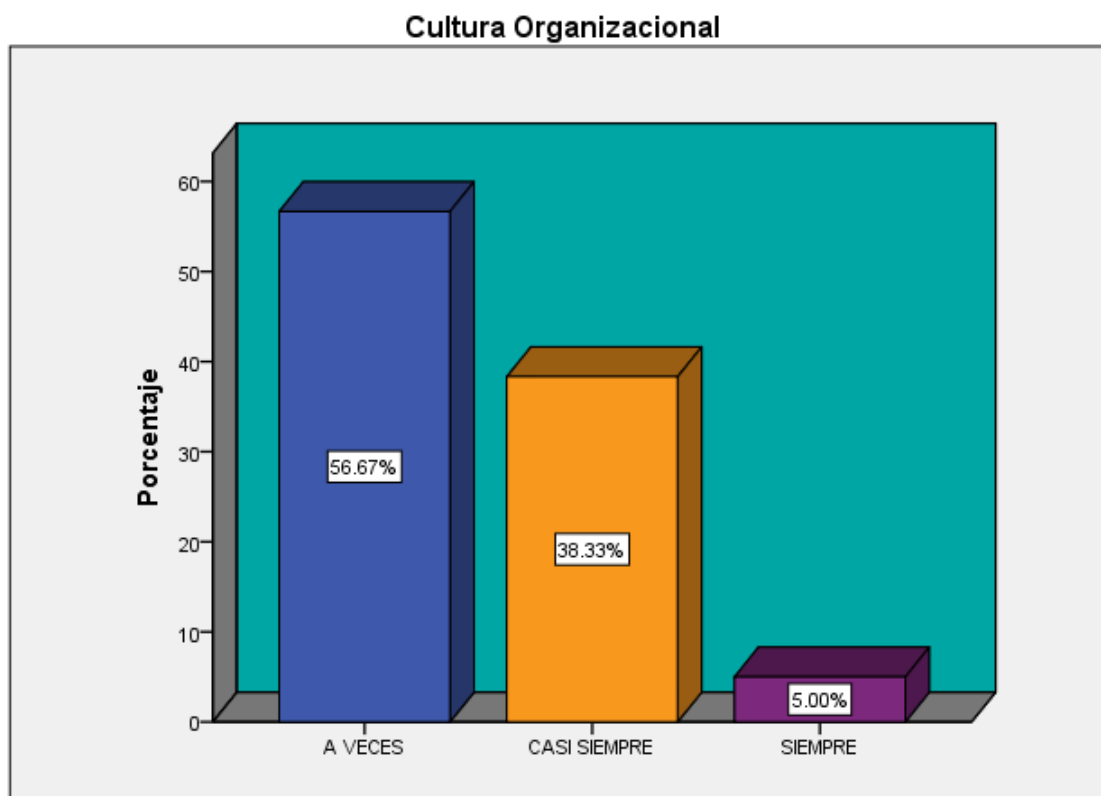
4.1.1 Variable Cultura Organizacional

Tabla 7 Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	34	56.7	56.7	56.7
	CASI SIEMPRE	23	38.3	38.3	95.0
	SIEMPRE	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: SPSS V24

Figura 1 Cultura Organizacional



Fuente: SPSS V24

Interpretación: Según la tabla 7, en cuanto a la Cultura Organizacional se puede apreciar que el 56.7% (34) de los trabajadores mencionaron que a veces existe una cultura organizacional, frente a un 38.3% (23) de los trabajadores

indicaron que casi siempre existe una cultura organizacional. Por último, el 5% (3) de los encuestados manifestaron que siempre se haya una buena cultura organizacional.

Dimensión Identidad

Tabla 8 Identidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	7	11.7	11.7	11.7
	A VECES	15	25.0	25.0	36.7
	CASI SIEMPRE	25	41.7	41.7	78.3
	SIEMPRE	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: SPSS V24

Interpretación: Según la tabla 8 de la dimensión Identidad, se puede apreciar que el 41.7% (25) de los colaboradores indicaron que casi siempre existe identidad a la empresa, seguido de un 25% (15) de los encuestados señalaron que a veces existe identidad para con la entidad, a su vez el 21.7% (13) de los trabajadores expresaron que siempre se sienten identificados con la empresa, por último, el 11.7% (7) de los colaboradores indicaron que casi nunca se identifican con la organización.

Dimensión Reglas

Tabla 9 Reglas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	32	53.3	53.3	53.3
	CASI SIEMPRE	20	33.3	33.3	86.7
	SIEMPRE	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: SPSS V24

Interpretación: Según la tabla 9 de la dimensión Regla, se puede evidenciar que el 53.3% (32) de los encuestados indicaron que a veces se les informa las reglas a seguir, mientras un 33.3% (20) de los colaboradores manifestaron que

casi siempre se les indica las pautas que deben ser cumplidas, por último, el 13.3% (8) de los trabajadores mencionaron que siempre acatan las reglas de la identidad.

Dimensión Estabilidad

Tabla 10 Estabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	40	66.7	66.7	66.7
	CASI SIEMPRE	18	30.0	30.0	96.7
	SIEMPRE	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: SPSS V24

Interpretación: Según la tabla 10 de la dimensión Estabilidad, se puede apreciar que el 66.7% (40) de los colaboradores indicaron que a veces la entidad ofrece estabilidad económica, a su vez, el 30% (18) de los encuestados manifestaron que casi siempre la empresa indican las razones para una suspensión, por último, el 3.3% (2) de los trabajadores señalaron que la empresa siempre brinda estabilidad laboral.

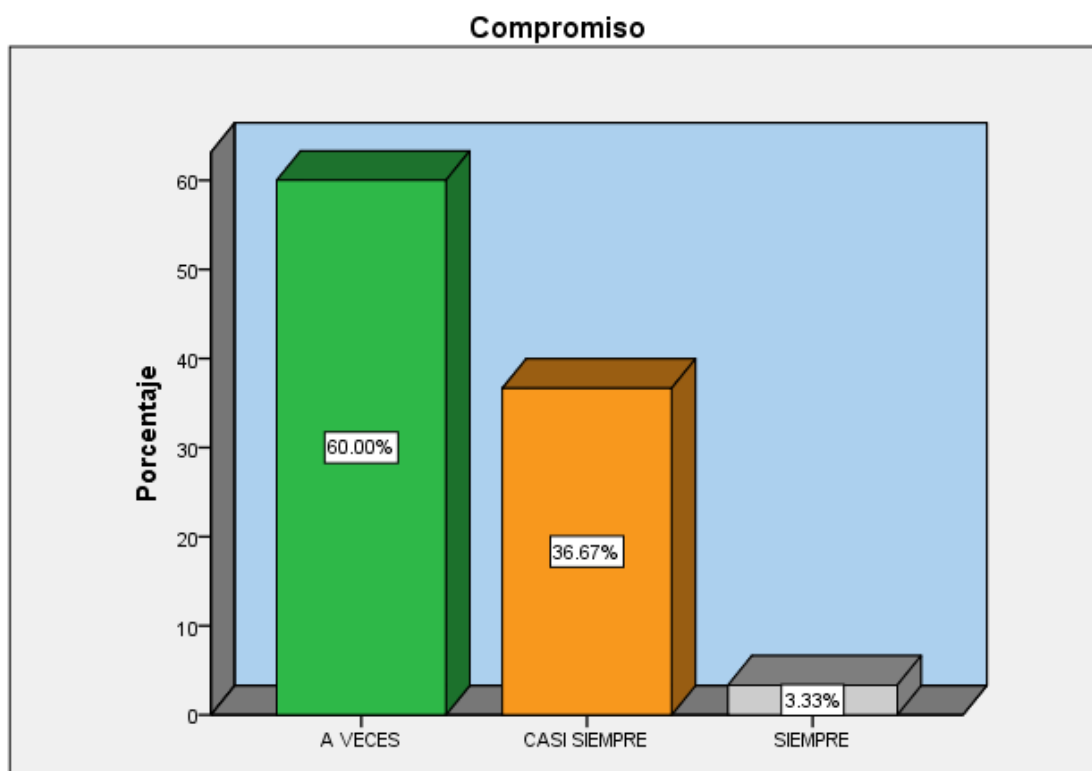
4.1.2 Variable Compromiso

Tabla 11 Compromiso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	36	60.0	60.0	60.0
	CASI SIEMPRE	22	36.7	36.7	96.7
	SIEMPRE	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: SPSS V24

Figura 2 Compromiso



Fuente: SPSS V24

Interpretación: Según la tabla 11, referente al Compromiso de los colaboradores se puede evidenciar que el 60% (36) de los trabajadores indicaron que a veces existe el compromiso por parte de ellos, mientras que el 36.7% (22) de los colaboradores mencionaron que casi siempre hay compromiso hacia sus labores, por último, el 3.3% (2) señalaron que el compromiso está siempre presente en sus labores.

Dimensión Compromiso Afectivo

Tabla 12 Compromiso afectivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	37	61.7	61.7	61.7
Válido CASI SIEMPRE	19	31.7	31.7	93.3
Válido SIEMPRE	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fuente: SPSS V24

Interpretación: Según la tabla 12 de la dimensión Compromiso Afectivo, se observa que el 61.7% (37) de los colaboradores mencionaron que a veces existe compromiso afectivo, frente a un 31.7% (19) de los encuestados indicaron que casi siempre suele haber compromiso afectivo, por último, el 6.7% (4) de los trabajadores señalaron que siempre sienten un compromiso afectivo hacia la entidad.

Dimensión Compromiso Normativo

Tabla 13 Compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	23	38.3	38.3	38.3
	CASI SIEMPRE	24	40.0	40.0	78.3
	SIEMPRE	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: SPSS V24

Interpretación: Según la tabla 13 de la dimensión Compromiso Normativo, el 40% (24) de los colaboradores señalaron que casi siempre buscan el beneficio de la empresa, mientras que el 38.3% (23) de los trabajadores mencionaron que a veces tienen contratiempos para realizar sus labores, por último, el 21.7% (13) indicaron que siempre sienten los problemas de la empresa como propios.

Dimensión Compromiso de Continuidad

Tabla 14 Compromiso de continuidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	40	66.7	66.7	66.7
	CASI SIEMPRE	15	25.0	25.0	91.7
	SIEMPRE	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: SPSS V24

Interpretación: Según la tabla 14 de la dimensión Compromiso de Continuidad, el 66.7% (40) de los colaboradores indicaron que a veces pueden realizar horas extras, a su vez el 25% (15) de los encuestados mencionaron que casi siempre reciben reconocimiento por el logro de metas, por último, el 8.3% (5)

de los trabajadores señalaron que siempre están de acuerdo con la cantidad de sus sueldo frente a la horas laboradas.

4.2 Análisis estadístico inferencial

Tabla 15 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de Rho	Relación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)

Prueba de Hipótesis

- Significancia de tabla = 0.05
- Nivel de aceptación = 95%

Regla de decisión

- Cuando el valor de sig. <0.05: Se rechazara la hipótesis nula (Ho)
- Cuando el valor de sig. >0.05: Se aceptara la hipótesis nula (Ho)

Prueba de Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020

Tabla 16 Correlación de las variables cultura organizacional y compromiso

			Cultura Organizacional	Compromiso
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.667**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	Compromiso	Coeficiente de correlación	.667**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

Fuente: SPSS V24

Interpretación: Según la tabla 16, el valor del Rho de Spearman = 0.667, el cual indica que existe una correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Racks S.A. Comas, 2020. Asimismo, el nivel de significancia es menor que el p valor, por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la H1.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H1: Existe relación significativa entre la identidad y el compromiso afectivo en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020

Ho: No existe relación significativa entre la identidad y el compromiso afectivo en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020

Tabla 17 Correlación entre las dimensiones identidad y compromiso afectivo

			Identidad	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Identidad	Coeficiente de correlación	1.000	.616**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60

Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	.616**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	60	60

Fuente: SPSS V24

Interpretación: Según la tabla 17, el valor del Rho de Spearman = 0.616, el cual indica que existe una correlación positiva moderada entre la identidad y el compromiso afectivo en la Corporación American Racks S.A. Comas, 2020. Además, el nivel de significancia es menor que el p valor, por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la H1.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación significativa entre reglas y el compromiso normativo en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020

Ho: No existe relación significativa entre reglas y el compromiso normativo en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020

Tabla 18 Correlación entre las dimensiones reglas y compromiso normativo

			Reglas	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Reglas	Coefficiente de correlación	1.000	.355**
		Sig. (bilateral)	.	.005
		N	60	60
Compromiso Normativo	Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	.355**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	.
		N	60	60

Fuente: SPSS V24

Interpretación: Según la tabla 18, el valor del Rho de Spearman = 0.355, el cual indica que existe una correlación positiva baja entre reglas y compromiso normativo en la Corporación American Racks S.A. Comas, 2020. Asimismo, el nivel de significancia es menor que el p valor, por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la H1.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H1: Existe relación significativa entre estabilidad y el compromiso de continuidad en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020

Ho: No existe relación significativa entre estabilidad y el compromiso de continuidad en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020

Tabla 19 Correlación entre las dimensiones estabilidad y compromiso de continuidad

			Estabilidad	Compromiso de Continuidad
Rho de Spearman	Estabilidad	Coeficiente de correlación	1.000	.612**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	Compromiso de Continuidad	Coeficiente de correlación	.612**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

Fuente: SPSS V24

Interpretación: Según la tabla 19, el valor del Rho de Spearman = 0.612, el cual indica que existe una correlación positiva moderada entre estabilidad y compromiso de continuidad en la Corporación American Racks S.A. Comas, 2020. Además, el nivel de significancia es menor que el p valor, por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la H1.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la hipótesis general se obtuvo como resultado que existe relación significativa entre la cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020. Asimismo, se basa en la teoría de Douglas que explica en la teoría X e Y que existen dos maneras de considerar a los colaboradores, los cuales son denominados como “X” pesimistas e “Y” optimistas. Además, indica que dentro de una organización lo favorable es tener colaboradores “Y” ya que se puede desarrollar una cultura organizacional positiva y a su vez están más comprometidos con el logro de los objetivos; caso contrario con los trabajadores “X” se lograría un consenso para captar su atención y así mejorar ciertos aspectos que perjudican su desempeño, con el propósito de mejorar la cultura y elevar su compromiso con la entidad. Por otro lado, guarda relación con el resultado de la tesis hecha por Cerna (2019) indica que existe correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, obteniendo un valor de $Rho = 0.637$.

A continuación, en la hipótesis específica 1 se obtuvo como resultado que existe relación significativa entre la identidad y el compromiso afectivo en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020. Además, se fundamentó en base a la teoría de Schein (2015) el cual menciona que la cultura organizacional parte de 3 niveles muy importantes para la creación de una correcta cultura refiriéndose al primer nivel que está ligada fuertemente a la identidad del colaborador ante la organización por medio de su comportamiento, desarrollando así un compromiso hacia la entidad. Por otra parte, se relaciona al resultado obtenido de la tesis de Valero (2019) demostrando que existe una correlación positiva moderada y significativa entre Identidad y compromiso afectivo obteniendo un valor de $Rho = 0.490$.

Seguido, en la hipótesis específica 2 se obtuvo como resultado que existe relación significativa entre reglas y el compromiso normativo en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020. En efecto, se fundamenta con la teoría de Meyer y Allen (1991) mencionan en su teoría que el compromiso organizacional se divide en 3 componentes: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Por lo tanto, el compromiso normativo se basa en la labor por obligación ya que el colaborador tiene un sentimiento de deuda y de carácter moral por las ventajas que la empresa le brinda. El resultado obtenido guarda concordancia con el resultado de la tesis de Vega (2016) indicando que existe una correlación positiva baja entre las dimensiones reglas y compromiso normativo obteniendo un valor de $Rho = 0.373$.

Por último, en la hipótesis específica 3 se obtuvo como resultado que existe relación significativa entre estabilidad y el compromiso de continuidad en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020. Asimismo, guarda relación con la teoría SIDE-BETS de Becker en la cual indica que el trabajador de la organización se involucra por decisión propia con la empresa, debido a que presta su mano de obra a cambio de una retribución y otros beneficios que la corporación brinda. El resultado obtenido guarda concordancia con el resultado de la tesis de Gálvez (2018) señalo que existe una relación positiva moderada entre las dimensiones estabilidad y compromiso de continuidad, obteniendo un valor de $Rho = 0.547$.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones están acorde a los objetivos e hipótesis, los cuales son:

Primera: Como objetivo general fue Determinar la relación entre la cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020., para lo cual mediante el Rho Spearman se demuestra una correlación positiva moderada, contando con un nivel de significancia de 0.000 (<0.05). Por lo tanto es aceptada la hipótesis alterna, es decir que la cultura organizacional si se relaciona con el compromiso.

Segunda: Asimismo, el objetivo específico 1 el cual es Determinar la relación entre la identidad y el compromiso afectivo en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020. Se logró el objetivo debido a que los resultados obtenidos en el Rho Spearman corrobora una correlación positiva moderada por lo tanto se confirma que la dimensión 1 de la variable Cultura organizacional se relaciona con la dimensión 1 de la variable Compromiso.

Tercera: Por otro lado, el objetivo específico 2 el cual es Determinar la relación entre las reglas y el compromiso normativo en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020. Se logró el objetivo debido a que los resultados obtenidos en el Rho Spearman corrobora una correlación positiva baja por lo tanto se confirma que la dimensión 2 de la variable Cultura organizacional se relaciona con la dimensión 2 de la variable Compromiso.

Cuarta: Por último, el objetivo específico 3 el cual es Determinar la relación entre la estabilidad y el compromiso de continuación en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020. Se logró el objetivo debido a que los resultados obtenidos en el Rho Spearman corrobora una correlación positiva moderada por lo tanto se confirma que la dimensión 3 de la variable Cultura organizacional se relaciona con la dimensión 3 de la variable Compromiso.

VII. RECOMENDACIONES

Finalizando, las recomendaciones que se proponen esta relacionadas a los resultados que ya fueron mencionados:

Primera: Se recomienda que la corporación American Racks S.A. lleve a cabo diversos programas de aprendizaje y desarrollo que estén enfocados a reforzar los tres niveles de compromiso en los colaboradores, para que de esta forma se reduzcan los posibles accidentes de trabajo. Asimismo, la empresa debería reconocer los logros y esfuerzos de sus colaboradores para que sientan que son valorados y se motiven a continuar trabajando de manera responsable.

Segunda: Se sugiere que la corporación American Racks S.A. podría realizar charlas motivacionales a comienzos de cada semana, en la cual se reafirme la importancia del uso de los equipos de protección personal. De esta manera, se podrá mejorar el compromiso afectivo de los colaboradores y reforzar su identidad con la compañía, lo cual permitirá alcanzar la visión de la organización. Por otro lado, el gerente debe brindar apoyo a los trabajadores y reflejar la preocupación por ellos debido al mal uso de las herramientas y materiales.

Tercera: Se recomienda que la corporación American Racks S.A. realice actividades formativas para recalcar las reglas y normas que rigen en la compañía, las cuales deben ser acatadas por todos los miembros internos. Asimismo, estas acciones deben estar enfocadas a promover el uso de los implementos de seguridad y a no realizar maniobras peligrosas o a las cuales no hayan sido entrenados. Por otra parte, se debe brindar a los trabajadores la confianza para que ellos puedan comunicar al supervisor acerca de las posibles causas de accidentes que hayan percibido.

Cuarta: Se sugiere que la corporación American Racks S.A. refuerce el compromiso de continuidad en los trabajadores mediante recompensas, vales de consumo y bonos por buen desempeño y logros de objetivos; ya que de esta manera los trabajadores se sentirán más comprometidos con la empresa. No obstante, para aquellos empleados que incumplan con las reglas y políticas del empresa se les debe sancionar de acuerdo a la falta que cometan; como por ejemplo, el no usar de manera correcta los equipos de protección.

REFERENCIAS

- A Curtis, E., Comiskey, C. y Dempsey, O. (2016). Importancia y uso de la investigación correlacional. *Revista Enfermera Investigadora*, 23 (6), 20-25. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1805467195/fulltextPDF/6D19D0F42FBF4322PQ/1?accountid=37408>
- Acosta, A. J., Fernández, N. y Mollón, M. (2002). *Recursos Humanos en Empresas de Turismo y Hotelería*. Prentice Hall. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=k5nzjdCcvCEC&pg=PP239&dq=Teoria+de+herzberg+cultura+organizacional&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwiyj8X4sf3oAhXRVN8KHZ5DA0IQ6wEIVzAG#v=onepage&q&f=false>
- Aguirre, F. M., Aguirre, F. M. y López, J. D. (2019). Comparación de los costos de los esquemas de beneficio definido y de contribución definida bajo una metodología actuarial. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas Nueva Época*, 14 (4), 671-691. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmef/v14n4/2448-6795-rmef-14-04-671.pdf>
- Aino, K., Muhammad, S., Saddam, H., Faisal, N. y Murad, A. (2019). El impacto de la gestión del conocimiento en la productividad del trabajador del conocimiento. *Revista Báltica de Gestión*, 14 (2), 178-197. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2193184425/fulltextPDF/E186EBFACFEA4ABFPQ/44?accountid=37408>
- Anam, I., Muhammad, S. T. y Rab, N. L. (2015). Lealtad de empleados y compromiso organizativo en las organizaciones pakistaníes. *Revista Mundial de Gestión de Recursos Humanos*, 3 (1), 1-11. Recuperado de <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Employee-Loyalty-and-Organizational-Commitment-in-Pakistani-Organizations.pdf>
- Apolo, D., Báez, V., Pauker, L. y Pasquel, G. (2017). Gestión de Comunicación Corporativa: consideraciones para el abordaje de su estudio y práctica. *Revista Latina de Comunicación Social*, (72), 521-539. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/819/81952828027.pdf>

- Arias, J., Villasís, M. A. y Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Atuncar, J. T. (2018). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, Los Olivos – 2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21395/Atuncar_SJT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1), 25-43. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Bizuneh, M. (2016). *El efecto de la cultura organizacional en el compromiso de los empleados; El caso de Ethiopian Airlines Company* [tesis de maestría, Universidad Addis Ababa]. Repositorio Dspace. Recuperado de <http://etd.aau.edu.et/bitstream/handle/123456789/9781/Mersen%20Bizuneh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Boon, C. (2019). Planificación y realización de investigación clínica: todo el proceso. *Revista Cerues*, 11 (2), 2-18. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2233021246/fulltextPDF/45EEC725AB7F41F2PQ/6?accountid=37408>
- Cerna, P. GC. (2019). *Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2018* [tesis para la titulación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2644/PAUL%20GEAN%20CARLO%20CERNA%20NU%c3%91EZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Compromiso laboral. (2017, 6 de febrero). *Diario El Peruano*. Recuperado de <http://www.elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Darwish, Y. (2017). Compromiso organizacional, satisfacción laboral y actitudes hacia el cambio organizacional: un estudio en el gobierno local. *Revista Internacional de Administración Pública*, 40 (1), 77-88. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Darwish_Yousef/publication/298726136_Organizational_Commitment_Job_Satisfaction_and_Actitudes_toward_Organizational_Change_A_Study_in_the_Local_Government/links/5aadf3f8458515e7de91/Organizational-Commitment-Job-Satisfaction-and-Attitudes-toward-Organizational-Change-A-Study-in-the-Local-Government.pdf
- Domínguez, J., López, A. y Pino, M. (2013). Diseño y Propiedades Psicométricas de un Cuestionario sobre la Atención a la Diversidad (CUADIVER). *Revista Psicología: Reflexiva y Crítica*, 26 (2), 270-286. Recuperado de <https://www.scielo.br/pdf/prc/v26n2/07.pdf>
- Esquivel, R. y López, L. A. (2018). Los "usos y costumbres" del estado de Oaxaca en las empresas turísticas de Bahías de Huatulco. Una caracterización de la cultura organizacional de Hofstede. *Revista Investigaciones Turísticas*, (15), 128-146. Recuperado de <https://www.readcube.com/articles/10.14198/inturi2018.15.06>
- Fabián, S. M. (2019). *Compromiso organizacional en relación al tipo de contrato laboral en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz-EsSalud, 2017* [tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Cybertesis. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/11356/Fabian_ps.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gabriel, J. (2017). Como se genera una publicación científica que luego sea motivo de publicación. *Revista de la Sociedad de Investigación Selva Andina*, 8 (2), 155-156. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/pdf/jsars/v8n2/v8n2_a08.pdf

- Gálvez, M. J. (2018). *Clima laboral y compromiso organizacional en agentes de seguridad de la ciudad de Trujillo*. [tesis para título profesional, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11268/galvez_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García Teles, E. M. y Mendes, M. F. (2017). Calidad de la relación líder-miembro y el compromiso organizacional de las enfermeras. *Revista de Escuela de Enfermería*, 51, 1-6. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3610/361050485071.pdf>
- García, A. M. (2017). El tiempo a lo largo del tiempo. *Revista de Enfermería*, 11 (3), 1-28. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/ene/v11n3/1988-348X-ene-11-03-725.pdf>
- Guerrero, M. A. (2016). El Contrato Psicológico y su relación con el Compromiso Organizacional. *INNOVA Revista de Investigación*, 1 (12), 44-51. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183831>
- Gutierrez, M. F. (2019). *Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio de la Universidad Nacional de Educación. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3048/TM%20AD-Gp%204403%20G1%20-%20Gutierrez%20Morante%20Mary%20Flor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guzmán, L. A. (2018). *Influencia de los factores personales y organizacionales sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública hidalguense. Caso: IPH* [tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/2079/Influencia%20de%20los%20factores%20personales%20IPH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hermoza, M. A. (2017). *Cultura organizacional y el Compromiso Laboral en los trabajadores de la oficina de abastecimiento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Lima, 2017*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22484/Hermoza_YMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Linares, I., Ochoa, S. y Ochoa, B. (2013). Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico. Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana. *Revista Electrónica Nova Scientia*, 6 (1), 324-345. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v6n11/v6n11a18.pdf>
- Linares, Y. C. (2017). *Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A., Ate 2017* [tesis para la titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27493/LINARES_RY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social cuantitativa*. Creative Commons. Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- López, S. (2016). *Marketing interno y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de Breña* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6175/LOPEZ_VS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lucia, A. M., Morales, A. C. y Ariza, J. A. (2012). La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico. *Intangible Capital*, 8 (2), 364-405. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/549/54924501006.pdf>
- Mamani, A. J. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las Instituciones educativas adventistas de la ciudad de*

Arequipa 2015 [tesis para la titulación, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/429/Ander_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1

Marín, F. J. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. *Cuestiones Jurídicas*, 9 (2), 11-27. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>

Martínez, A. y Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36 (3), 181-191. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>

Martínez, L. (2015). Resolución y Obligación indivisible. *Revista GLOSSAE*, 12, 537-547. Recuperado de <http://www.glossae.eu/wp-content/uploads/2015/09/Martinez-Vazquez-de-Castro-Resolucion-y-obligacion-indivisible.pdf>

Marulanda, C., López, L. y Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. *Información tecnológica*, 29 (6), 245-252. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n6/0718-0764-infotec-29-06-00245.pdf>

Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Revisión de la Gestión de Recursos Humanos*, 1 (1), 61-89. Recuperado de http://cyb.ox.or.kr/lms_board/bbs_upload/%C1%B6%C1%F7%B8%F4%C0%D4-%B1%B9%BF%DC%B3%ED%B9%AE.pdf

Moreno, S., Palomino, P. A., Frías, A. y Del Pino, R. (2015). En torno al concepto de necesidad. *Index de Enfermería*, 24 (4), 1-18. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962015000300010

- Mowday, R.T., Steers, R.M. y Porter, L.W. (1979). La medición del compromiso organizacional. *Diario de Comportamiento Vocacional*, 14, 224- 247. Recuperado de <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a057377.pdf>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Recuperado de <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbW FpbnxhZG1vbnZub3Zlbn98Z3g6MWFiNzI0MGFIZDU0ZDVIYg>
- Niño de Guzmán, J. C. (2015). La cultura organizacional en el contexto de la globalización. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 5 (2), 19-40. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646280002.pdf>
- Ochoa, C. y Molina, M. (2018). Estadística. Tipos de variables. *Escalas de medida. Evidencia Pediatría*, 14 (29), 1-5. Recuperado de https://evidenciasenpediatria.es/files/41-13363 RUTA/Fundamentos_29.pdf
- Oloke, O. C., Oni, A. S., Babalola, D. O. y Ojelabi, R. A. (2017). Paquete de incentivos, productividad y rendimiento de los empleados de empresas inmobiliarias en Nigeria. *Revista Científica Europea*, 13 (11), 246-260. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/83592994.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=HFkCjrq8oSUC&pg=PA19&dq=directrices+de+una+empresa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjK7YiLiJnpAhVWLLkGHeT6DwQQ6AEIODAC#v=onepage&q=directrices%20de%20una%20empresa&f=false>
- Ortés, E. (2017). Metodología para el estudio de la comarca de Mérida. Selección de la muestra de población y obtención de datos sociolingüísticos. *Revista Tonos Digital; Murcia*, 33, 1-31. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1950387319/2B4EB92B5A904C0BPQ/5?accountid=37408>
- Osorio, L. E. y Garrafa, V. (2015). La teoría de la moralidad común en el trabajo de Beauchamp y Childress. *Revista Bioética*, 23 (3), 638-648. Recuperado de https://www.scielo.br/pdf/bioet/v23n3/es_1983-8034-bioet-23-3-0634.pdf

- Pedraza, A.L., et al. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico, *Revista Clío América*, 9 (17), 17-25. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5139907>
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 16 (3), 493-505. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Pérez, A. y Rodríguez, I. (2014). Identidad, imagen y reputación de la empresa: integración de propuestas teóricas para una gestión exitosa. *Cuadernos de Gestión*, 14 (1), 97-126. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2743/274330593005.pdf>
- Portilla, R. (2017). *Satisfacción y Compromiso Organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental* [tesis para la titulación, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/portilla_br.pdf?sequence=16
- Rendón, M. E., Villasís, M. A. y Miranda, M. G. (2015). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63 (4), 397-407. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Robles, P. y Roja, M. (2015). La Validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*, 18, 1-16. Recuperado de https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf
- Romero, P. E. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales* [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de <http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5568/1/T2254-MDTH-Romero-Compromiso.pdf>

- Romero, Y. Y. (2017). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey, 2017* [tesis para la titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3369/Romero_RYY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz de Alba, J. L. (2013). El compromiso organizacional un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 67-86. Recuperado de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/808>
- Rukaiza, K., Afshan, N. y Syed, A. M. (2016). Efecto del compromiso continuo y el cinismo organizacional sobre la satisfacción de los empleados en las organizaciones de ingeniería. *Revista Internacional de Innovación, Gestión y Tecnología*, 7(4), 141-146. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/a915/62fe253576fb40ded30e25cbfad0444988ab.pdf>
- Rusliza, Y. y Fawzy, E. (2015). Estilos de Liderazgo y compromiso organizacional. *Revista de Desarrollo de Gestión*, 35 (2), 190-216. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/1363/ce6b36a77b9977d3aa6259e236ea1b0624a7.pdf>
- Sánchez, M. G. y García, L. E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22 (2), 161-166. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Santos, P. A. (2015). *Influencia del liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la confianza organizacional*. [tesis para doctorado, Universidad de La Rioja]. Repositorio Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=48517>
- Sheen, R. (2018). *La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial*. Fondo Editorial. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=_dSEDwAAQBAJ&printsec=frontcov

er&dq=cultura+organizacional&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiejoWr2-PoAhUNc98KHboFAawQ6AEINzAC#v=onepage&q&f=false

- Soriano, A. M. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Revista Diálogos*, 14, 19-40. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/47265078.pdf>
- Valero, B. P. (2019). *Relación entre personalidad y compromiso organizacional en la cooperativa de ahorro y crédito Santa María Magdalena, Ayacucho, 2019*. [tesis para titulación, Universidad de Ayacucho Federico Froebel]. Repositorio UDAFF. Recuperado de <http://repositorio.udaff.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11936/148/Tesis%20Udaff%2008-07-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vega, W. J. (2016). *Relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional en la dirección regional de educación de Ayacucho: 2015*. [tesis para maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio UNSCH. Recuperado de http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/1396/TM%20E32_Veg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vanegas, M. C., Ortega, P., Bustos, J. M. y Corral, V. (2018). Desarrollo de la Escala Expectativa de Comportamiento Ambiental de Otros con adultos jóvenes mexicanos. *Revista Universitas Psychologia*, 17 (2), 1-10. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v17n2/1657-9267-rups-17-02-00049.pdf>
- Vermeulen, F., García, G., Ninane, V. y Laveneziana, P. (2016). Limitación de la actividad y disnea de esfuerzo en pacientes adultos asmáticos: ¿qué sabemos?. *Revista de Neumología*, 117, 122-130. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1809216697/fulltextPDF/C6F37FCDEC304238PQ/13?accountid=37408>
- Vieira, J. y Goncalves, G. (2018). Cultura organizacional, mercadeo interno y apoyo organizacional percibido en instituciones de educación superior portuguesas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34 (1), 38-45. Recuperado de

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622018000100038&lang=es

Wayne, R. y Robert, N. (2005). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=UkWAvHmBswC&pg=PA451&dq=reglas+de+una+empresa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiCjbWDwlvpAhUWGbkGHVI6BFMQ6AEIJjAA#v=onepage&q=reglas%20de%20una%20empresa&f=false>

ANEXO 3

Tabla 1 Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	
Cultura organizacional	Según Gonzales (como se citó en Niño de Guzmán, 2015, p. 21) afirma que la cultura organizacional es la imagen de la empresa, el cual es percibido por los trabajadores; asimismo, es la forma de trabajar y llevar a cabo las acciones que estén acorde al cumplimiento de las metas y objetivos planteados.	Se llevó a cabo la elaboración de 9 preguntas con la escala de Likert, los cuales tendrán relación con las dimensiones: Identidad, Reglas y Estabilidad. Por otro lado, el cuestionario se aplicó a los trabajadores de la compañía American Racks S.A.	Identidad	Percepción	1	Ordinal	
				Sentimientos	2		
				Conocimiento	3		
			Reglas	Limitaciones	4		
				Directrices	5		
				Pautas	6		
				Estabilidad absoluta	7		
				Estabilidad	Estabilidad casi absoluta		8
					Estabilidad relativa		9
Compromiso	Según Kuo (como se citó en la Revista INNOVA Research Journal, 2016, p. 46) menciona que el	Se llevó a cabo la elaboración de 9 preguntas con la escala de Likert, los cuales tendrán relación con las dimensiones:	Compromiso afectivo	Satisfacción	1	Ordinal	
				Necesidad	2		
				Expectativa	3		
				Lealtad	4		

<p>compromiso organizacional es considerado como una conexión psicológica entre el empleado y la empresa en la que labora, este lazo hace que sea posible el abandono voluntario de trabajo por parte del colaborador.</p>	Compromiso afectivo,	Compromiso normativo	Moralidad	5
	Compromiso normativo y		Obligación	6
	Compromiso de continuación.		Tiempo	7
	Por otro lado, el cuestionario se aplicó a los trabajadores de la compañía American Racks S.A.	Compromiso de continuación	Incentivos	8
			Pensión	9

Tabla 2 Valor de coeficientes para el nivel de aceptación

Rango	Confiabilidad
0,81-1	Muy alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Media
0,21-0,40	Baja
0-0.20	Muy baja

Fuente: Elaborada en base a Palella y Martins (2012)

ANEXO 4

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar la relación entre Cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Rack S.A., Comas, 2020.

INSTRUCCIONES: Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponde a cada alternativa que se muestra a continuación.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Usted percibe que la compañía le permite aprender y progresar como persona					
2	Te sientes identificado (a) con la empresa					
3	La experiencia que ha adquirido le permite mejorar el desarrollo de sus labores					
4	La compañía impone sanciones ante una falta					
5	En la compañía hay normas respecto de la presentación personal de los empleados					
6	Consideras que tu jefe te brinda la información de manera oportuna					
7	Mi puesto de trabajo me ofrece estabilidad laboral					
8	Le brindan información acerca de cuáles son las razones por las que pueden ser despedidos					
9	Existe mucha rotación de personal en la empresa					
10	Usted se encuentra satisfecho con su labor en la empresa.					
11	Le suele faltar herramientas indispensables para su labor					
12	Considera la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades					
13	Considero los problemas de la empresa como propios					
14	Usted en su labor busca el beneficio de la empresa					
15	Cumple con sus deberes y obligaciones sin ningún contratiempo					
16	Tengo la disponibilidad para realizar horas extras					
17	Recibe algún reconocimiento tras cumplir un objetivo determinado					
18	Está de acuerdo con el salario que recibe frente al tiempo que labora					

Título de la investigación: "Cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Rack S.A., Comas, 2020".

Apellidos y nombres de los investigadores: Bernilla Carlos, José y Espinoza Quiroz, Gonzalo


Apellidos y nombres del experto: Dr. Teodoro Carranza Estela

ASPECTOS POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	IDENTIDAD	Percepción	Usted percibe que la compañía le permite aprender y progresar como persona	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	X		
		Sentimientos	Te sientes identificado (a) con la empresa		X		
		Conocimiento	La experiencia que ha adquirido le permite mejorar el desarrollo de sus labores		X		
	REGLAS	Limitaciones	La compañía impone sanciones ante una falta		X		
		Directrices	En la compañía hay normas respecto de la presentación personal de los empleados		X		
		Pautas	Consideras que tu jefe te brinda la información de manera oportuna		X		
	ESTABILIDAD	Estabilidad absoluta	Mi puesto de trabajo me ofrece estabilidad laboral		X		
		Estabilidad casi absoluta	Le brindan información acerca de cuáles son las razones por las que pueden ser despedidos		X		
		Estabilidad relativa	Existe mucha rotación de personal en la empresa		X		
COMPROMISO	COMPROMISO AFECTIVO	Satisfacción Laboral	Usted se encuentra satisfecho con su labor en la empresa.	X			
		Necesidad	Le suele faltar herramientas indispensables para su labor	X			
		Expectativa	Considera la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	X			
	COMPROMISO NORMATIVO	Lealtad	Considero los problemas de la empresa como propios	X			
		Moralidad	Usted en su labor busca el beneficio de la empresa	X			
		Obligación	Cumple con sus deberes y obligaciones sin ningún contratiempo	X			
	COMPROMISO DE CONTINUACIÓN	Tiempo	Tengo la disponibilidad para realizar horas extras	X			
		Incentivos	Recibe algún reconocimiento tras cumplir un objetivo determinado	X			
		Pensión	Esta de acuerdo con el salario que recibe frente al tiempo que labora.	X			
Firma del experto:			Fecha:08/06/2020				

Título de la investigación: "Cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Rack S.A., Comas, 2020".

Apellidos y nombres de los investigadores: Bernilla Carlos, José y Espinoza Quiroz, Gonzalo

Apellidos y nombres del experto: MGRT. Jesús Enrique Barca Barrientos

ASPECTOS POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	IDENTIDAD	Percepción	Usted percibe que la compañía le permite aprender y progresar como persona	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	✓		
		Sentimientos	Te sientes identificado (a) con la empresa		✓		
		Conocimiento	La experiencia que ha adquirido le permite mejorar el desarrollo de sus labores		✓		
	REGLAS	Limitaciones	La compañía impone sanciones ante una falta		✓		
		Directrices	En la compañía hay normas respecto de la presentación personal de los empleados		✓		
		Pautas	Consideras que tu jefe te brinda la información de manera oportuna		✓		
	ESTABILIDAD	Estabilidad absoluta	Mi puesto de trabajo me ofrece estabilidad laboral		✓		
		Estabilidad casi absoluta	Le brindan información acerca de cuáles son las razones por las que pueden ser despedidos		✓		
		Estabilidad relativa	Existe mucha rotación de personal en la empresa		✓		
COMPROMISO	COMPROMISO AFECTIVO	Satisfacción Laboral	Usted se encuentra satisfecho con su labor en la empresa.	✓			
		Necesidad	Le suele faltar herramientas indispensables para su labor	✓			
		Expectativa	Considera la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	✓			
	COMPROMISO NORMATIVO	Lealtad	Considero los problemas de la empresa como propios	✓			
		Moralidad	Usted en su labor busca el beneficio de la empresa	✓			
		Obligación	Cumple con sus deberes y obligaciones sin ningún contratiempo	✓			
	COMPROMISO DE CONTINUACIÓN	Tiempo	Tengo la disponibilidad para realizar horas extras	✓			
		Incentivos	Recibe algún reconocimiento tras cumplir un objetivo determinado	✓			
		Pensión	Esta de acuerdo con el salario que recibe frente al tiempo que labora.	✓			
Firma del experto: 			Fecha: 15/06/2020				

Título de la investigación: "Cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Rack S.A., Comas, 2020".

Apellidos y nombres de los investigadores: Bernilla Carlos, José y Espinoza Quiroz, Gonzalo

Apellidos y nombres del experto: MGTR. José Luis Merino Garcés

ASPECTOS POR EVALUAR				OPINION DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS
CULTURA ORGANIZACIONAL	IDENTIDAD	Percepción	Usted percibe que la compañía le permite aprender y progresar como persona	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	✓		
		Sentimientos	Te sientes identificado (a) con la empresa		✓		
		Conocimiento	La experiencia que ha adquirido le permite mejorar el desarrollo de sus labores		✓		
	REGLAS	Limitaciones	La compañía impone sanciones ante una falta		✓		
		Directrices	En la compañía hay normas respecto de la presentación personal de los empleados		✓		
		Pautas	Consideras que tu jefe te brinda la información de manera oportuna		✓		
	ESTABILIDAD	Estabilidad absoluta	Mi puesto de trabajo me ofrece estabilidad laboral		✓		
		Estabilidad casi absoluta	Le brindan información acerca de cuáles son las razones por las que pueden ser despedidos		✓		
		Estabilidad relativa	Existe mucha rotación de personal en la empresa		✓		
COMPROMISO	COMPROMISO AFECTIVO	Satisfacción Laboral	Usted se encuentra satisfecho con su labor en la empresa.	✓			
		Necesidad	Le suele faltar herramientas indispensables para su labor	✓			
		Expectativa	Considera la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades	✓			
	COMPROMISO NORMATIVO	Lealtad	Considero los problemas de la empresa como propios	✓			
		Moralidad	Usted en su labor busca el beneficio de la empresa	✓			
		Obligación	Cumple con sus deberes y obligaciones sin ningún contratiempo	✓			
	COMPROMISO DE CONTINUACIÓN	Tiempo	Tengo la disponibilidad para realizar horas extras	✓			
		Incentivos	Recibe algún reconocimiento tras cumplir un objetivo determinado	✓			
		Pensión	Esta de acuerdo con el salario que recibe frente al tiempo que labora.	✓			
Firma del experto:			Fecha: 15/06/2020				

JOSE LUIS MERINO GARCÉS
MAESTRO EN CIENCIAS
EMPRESARIALES

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y sus variables

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE, LUZ ROSARIO GALLARDO GAMARRA GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA
CORPORACIÓN AMERICAN RACKS S.A. – DISTRITO DE COMAS

HACE CONSTAR

Que, los señores José Fernando Bernilla Carlos, identificado con DNI N° 74919666 y Gonzalo Alejandro Espinoza Quiroz, identificado con DNI N° 77377812, estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, tienen la autorización para aplicar los instrumentos de recojo de información dirigido a los colaboradores de la empresa, con respecto a su trabajo de investigación cuyo título se denomina "Cultura organizacional y compromiso en la Corporación American Racks S.A., Comas, 2020"

Se expide la presente solicitud de las personas interesadas, para fines que estimen conveniente.

Comas, 13 de julio del 2020

CORPORACION AMERICAN RACKS S.A.

LUZ ROSARIO GALLARDO GAMARRA
GERENTE

LUZ ROSARIO GALLARDO GAMARRA

GERENTE

DNI: 097480829