

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
CONSTRUCTORA Y SERVICIOS G&F S.A.C., HUACHO, 2021.**

Presentado por:

BETSEIDA AVEN VIVAR VILLENA.

Asesor:

Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera.

Para optar el Título Profesional de Licenciada En Administración

Huacho – Perú

2022

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA CONSTRUCTORA Y SERVICIOS G&F S.A.C.,
HUACHO, 2021.**

BETSEIDA AVEN VIVAR VILLENA

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS EMPRESARIALES
HUACHO**

2022

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
ASESOR

Dr. TIMOTEO SOLANO ARMAS
PRESIDENTE

Dr. CARLOS MÁXIMO AÑORGA GONZALES
SECRETARIO

Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA
VOCAL



DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a mi familia. A mi Madre querida Lucia Victoria Villena Leandro por acompañarme en mi camino profesional, así mismo a mi padre Alejandro Vivar Robles, por ser el motivo de buscar el éxito. También hermanos míos Edison, Melina, Rosy, Lizeth que me ayudaron .



AGRADECIMIENTO

A nuestra casa superior de estudios y a la Escuela Profesional de Administración, por brindarme los conocimientos básicos a cerca de mi investigación.

A mí Asesor Santiago Ernesto Ramos y Yovera por el tiempo y la motivación del cada día.

A mi centro de trabajo, empresa Constructora Y Servicios G&F S.A.C por apoyarme con la investigación



ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	04
1.3.1. Objetivo General	04
1.3.2. Objetivos Específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	05
1.5. Delimitación del estudio	05
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	08
2.2. Bases Teóricas	10
2.3. Definiciones de términos básicos	28

2.4. Hipótesis de investigación	30
2.4.1. Hipótesis General	30
2.4.2. Hipótesis Específicas	30
2.5. Operacionalización de las variables	31

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	32
3.2. Población y muestra	32
3.2.1. Población	32
3.2.2. Muestra	33
3.3. Técnicas de recolección de datos	33
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	33

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	34
4.2. Contratación de hipótesis	44

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	51
------------------------------	----

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	58
6.2. Recomendaciones	59

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas 61

7.2. Fuentes electrónicas 62

ANEXOS 64



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores de los valores	34
Tabla 2.	Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores de las creencias	35
Tabla 3.	Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores del clima	36
Tabla 4.	Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores de las normas	37
Tabla 5.	Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores de los símbolos	38
Tabla 6.	Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores de la filosofía	39
Tabla 7.	Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores del compromiso afectivo	40
Tabla 8.	Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores del compromiso normativo	41
Tabla 9.	Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores del compromiso de continuidad	42
Tabla 10.	Pruebas de normalidad	43
Tabla 11.	Prueba de Rho de Spearman entre la cultura organizacional y compromiso organizacional	44
Tabla 12.	Prueba de Rho de Spearman entre los valores y compromiso organizacional	45
Tabla 13.	Prueba de Rho de Spearman entre las creencias y compromiso organizacional	46
Tabla 14.	Prueba de Rho de Spearman entre el clima y compromiso organizacional	47
Tabla 15.	Prueba de Rho de Spearman entre las normas y compromiso organizacional	48
Tabla 16.	Prueba de Rho de Spearman entre los símbolos y compromiso organizacional	49
Tabla 17.	Prueba de Rho de Spearman entre la filosofía y compromiso organizacional	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Valores	34
Figura 2.	Creencias	35
Figura 3.	Clima	36
Figura 4.	Normas	37
Figura 5.	Simbolos	38
Figura 6.	Filosofia	39
Figura 7.	Compromiso afectivo	40
Figura 8.	Compromiso normativo	41
Figura 9.	Compromiso de continuidad	42



RESUMEN

Objetivo: Establecer de qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. **Métodos:** La presente investigación es de tipo básica, nivel es explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 56 trabajadores. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0,908) y (0,938). **Resultados:** Respecto a la cultura organizacional, en consideración a si considera que la empresa donde labora siempre se encuentra en constante innovación el 35.7% indicaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuestión si cree que se requiere de una recomendación o influencia interna para ingresar a la empresa el 51.8% indicaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuestión si considera que la empresa se interesa por su aprendizaje y progreso de su carrera profesional el 50% indicaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. Respecto al compromiso organizacional, en cuestión si se siente emocionalmente ligado a la empresa el 33.9% indicaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuestión si siente que continua en la empresa es solamente por un vínculo moral el 25% indicaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuestión si se siente que continúa en la empresa es debido a la pensión que recibirá el 50% indicaron que está en desacuerdo. **Conclusión:** La cultura organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.818 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p=0.00$.

Palabras clave: *Cultura organizacional y compromiso organizacional.*

ABSTRACT

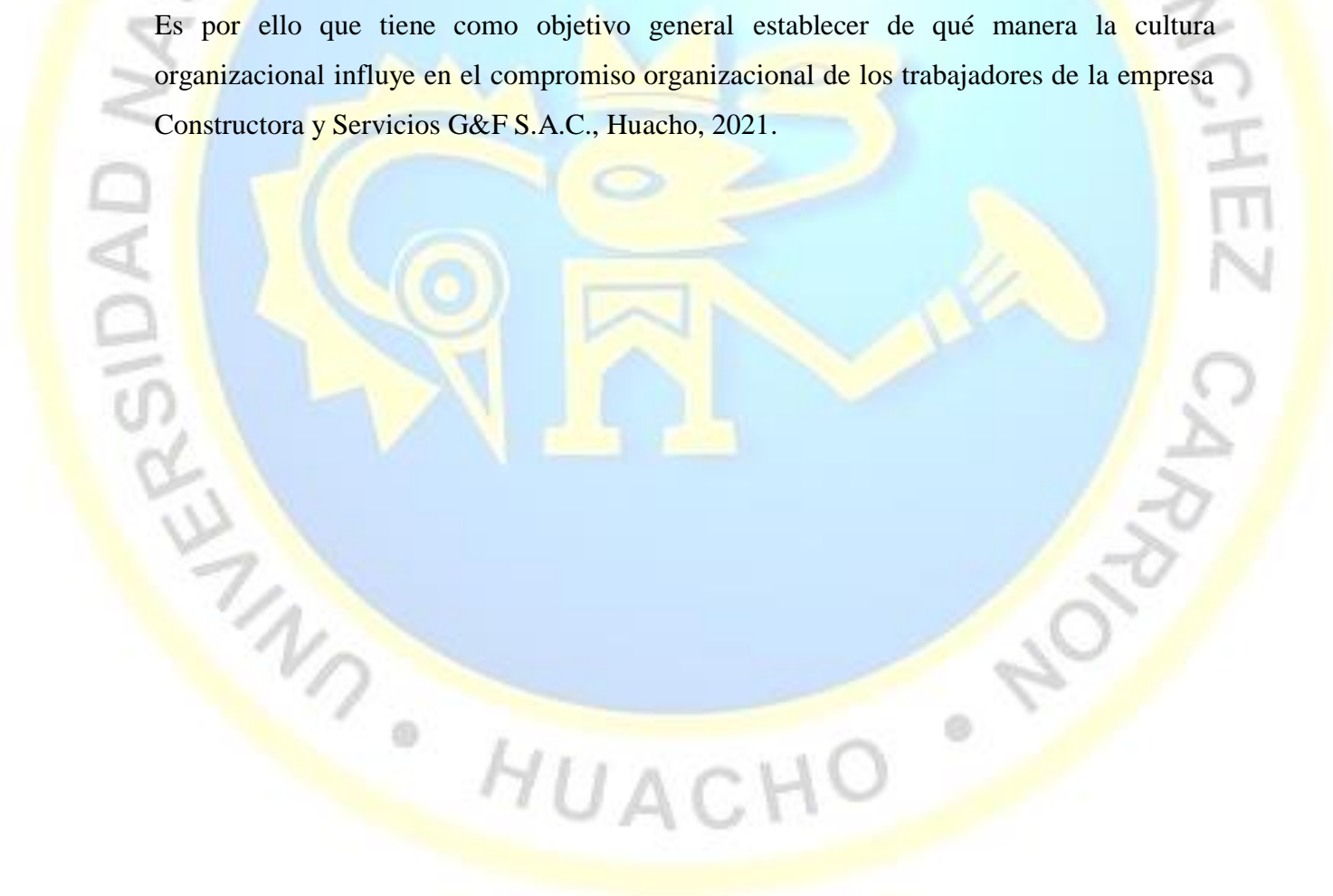
Objective: To establish how the organizational culture influences the organizational commitment of the workers of the company Constructora y Servicios G&F SAC, Huacho, 2021. **Methods:** This research is of a basic type, level is explanatory, non-experimental design, quantitative approach . The population is 56 workers. The reliability of the instrument was performed using Cronbach's Alpha coefficient (0.908) and (0.938). **Results:** Regarding the organizational culture, considering whether they consider that the company where they work is always in constant innovation, 35.7% indicated that they totally disagree and disagree; In question if they believe that a recommendation or internal influence is required to enter the company, 51.8% indicated that they totally disagree and disagree; In question if they consider that the company is interested in their learning and progress in their professional career, 50% indicated that they totally disagree and disagree. Regarding the organizational commitment, in question if they feel emotionally linked to the company, 33.9% indicated that they totally disagree and disagree; In question, if you feel that you continue in the company it is only because of a moral bond, 25% indicated that they totally disagree and disagree; in question if you feel that you continue in the company it is due to the pension that you will receive 50% indicated that you disagree. **Conclusion:** The organizational culture significantly influences the organizational commitment of the workers of the company Constructora y Servicios G&F SAC, Huacho, 2021. It was obtained through the Spearman's Rho Test that 0.818, placing it in a high positive degree and with a level of significance from $p=0.00$.

Keywords: *Organizational culture and organizational commitment.*

INTRODUCCIÓN

En un ámbito global en el que existimos, las compañías necesitan de trabajadores que tengan iniciativas y capaces de anticiparse ante los problemas, y que se comprometan enteramente con el éxito que quiere alcanzar la empresa. Un elemento crucial respecto a ello es el nivel de identificación de los trabajadores con sus actividades en sí, así como con la empresa. Aunque es fundamental señalar que la formación organizacional que se maneje en la empresa acontece un aspecto clave puesto que, si los valores, normas o reglas que son impuestos presentan dificultades y los trabajadores no las obedecen, generará un entorno negativo, menos compromiso del trabajador al no sentirse considerado y que su aporte no es significativo para la empresa..

Es por ello que tiene como objetivo general establecer de qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el ambiente mundial muchas son las compañías que no tienen las estrategias o instrumentos exactos para concebir una mejor cultura organizacional y un compromiso organizacional fuerte, por ende, aún mantienen ciertos problemas que afectan su crecimiento. Salazar (2018) en función a los efectos presentados en su indagación, demuestra que la responsabilidad se puede reflejar en ciertas percepciones intrínsecas del trabajador, ya que este se halla inmerso a problemas familiares y laborales que generan efectos y emociones; en efecto que invita a los empleadores a mejorar las condiciones de trabajo. En relación a la cultura organizacional, Bolaños (2019) señala que los problemas que se presenta en su mayoría las empresas son principalmente las personas que las conforman ya que no conducen y materializan los cambios que a nivel estratégico se requieren para el lucro de los propósitos establecidos por las empresas, lo que genera como resultado no favorecer el cumplimiento de la estrategia.

A nivel nacional, Basurto (2017) expresa que el compromiso organizacional en el sector privado también viene presentando problemáticas. Principalmente, puesto que las personas con mayor jerarquía o los superiores no prestan atención en la manera de involucrar a los trabajadores en sus funciones lo que no asegura la lealtad del trabajador con la empresa. Con respecto a la cultura organizacional, Espinoza (2018) infiere que la sobrecarga laboral, el desgaste emocional y la tensión son fuentes generados de estrés laboral cuyo resultado es incierto pero importante ya que afecta a los trabajadores creando un panorama hostil y de bajo desempeño para la empresa.

En un ámbito global en el que existimos, las compañías necesitan de trabajadores que tengan iniciativas y capaces de anticiparse ante los problemas, y que se comprometan enteramente con el éxito que quiere alcanzar la empresa. Un elemento

crucial respecto a ello es el nivel de identificación de los trabajadores con sus actividades en sí, así como con la empresa. Aunque es fundamental señalar que la formación organizacional que se maneje en la empresa acontece un aspecto clave puesto que, si los valores, normas o reglas que son impuestos presentan dificultades y los trabajadores no las obedecen, generará un entorno negativo, menos compromiso del trabajador al no sentirse considerado y que su aporte no es significativo para la empresa. Por ende, de acuerdo a lo descrito anteriormente, la actual indagación explora saber de qué modo la cultura organizacional interviene en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho.

La problemática de falta de compromiso organizacional evidenciada en la compañía Constructora y Servicios G&F S.A.C., ello por diversas razones como la falta de reconocimiento puesto que los trabajadores sienten que se esfuerzan más de lo esperado y que esto no es compensando de manera justa; falta innovación en la red administrativa; existen muchos enfrentamientos de trabajador a trabajador por el trabajo realizado en la misma área atinando que lo realizo sin fundamentos; falta de flexibilidad por faltas al trabajo de parte de la empresa y la carencia de capacitaciones profesionales según áreas.

El problema de cultura organizacional es recurrente en todo tipo de organizaciones y la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C también forma parte de ello; ya que los trabajadores no cumplen con las metas fijadas en grupos de trabajo; los trabajadores han demostrado el desinterés por tener contacto directo con los consumidores; la compañía no pone fuerza por brindar mejores beneficios a los trabajadores, como descuentos al realizar un servicio en su hogar; existe incumplimiento de áreas de acopio de materiales; además del incumplimiento de tecnología para fijar la entrada y salida de los colaboradores.

Si la compañía Constructora y Servicios G&F S.A.C. sigue mostrando desinterés frente a los problemas detallados se generará un clima negativo cuyo efecto será perjudicial para el desempeño de sus trabajadores.

Es un motivo muy importante para la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., provocar la activación de presentaciones que indaguen fortificar los grados de

responsabilidad y cultura organizacional, ya que permitirá tener un superior conocimiento de sabiduría de organización entre los trabajadores.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿De qué manera los valores influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021?
- b. ¿De qué manera las creencias influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021?
- c. ¿De qué manera el clima influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021?
- d. ¿De qué manera las normas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021?
- e. ¿De qué manera los símbolos influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021?
- f. ¿De qué manera la filosofía influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de qué manera la cultura organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de qué manera los valores influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.
- b. Establecer de qué manera las creencias influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.
- c. Establecer de qué manera el clima influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.
- d. Establecer de qué manera las normas influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.
- e. Establecer de qué manera los símbolos influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.
- f. Establecer de qué manera la filosofía influye en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

El importe hipotético de la actual indagación conjuntamente de dignificar las nociones acerca de sabiduría de organización y compromiso organizacional, expondrá las terminaciones y consejos, formándose la misma como antecedente de indagación para trabajos posteriores de indagación.

Justificación social

Esta indagación proporcionará provechos seguidos a la compañía en estudio, porque los efectos se va a lograr establecer los enfoques significantes y proyectar los consejos obligatorios.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., provincia de Huaura, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: mayo del año 2021 a diciembre del año 2022.
- Delimitación social: Colaboradores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C.
- Delimitación semántica: Sabiduría organizacional y compromiso organizacional.

La sabiduría de organización es traducida en un modo de existencia, esbozo de doctrinas, expectativas y acciones, la manera de relacionarse, peculiaridades en una compañía particularmente (Chiavenato, 2011, p. 47).

El compromiso organizacional refleja el grado como se identifica el trabajador con la compañía y sus fines y desea permanecer en ella (Griffin, Phillips y Gully, 2017, p. 129).

1.6. Viabilidad del estudio

El estudio fue realizable por qué se contó con los medios monetarios, humanos y tangibles, que aseguraron la realización del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Coronel (2019) realizó la tesis de maestría con título “Cultura Organizacional y su intervención en la satisfacción laboral y vital de los profesionales de salud del Hospital Básico de Limones de Esmeraldas” La cual fue aceptada por la Universidad Católica de Guayaquil. Ecuador. La indagación tuvo como propósito Examinar la participación de la sabiduría organizacional en la complacencia profesional y vital de los profesionales de salud del Hospital Básico Limones de la provincia de Esmeraldas, a través del uso de una herramienta aprobada con el objetivo de mostrar una proposición que apoye a optimizar aquellas dimensiones. La indagación es de tipo descriptiva y de diseño no experimental del corte transversal. La población estuvo conformada por 75 empleados. La indagación usó como método de recopilación de información, la encuesta y como herramienta el cuestionario. La indagación tuvo como conclusión que a través de la producción de los efectos se concluyó que la sabiduría organizacional con la complacencia profesional de los competitivos de salud no tiene correspondencia reveladora, puesto que la suposición es descalificada, pues la sabiduría existente en el hospital pasa desprevénida para los competitivos de salud, en otras palabras es estable ya que los colaboradores de la compañía están acostumbrados a esa sabiduría y no resulta como componente significativo para la complacencia.

Tello (2018) ejecutó el estudio de maestría con título “Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua”, la cual fue aceptada por la Universidad Técnica

de Ambato. Ambato. Ecuador. La indagación tuvo como propósito determinar la correspondencia del compromiso organizacional con la satisfacción profesional. Es una indagación descriptiva. La población estuvo conformada por 63 empleados. La indagación usó como método de recopilación de información, la encuesta y como herramienta el cuestionario. Los resultados con respecto al compromiso organizacional en su extensión responsabilidad afectiva señala que el 22.6% de los encuestados manifiesta que pesa más la necesidad, en el compromiso de continuidad 61 % que cree que, si es viable que demás compañías logren optimizar sus contextos productivos y el 47,7% declara su responsabilidad de tipo normativa con relación a su persistencia en la compañía. Se concluye que un superior pronosticador del ejercicio, la alternancia, la precisión e inclusivamente la producción es la responsabilidad antes que la complacencia. Conviene contar con trabajadores sumamente envueltos ya que la complacencia lograría ser una expresión para algunos semblantes del compromiso mientras que la responsabilidad es una acción completa, hacia la compañía.

Arcos (2016) elaboró la tesis de maestría con título “La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones”, la cual fue aceptada por Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. Ecuador. La indagación tuvo como propósito establecer el exceso de labores y su intervención en el adeudo organizacional de los trabajadores de la Gerencia Nacional de Negocios de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP. Es una indagación de enfoque cuantitativo. La indagación usó como método el cuestionario y observación directa. La población estuvo conformada por 349 trabajadores. La indagación usó como método de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. Los efectos en relación con el compromiso sostuvo que el componente de compromiso afectivo el 39.54% de los encuestados mencionaron estar en desacuerdo que la organización tiene un gran significado para estos, en el componente continuidad un 32.09% poseen un conocimiento de haber hecho una inversión en la compañía sin saber y en relación al componente normativo el 45.85% de los encuestados, es decir menos de la mitad, marca encontrarse en compromiso con la compañía. La

investigación concluyó en la responsabilidad organizacional posee una correspondencia significativa que pertenece al 66.5% con el exceso de labores, es decir, que a más exceso de trabajo es mínima la responsabilidad organizacional; subsiguientemente, reducir el exceso de trabajo tendrá consecuencias efectivas acerca de la responsabilidad organizacional.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Navarro (2020) hizo el estudio de licenciatura con título “Cultura organizacional en los trabajadores de la empresa Profuturo AFP filial Iquitos, periodo 2020”, la cual fue aceptada por la Universidad Privada de la Selva Peruana. Iquitos. Perú. La indagación tuvo como propósito detallar la sabiduría organizacional en los colaboradores de la compañía Profuturo AFP sede Iquitos, etapa 2020. La indagación fue de tipo descriptivo, con un esbozo no experimental - transversal. La población fue 36 Trabajadores. El procedimiento usado en la investigación fue la observación. Los efectos en relación a la inconstante cultura organizacional se consideraron las extensiones: dogmas, valores, ambiente, reglas, emblemas y ética. En relación a los valores se representa y se capta como normal en un 3%; en la dimensión creencias se representa y se capta como normal, con un 89%; en la dimensión clima se representa y se capta como normal, con un 89%; en la dimensión normas describe y se percibe como bueno, con un 100%; en la dimensión símbolos se representa y se capta como normal con un 3%. para la dimensión filosofía se representa y se capta como normal con un 14%. Se concluye que la sabiduría organizacional de la compañía Profuturo AFP sede Iquitos, época 2020, se representa y se capta como excelente en un 100% en esa calificación, que al optimizar la sabiduría organizacional les dará buenos resultados en el ejercicio profesional de los colaboradores.

Linares (2019) realizó la tesis de licenciatura con título “Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A, Ate 2017”, la cual fue aceptada por Universidad César Vallejo. Lima. Perú. La indagación tuvo como propósito establecer el vínculo que hay entre la sabiduría organizacional y el adeudo organizacional de los

colaboradores de la compañía Unimaq S.A., Ate 2017. Esta indagación fue de diseño no experimental de corte transversal, tipo de investigación correlacional, de enfoque cuantitativo y de grado descriptivo. La muestra fue 120 colaboradores. El procedimiento que se usó para la recolección de datos fue la encuesta y la herramienta el cuestionario. Los resultados en relación en la variable responsabilidad organizacional en su extensión responsabilidad afectivo el 13.3% de los trabajadores revelaron que es malo. En la dimensión compromiso para continuar 54.2% de los trabajadores mencionaron que el compromiso para continuar es regular y en la extensión responsabilidad normativa el 38.3 % de los trabajadores manifestaron que es mal. Se concluye que hay un vínculo entre sabiduría organizacional y responsabilidad organizacional de los colaboradores de la compañía Unimaq S.A., Ate 2017.

Romero (2018) realizaron la tesis de maestría con título “Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarney, 2017”, la cual fue aceptada por la Universidad César Vallejo. Lima. Perú. La indagación tuvo como propósito igualar el vínculo existente entre la sabiduría en la organización y la responsabilidad organizacional en funcionarios de una compañía avícola en Huarney. El diseño de indagación usado fue el no experimental, de corte transversal, también, el tipo de indagación fue descriptivo – correlacional, cuenta con una población de 160 operarios. La indagación usó como técnicas de recopilación de información la encuesta y como herramienta el cuestionario. Los efectos respecto al inconstante compromiso organizacional en la extensión responsabilidad afectiva el 48.62% muestra grado bajo de compromiso afectivo; en la dimensión responsabilidad de persistencia un 15.63% muestra nivel un muy despreciable; en la extensión responsabilidad normativa un 21.25% muestra grado muy bajo La conclusión fue que hay correlación directa, elevada y muy reveladora entre las inconstantes sabiduría organizacional y responsabilidad organizacional.

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Cultura organizacional

A. Definiciones

Chiavenato (2011) indica que es traducido en un modo de existencia, esbozo de doctrinas, expectativas y acciones, la manera de comunicarse, peculiares en una compañía particularmente.

Griffin y Moorhead (2010) determina que la sabiduría en la organización es la familiaridad de acciones, doctrinas, conductas, costumbres y ejercicios que apoyan a los miembros de la compañía a entender que lo personifica, el modo de hacer los ejercicios y lo que considera como lo más importante.

Bateman y Snell (2018) declaran que es un conjunto de ideas, distinguidas acerca de la empresa y sus propósitos, como asimismo las prácticas que los miembros reparten.

B. Dimensiones

Según Jones (2008), la sabiduría organizacional es un grupo de cualidades y reglas distribuidas por los miembros de una empresa, y que aquellas interaccionan entre sí con el ambiente interno y al mismo tiempo con individuos del ambiente externo de la compañía. Las dimensiones son:

a. Valores

Aquí se encuentran un conjunto de ideas y juicios, enfocado en fundamentos que son vistos dentro de la compañía, se vale recalcar que es significativo conocer la particularidad del colaborador con la finalidad de emplear sobre ella las cualidades corporativas, si el asunto es desfavorable y el grado de cualidades en el establecimiento es desfavorable o promedio escaso, aquello limitará la frustración conductual entre los componentes. Sus primordiales indicativos son los subsiguientes: Impulso de la Invención, por medio del progreso de la misma compañía. Impulso de la labor en grupo, asociación dentro de la compañía y cumplimiento de objetivos, asimilación de la persona para conseguir los propósitos por medio de las cualidades de la compañía.

b. Clima

Comprendido como el ambiente o las impresiones dentro del contexto de la organización que se hace perceptible en la parte mecánica del territorio, de qué modo laboran los trabajadores, etc. Sus indicativos son: Consejo o intervención, si el trabajador piensa que hay cierto apoyo por motivo de la dedocracia al momento de hacer cierto transcurso. Sueldo, si el trabajador se encuentra conforme con el sueldo. Instrumentos requeridos, si el trabajador entiende que se les proporciona los instrumentos requeridos.

c. Creencias

Es la idea conceptualizada ya sea efectiva o inexistente de un grupo de la capacidad humanitaria en la compañía. Sus indicativos son: Instruirse y avanzar, en el grupo de pretender optimizar en provecho conveniente. Contexto de cooperación, es la idea conveniente y agrupada de apoyo. Independencia en determinaciones, es la aptitud que te proporciona la compañía para elegir determinaciones acerca de la marcha.

d. Normas

Son conocidos como las limitaciones y disposiciones que proyecta la compañía en cargo de la conducta de la masa colaboradores en la compañía. Sus indicativos son: Horarios, el acuerdo ordinario que poseen los colaboradores acerca del momento de salir, de encargo, etc. Vestimenta, las reglas de higiene y atuendo de la compañía. Penalidades si generan cierta infracción.

e. Símbolos

Es el grupo de las acciones y representaciones características de cada compañía. Plazos específicos, Alicientes, Ceremoniales, logos y pigmentos.

f. Filosofía

Es entendido como la idea en funcionamiento de un enfoque de existencia del mismo colaborador en funcionamiento de la compañía. Sus indicativos son: Objetivos- Enfoque, Progreso competitivo.

C. La influencia del líder en la cultura de la organización

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) aluden que los directores y especialmente los de alto grado escalonado son los que frecuentemente el contexto de trabajo en la compañía: sus fundamentos afectan en la administración de la compañía.

Aun usando la palabra importe de modo distinto, aquello logra conceptuarse como el dogma asiduamente vista en lo que es perfecto o no, y administra los comportamientos y determinaciones de los colaboradores a conseguir las finalidades de la compañía.

Las cualidades logran definirse como traducciones ideológicas que intervienen en apreciaciones cotidianas.

En distintas compañías de superioridad los jefes de las mismas, encaminados por sus virtudes, desarrollo en la elaboración de sus labores, establecen las medidas de ejercicio, estimulan a sus colaboradores, retornan personal a la compañía y son un ideal para el contexto externo.

La sabiduría de la compañía creada por jefes de la misma compañía logra dirigir a que las labores de administración se ejerzan de modo distinto.

Sabemos que es el gerente el que tiene como responsabilidad establecer la orientación, algunos investigadores aseveran que el cambio tiene que darse en el asiento de la compañía.

En algunas empresas los colaboradores son ordenados en equipos con independencias, ya que logran establecer sus presentaciones, determinar en percances o influir en la categorización de compañeros.

Un indicativo de aquella sabiduría es que los jefes son conocidos como posibilitadores y son denominados de esa forma.

Cambiar una sabiduría necesita de bastante tiempo y en algunas ocasiones se logran proporcionar de 5 a 10 años, envuelve cambiar las cualidades, dogmas y comportamientos, se requerirá asimismo y substancialmente comprender la sabiduría vieja y luego establecer la subcultura en la compañía y retribuir a los que se desenvuelven en esta nueva sabiduría.

Se requiere marcar que las recompensas no necesitan ser económicas, lograría proporcionarse una placa que muestre el excelente desarrollo de los miembros del equipo, que se informara de modo frontal al jefe.

Es necesario que los jefes ejecutivos expongan y personifiquen la sabiduría que anhelan efectuar.

Manipular un enfoque extenso de finalidad frecuente sobrelleva a la responsabilidad, en alto nivel si las personas influyen en el proceso resolutivo y usan la orientación particular y la inspección de sí mismos, si intervienen en sus objetivos, aun en el momento que las cualidades usadas tengan que fortificarse por medio de alicientes.

D. Como transformar la cultura organizacional

Griffin, Philips y Gully (2017) aluden que, a estas alturas, una gran medida de la valoración reflexiona que la sabiduría en la organización afina su ejercicio. En el momento que eso pasa, el saber y el uso de las cualidades de sabiduría de una compañía con la finalidad de concernir a los trabajadores y a la administración nueva es esencial, por motivo a que esta variedad de diligencias coopera en el lucro de su triunfo. Sin embargo, la integridad de compañías positivas no tiene cualidades que optimizan su ejercicio, sino más bien estos se deterioran. ¿De qué manera tiene que proceder un administrador que trabaja en una compañía que sus virtudes disminuyen el ejercicio?

La respuesta equilibrada a esta pregunta es que la alta administración de la compañía tiene que pretender el cambio de la sabiduría que aquella tiene. Sin embargo, la anteriormente aludida es un ejercicio problemático. La sabiduría de las compañías se enfrenta a la modificación por motivo de que interviene de gran modo en el comportamiento que se presume, representa las cualidades primordiales de la compañía y es relacionada de modo sumamente seguro a través de narraciones y demás presentaciones. En el momento que la administración cuenta con un propósito de alterar la sabiduría organizacional, prácticamente hace alteraciones sobre las hipótesis que tienen las personas en relación a lo que simboliza un comportamiento adecuado en la compañía.

Las alteraciones de una compañía moderada hacia una basada en equipos es un ejemplo de alteración de una sabiduría organizacional.

Aún con los contextos dificultosos mostrados, algunas compañías han hecho una alteración en sus sabidurías a partir de pequeñas a desarrolladas vinculadas al ejercicio.

a. Administración de símbolos:

Las investigaciones envuelven que la sabiduría en la organización es entendida y transmitida a través de narraciones y demás bienes característicos.

Si aquello les resulta provechoso, la administración que manifiesta provecho en la alteración de sabiduría en la organización deben pretender una renovación de las narraciones y fábulas con la finalidad de beneficiar las nuevas virtudes de sabiduría. Logran hacerlo por medio de la restauración de acontecimientos que den paso a demás narraciones.

Suponga que una compañía manifiesta de modo inmutable la importancia de que las acotaciones de los colaboradores no son importantes. En el momento que la administración se congrega, las acotaciones e ideas sobre las personas de un nivel inferior, logran ser desechadas por el motivo que son consideradas como sin significado y de escaso valor.

Las narraciones que protegen esta virtud de sabiduría nombran a dirigentes que tuvieron propósito de hacer contribuciones provechosas y como consecuencia lograron comparaciones inmediatas de sus directores.

Un empleado de la alta administración con provecho en la restauración de una nueva narración que declara a los integrantes gerenciales de un nivel inferior que sus ideas son significativas, lograría pedirle a un trabajador que se prepare con el fin de practicar la orientación de un problema en una junta y ocupe la ocupación de guía en el momento que sea pertinente.

El lucro de las expectativas en referencia al trabajador en dicha junta se tornará en una nueva narración que logra suplantar a las que plantean pensamientos sobre las ideas de la administración en un nivel inferior no son permitidos.

b. Complicación del cambio:

Cambiar la sabiduría de una compañía es un proceso amplio y difícil. Uno de los primordiales obstáculos es que los demás administradores no concuerdan cuando se les coloquen al establecer una nueva virtud cultural logra considerarse impropio en los viejos patrones de comportamiento.

Esto sucede, por ejemplo, en el momento que un jefe obstinado a la ejecución de la virtud del importe de las ideas de las labores de nivel inferiores irrumpe de modo exaltado las ideas de un colaborador.

Esta falta genera una enorme narración que se encuentra relacionada a las primeras virtudes y doctrinas después de un contexto de esta peculiaridad los jefes de menor nivel escalonado logran reflexionar que, aún si el director manifiesta anhelo de saber sobre las ideas y acotaciones de los colaboradores; en verdad nada lograría apartarse más a la realidad.

No importa lo que indique el director, lo esencial es el comportamiento ulterior por motivo que inicia desde su familiaridad se ha perdido a través de aquella conducta, lo que impide la alteración de sabiduría.

c. Consistencia del cambio:

El proceso para la alteración de sabiduría organizacionales empieza con la personalización de las necesidades de este y cruzar un periodo temporal en el que se lleven en marcha bríos con el fin de aceptar nuevas virtudes y doctrinas. En un periodo de tiempo extenso, una compañía que hace la alteración de modo triunfante, su sabiduría observará que aquellas virtudes y doctrinas son tan sólidas y practican tal autoridad como los primeros.

Los procedimientos de virtudes tienen que aseverarse adecuadamente. Después de persistir en su enfoque, hacer una modificación significa hacer un enorme brío.

Es por ello que, si una compañía logra variar de una sabiduría reductiva del ejercicio a una que optimice las virtudes nuevas, logran conservarse por un periodo muy largo.

E. Creación de una cultura organizacional positiva

Robbins y Judge (2017) aluden en primera instancia, la idea de una sabiduría positiva se encuentra como algo cándida o como una expectativa. Sin embargo, las indicaciones que han sido halladas se encuentran confluyendo la práctica de la administración y las investigaciones sobre una sabiduría en la organización.

Aquella sabiduría sobresale en el adelanto de las fortificaciones del trabajador, posee resarcimientos en vez de castigar, y destaca el progreso particular. Consideremos estas zonas:

Crecimiento de las fortalezas del personal

Sin embargo, la sabiduría en la organización no excluye faltas, sobresale en irradiar al trabajador el modo de obtener beneficio de sus fortificaciones. Como aludió Peter Drucker, el experto de la dirección: “la mayoría de los individuos no conocen las fortificaciones que tienen. En los asuntos en el que se le pregunta acerca de aquello, miran o contestan con frases erradas.

Recompensar más que castigar

Sin embargo, en la mayoría de las empresas se concentran en brindar resarcimientos circunstanciales como la retribución e impulsos, comúnmente no consideran el poder de los resarcimientos minúsculos, como reconocer. En cierta parte, imaginar una sabiduría en la organización efectiva contiene “agarrar a los colaboradores realizando algo excelente”. Casi todos los jefes evaden las identificaciones ya que tienen miedo que los trabajadores mengüen su producto o que no reconozcan las identificaciones. Ordinariamente, los empleados no requieren identificaciones y los jefes imperceptibles no observan los precios por no emplearlos.

Énfasis en la vitalidad y el crecimiento

No existe empresa que consiga lo superior de su trabajador que se considere a sí mismo como una llana diligencia. Una sabiduría efectiva iguala la diferenciación entre una tarea y una profesión, y no solo iguala la manera en que el colaborador perfecciona la eficacia de la empresa, conjuntamente la empresa es viable que haga que el colaborador logre una alta eficacia, en los dos semblantes

fundamentales de la existencia. Sin embargo, en fijos tipos de divisiones se requiere de una alta creación con incitar el progreso del trabajador.

Límites de una cultura positiva

Este género de sabiduría que han elegido las empresas es una idea innovadora con la finalidad de tener un discernimiento diestro del modo de qué manera marcha.

Hay sabidurías que no aprecian una excelente acción como en los Estados Unidos, inclusivamente interiormente de su sabiduría seguramente existe limitaciones en el que se requiere alcanzar con el propósito de guardar una sabiduría efectiva.

F. Características de la cultura organizacional

Chiavenato (2011) indica que la sabiduría en la organización manifiesta la manera que toda compañía sabe cómo utilizar el ambiente. Es una mezcla de desconfianza, doctrinas, comportamientos, serie, fabulas, símbolo y otras ideas que incorporadas, son personificado al modo fundamental de trabajar y proporcionar marcha de una compañía. La sabiduría de una compañía posee seis caracteres notables:

- Regulación en los comportamientos observados; la comunicación entre los integrantes es descrita con un lenguaje simultáneo, léxicos mismos y cultos conectados con las conductas y discrepancias.
- Pautas: modelos de comportamiento que contienen manuales sobre la manera de realizar la diligencia.
- Virtudes acreditadas: son las que la compañía resguarda en primera instancia y que anhela que los integrantes tengan en común, como una escaza alternancia.
- Pensamiento: son reglas que mejoran las doctrinas sobre el modo de frecuentar al trabajador y al beneficiario.
- Reglas: orientaciones fijas y asociadas con el comportamiento interiormente de la compañía. Los miembros nuevos tienen que instruirse dichas reglas para que el grupo lo certifique.

- Ambiente de trabajo: estima transferida por el ambiente de trabajo, el modo de interaccionar de los miembros, el modo de frecuentar a las personas entre estos, la conexión con los beneficiarios.

Cada carácter personifica con distintos grados y oposición. Con la finalidad de comprender de modo inapreciable los modos pedagógicos de cada compañía, se logra destacar de dos tipologías extremas; modo característico y autocráticamente y el modo intervencionista y demócrata, lo que determina realmente en las compañías, engloba semblantes palpables y personales como mobiliarios y objetos que son fácilmente de alterar. Acorde se irrumpe a los demás grados, se dificulta la alteración. En el nivel más profundo, en las suposiciones fundamentales, la alteración cultural es sumamente compleja, complicada y lenta.

G. La transformación de la cultura y clima organizacional

Chiavenato (2014) hacen mención que la organización es un conjunto de personas, con atributos propios que ha marcado en su cultura y ambiente interno. Dicho conjunto de elementos tiene que ser observado, investigado y mejorado de modo constante con el objeto de generar motivación y eficiencia. Con la finalidad de dar cambios a la sabiduría y el ambiente en la organización, es necesario que la organización tiene que tener lo siguiente:

a. Flexibilidad

Mejor dicho, es necesario que la institución tenga la competencia para solucionar deficiencias y responder con adaptabilidad ante las demandas cambiantes e inconscientes del entorno en el que opera. Debe tener flexibilidad para adecuarse y para incorporar acciones nuevas, como también tener transparencia y ser receptivo a las nuevas ideas, sé que vengan de su interior o del exterior.

b. Sentido de pertenencia

Es necesario que la organización sepa y entienda su pretérito y su hoy, y cada uno de sus integrantes deben entender y concondar sus blancos.

c. Un enfoque específico del entorno

Mejor dicho, percepción realista y competencia para analizar, dar un diagnóstico y comprender el entorno.

d. Integrar miembros

Es necesario para que la organización se comporte como un todo.

Variable dependiente: Compromiso organizacional

A. Definiciones

Griffin, Phillips y Gully (2017) señalan que la responsabilidad en la organización refleja el grado como se identifica el trabajador con la compañía y sus fines y desea permanecer en ella (p. 129).

Robbins y Coulter (2014) menciona que es el nivel en el que un trabajador se iguala con una empresa particularmente y con sus propósitos y anhela conservar su procedencia a la misma (p.452).

Schermerhorn (2010) menciona que la responsabilidad en la organización es definida como la fidelidad de una persona hacia la compañía (p. 381).

Griffin y Moorhead (2010) Menciona que el compromiso organizacional es la identificación de un individuo con una compañía y su apogeo a la misma (p. 70).

B. Dimensiones

Uribe (2015) alude en su investigación que las extensiones de la responsabilidad en la organización son las subsiguientes:

a. Compromiso afectivo

Orientación y correspondencias entusiastas, así como nivel de caracterización del colaborador hacia la compañía, sus propósitos, finalidades y virtudes (p. 79).

b. Compromiso normativo

Es aquel en el que el trabajador reflexiona que es conveniente acorde con su ética con la finalidad de continuar con su trabajo en una compañía particularmente causado por coacciones metódicas internas con la finalidad de ayudar en el lucro de lo presentado (p. 79).

c. Compromiso de continuidad

Es aquel en el que los trabajadores persisten en la compañía como producto de la identificación que se hace a una persona acerca de los precios conectados (renta, experiencia, provechos) que se crearían – derrocharían al ultimar la conexión en el trabajo (p. 79).

D. Efectos del compromiso organizacional

Griffin (2011) alude que es posible que un individuo con un elevado grado de responsabilidad se observe a sí misma como un integrante existente de la compañía; por ejemplo, se relaciona a la compañía, por ejemplo, se relaciona a la compañía en cláusulas particulares como “creamos efectos de aptitud” que pase por alto principios mínimos de complacencia con la compañía y que se observe como que continua como integrante de la compañía. Por el contrario, un individuo exterior; por ejemplo, al mencionarse a la compañía en cláusulas menos particulares como “no retribuyen excelentemente a sus trabajadores”, que enuncie más disgusto sobre las cosas y no se observe como un integrante de la compañía a tiempo extendido.

La indagación asimismo propone que la responsabilidad es fortalecida con la edad de una persona, el tiempo con la compañía, el significado de garantía en el trabajo y la colaboración en la elección de determinaciones. Los trabajadores que se aprecian involucrados con una compañía poseen prácticas soberanamente confidenciales, proyectan una permanencia amplia con la compañía y manifiestan más esfuerzos en el ejercicio. Sin embargo, hay cosas escasas concluyentes que las compañías logran realizar con la finalidad de establecer o originar la responsabilidad, existen ciertas direcciones determinadas aprovechables. Para iniciar, si la compañía maneja a sus trabajadores en modo equitativo y proporcionado premios sensatos y garantía en el trabajo, es sumamente probables que aquellos trabajadores se encuentren complacidos y envueltos. Permitir que los trabajadores tengan frecuencia sobre el modo en que se realizan los sucesos además logra originar las acciones.

E. Compromiso con el puesto de trabajo

Robbins y Judge (2017) mencionan que la responsabilidad con la ocupación de labor, en otras palabras, el nivel en que un trabajador emplea su brío físico, cognoscitivo y apasionado en el ejercicio profesional.

Los administradores en ocupaciones y los científicos se han visto preocupados recientemente en provocar la responsabilidad con la ocupación de labor, opinando que el ejercicio se encuentra fijo por asuntos sumamente hondos que la satisfacción por la labor o valorarlo importante. Varias investigaciones pretenden calcular aquel grado sobre responsabilidad profundamente.

Según estudios las compañías triunfantes tienen más trabajadores envueltos que las empresas promedio, mientras que los equipos que tiene más colaboradores envueltos exponen altos grados de producción, mínimos sucesos de garantía y escasa alternancia de trabajadores.

Las investigaciones académicas además han hallado consecuencias reales. Por ejemplo, una revisión halló que grados sumamente elevados de responsabilidad se coligaban con el ejercicio de la labor y con la conducta de nacionalidad.

F. Actividades hacia el trabajo en la organización

Robbins y Judge (2017) señalan que todo individuo cuenta con diversas y múltiples acciones, no obstante, la conducta en la organización es enfocada tan solo en una cuantía mínima de estas, las que integran los análisis de los trabajadores, sean favorables o no, y que poseen respecto a algunas consideraciones de su entorno organizacional. La mayoría de las investigaciones se vienen centrando principalmente en las acciones siguientes:

a. Satisfacción organizacional y participación en el trabajo

En el momento que hablamos acerca de las acciones de los trabajadores, prácticamente se refiere a la complacencia organizacional, la que se conceptualiza como una emoción favorable sobre una obligación profesional, que es originada del examen de sus peculiaridades. Un individuo con un alto nivel sobre complacencia organizacional cuenta con una emoción favorable sobre un cargo laboral, en cambio quien no se encuentra satisfecho guarda emociones desfavorables.

Una conceptualización vinculada a la complacencia en el trabajo es la participación en el trabajo, que determina el grado en el que un individuo se aprecia reconocido mental con su cargo laboral y percibe que su nivel de esfuerzo visto es esencial hacia su estima propia. Los colaboradores con un grado elevado de participación laboral sienten una identificación muy grande con las labores llevadas a cabo y se muestran interesados ante estas.

Otra conceptualización relacionada extensamente con la antes mencionada es la aptitud mental, mejormente expresado, el grado en que los colaboradores consideran que son influyentes en su contexto de trabajo, sus competitivos, la libertad que notan y el importe de su ocupación.

b. Compromiso laboral

En el compromiso laboral un empleado se aprecia reconocido con una empresa especialmente y con sus objetivos, es así que quiere seguir formando parte de esta. El llamado afecto entusiasta para una empresa y la idea clara acerca de sus virtudes es el más conocido como patrón dorado del compromiso en los empleados.

Los empleados que se comprometen con su organización son menos propensos al llamado aislamiento organizacional, inclusive si no se encuentra satisfecho, debido a que cuentan con una emoción de fidelidad e inclinación hacia la empresa. A pesar de que quizá los trabajadores no estén satisfechos con su labor, si se encuentran con un compromiso hacia la empresa se dan a notar con una disponibilidad a sacrificarse incluso por la empresa.

c. Asistencia emocional notada

La asistencia organizacional notada es el grado en que los colaboradores consideran que la empresa determina su aporte, además muestra preocupación por su prosperidad. Las personas cuentan con la idea de que sus empresas les dan asistencia cuando las compensaciones son entregadas justamente, los trabajadores pueden opinar o decidir y quienes los supervisan son percibidos como personas que brindan ayuda. Es un aspecto de estimación, pese a que hay ciertas influencias de la cultura. Así mismo es esencial en estados en los que el espacio entre la potestad, mejor dicho, el nivel en que las personas admiten en las empresas y compañías se estiman generalmente cercanos.

G. Aspectos que aumentan la probabilidad que los individuos se comprometan con sus labores

Robbins y Judge (2017) mencionan que un tema fundamental es que el trabajador opina que tiene significado implicarse con la labor, esto se encuentra fijo de modo incompleto por las peculiaridades de la ocupación y por el camino a los bienes capaces con la finalidad de hacer la labor de modo eficiente.

Otro componente es la casualidad que existe entre las cualidades de la persona y los de la compañía. Los comportamientos de liderazgo que infunden a los colaboradores a poseer un alto significado de objetivo además aumentan la responsabilidad de los trabajadores.

Uno de los juicios de la responsabilidad es que el construido es reiterado con acciones profesionales como la complacencia o el agobio. No obstante, los interrogatorios acerca de la responsabilidad suelen valorar la estimulación y la reunión en una labor, esto aplaza elocuentemente de los interrogatorios acerca de complacencia en el trabajo.

Es posible que asimismo el grado de responsabilidad presagie superior efectos profesionales significativos que las acciones acostumbradas hacia la labor.

H. Tipos de conductas en el lugar de trabajo

Griffin y Moorhead (2010) mencionan que las conductas de compromiso en el centro de labor es un modelo de ejercicio por los integrantes de la compañía que seguida o secundariamente intervienen en la certeza de la misma.

Una forma de hablar acerca de las conductas de compromiso en el lugar del trabajo es describir su impacto en el ejercicio y en la producción, la ausencia y la alternancia y el civismo en la organización. Fatalmente, los empleados pueden exhibir asimismo los comportamientos anormales.

a. Conductas del desempeño

Son todos los comportamientos vinculados con la labor que la empresa desea que exponga la persona. Usted podría pensar de estos como los términos del tratado psíquico. Para algunas ocupaciones, los comportamientos del ejercicio se logran definir de manera reducida y calcularse fácilmente. Por ejemplo, un colaborador de

la zona de acople que se sienta al lado de una banda conductora en movimiento e incorpora porciones a un provecho cuando pasa, posee respectivamente escasos comportamientos de ejercicio. Se desea que él o ella permanezcan en su zona de labor y que vincule las porciones de forma correcta. En ocasiones el desempeño se logra valorar de modo cuantitativo al calcular el porcentaje de las porciones que se anexaron de modo efectivo.

b. Conductas disfuncionales

Algunas conductas relacionadas con el trabajo son de ambiente anormal. Es decir, los comportamientos anormales son los que empañan el ejercicio en la organización, en vez de ayudar a él. Los dos más frecuentes son:

- La ausencia: sucede en el momento que un trabajador no va a laborar. Aquel ejemplo de ausencia posee un origen certificado, como malestar, tener que mostrarse en la corte, fallecimiento o padecimiento familiar. En otros contextos el trabajador logra aparentar un motivo genuino que es solamente un pretexto para permanecer en su hogar. Cuando un empleado está ausente, de forma legítima o no, su trabajo no se realiza o se debe contratar un sustituto para hacerlo.
- La alternancia: sucede en el momento que los individuos dimiten a sus labores. Una compañía por lo general incide en precios al suplir a los trabajadores que tienen que renunciar y si la rotación incluye a individuos fundamentalmente fructíferos, es aun sumamente costoso. La alternancia aparenta trascender de varios componentes, comprendidos los semblantes del puesto, la compañía, la persona, el establecimiento profesional y las intervenciones familiares. Generalmente una mala concordancia entre el individuo y la ocupación tiene probabilidad de causar rotación.

I. Escalada del compromiso

Griffin, Phillips y Gully (2017), otro transcurso significativo de comportamiento que interviene en la elección de determinaciones es la escalada de la responsabilidad con una trayectoria de ejercicio designada (a veces llamada la falacia del costo hundido). En este caso las personas toman decisiones y luego se

comprometen tanto que se apegan a ellas o incrementan la inversión en recursos, incluso cuando parecen ser incorrectas.

A veces las personas justifican el incremento o mantenimiento de las inversiones de tiempo, dinero o, en el caso de los militares, vidas humanas, debido a la inversión previa en una decisión, aun cuando la evidencia sugiere que ésta debe ser modificada o revertida. Por ejemplo, en el momento que los individuos adquieren operaciones de una compañía, en ocasiones se niegan a comercializarlas o inclusive compran más luego de repetidas derrumbes de precios. Seleccionan una trayectoria de ejercicio, en este caso adquirir las operaciones a la expectativa de obtener ganancias, y después se apegan a ella, a pesar de que enfrentan pérdidas crecientes.

Las personas transitan por una línea muy fina cuando toman decisiones. Por una parte, tienen que protegerse para no acoplarse mucho tiempo a una determinación errónea, ya que si lo hacen puede deteriorar el desempeño financiero de la organización. Por otra parte, los gerentes no deben dar marcha atrás con demasiada rapidez a una decisión porque parece incorrecta.

J. Principio de igualitarismo y compromiso

Bohlander, Snell y Morris (2018), los individuos necesitan apreciar que son parte de una compañía, no solamente colaboradores de ella. Las discrepancias de condiciones y de dominio propenden a apartar a los individuos además de aumentar cualquier diferencia que haya entre ellas. Los combates “nosotros frente a ellos” que han brotado habitualmente entre administradores, trabajadores y asociaciones son sustituidas cada vez más con orientaciones sumamente subsidiarios con el fin de dirigir la labor.

Los contextos de trabajo más idénticos excluyen las discrepancias de condiciones y dominio y, en el transcurso, aumentan la ayuda y la labor en grupo. En el momento que aquello pasa, la producción logra optimar si los individuos que algún tiempo laboraron solitarios (o en obstáculo) empiezan a laborar juntos.

Transmitir el dominio de modo descendente en las compañías (aquello significa, otorgarles empoderamiento o jurisdicciones de determinación a los trabajadores) frecuentemente necesita alteraciones ordenadas. Frecuentemente los

administradores usan indagaciones de trabajadores, métodos de opiniones, ambientes de aptitud, equipos de colaboración de trabajadores o juntas de dirección y asociaciones que laboran juntamente con distribuciones de la compañía.

Involucrar a los trabajadores en la elección de determinaciones y brindarles dominio de proceder además tiende a aumentar su responsabilidad. Conmemore que los trabajadores envueltos se rescatan asiduamente en grados elevados, se animan con lo que realizan e investigan maneras superiores y sumamente eficaces de realizar los acontecimientos. Las encuestas sobre las estadísticas de compromiso pueden variar.

Los trabajadores que no se envuelven o lo realizan a medias logran salirle costosa a una compañía.

Hay bastante certeza que insinúa que la dirección importante de bienes humanitarios y los métodos de labor de elevado ejercicio son esenciales para inducir la responsabilidad del trabajador, y así mismo si una compañía es importante sobre los bienes humanitarios, aquellos poseerán una elevada responsabilidad.

K. Comportamiento organizacional y participación del empleado

Griffin, Phillips y Gully (2017), ¿Cómo se sentiría en un trabajo en que le desagradan sus compañeros, su jefe es malvado y carece de los recursos que requiere para trabajar? ¿Se esforzaría totalmente en su trabajo? Si nos sentimos respetados y vemos la importancia que tiene nuestro trabajo para la empresa y para los demás, seremos más entusiastas y participaremos más. La participación de los empleados es una "conexión emocional e intelectual acentuada que tiene un empleado con su puesto, organización, gerente o compañeros que hace que aumente su esfuerzo en el trabajo".

Los colaboradores que intervienen contribuyen todo su brío y en ocasiones caminan delante de la obligación, ya que les apasiona la compañía y realizar excelentemente su labor. Los que no lo realizan se rescatan bajo de su aptitud viable y escasean de los vínculos entusiastas y alicientes con su trabajador con la finalidad de practicar un brío elevado. En vez de encontrarse persuadidos que tiene que realizar su labor y proporcionar lo superior de sí, aprecian que tienen que realizar lo minúsculo y nada más.

Un estudio reveló que más de 50% de los altos directivos tienen una "alineación y conexión emocional" con su organización menor que la ideal. Este porcentaje resulta particularmente problemático cuando consideramos las consecuencias financieras de una participación baja. Una alta participación de los empleados se vincula con el ejercicio superior de la compañía. Towers Parrin comprobó que las organizaciones con participación alta tienen una tasa de crecimiento de utilidad por acción de 28%, mientras que las de participación sólo llegan a 11%.

En una empresa, el reforzamiento de la colaboración de los colaboradores puede representar ahorros anuales. Como gerente, usted debe recordar que los impulsores de la participación de los empleados pueden diferir de los impulsores de atracción y retención, es decir, que lo que atrae a los empleados a una organización, no es lo mismo que los hace participar y los mantiene en la organización. La participación mejora cuando el empleado:

- Tiene roles y metas claras.
- Cuenta con los recursos que necesita para hacer un buen trabajo Obtiene retroalimentación significativa de su desempeño.
- Puede aplicar sus talentos.
- Es recompensado cuando realiza un buen trabajo.
- Tiene relaciones positivas con sus compañeros
- Tiene oportunidades de aprender y crecer.
- Cuenta con un liderazgo de apoyo.

L. Involucramiento con el puesto y compromiso con la organización

Newstrom (2007) señala que conjuntamente de la complacencia en la ocupación, existen tres cualidades diferentes, pero coherentes al trabajador que son significativas para varios modelos. La involucración con la ocupación en el grado en que el trabajador se acopla con su labor, le consagra periodo y carácter, y lo reflexiona como porción esencial en su vida. Una labor reveladora y excelentemente hecha forma un componente significativo para su perfil, lo que

ayuda a explicar la consecuencia impresionante de la falta del trabajo en sus requerimientos de estimación. Los trabajadores que se implican con su labor son expuestos a opinar en la conducta de labor, a manifestar grandiosos requerimientos de desarrollo y a regocijarse cuan colaboran en la elección de determinaciones. Como efecto, raramente presentan retardos o absentismos están dispuestos a laborar bastantes horas y eternamente tratarán de ser los superiores operadores.

El compromiso con la organización, o lealtad del empleado, es la medida en que el trabajador se iguala con la compañía y anhela seguir colaborando efectivamente en ella. Igualmente, que una enérgica afinidad atractiva cautiva un propósito resistente hacia otro, es una medida de la habilidad del trabajador a persistir con la compañía en el provenir. Es habitual que irradie la persuasión del trabajador en los objetivos y en la meta de la compañía, su habilidad a alterar el brío requerido en los lucros de ella y su objetivo de continuar laborando allí. Generalmente, la responsabilidad es sumamente enérgica entre los trabajadores experimentados, los que han logrado triunfos particulares en la compañía y entre los que laboran intrínsecamente en un equipo comprometido de labor. Los trabajadores envueltos con la empresa suelen poseer excelentes listas de asistencia, manifiestan una habilidad a efectuar las habilidades de la empresa y poseen tasas sumamente devaluadas de abandono. Particularmente, su más extenso asiento de saberes, de la labor es traducido asiduamente en un público honrado que adquiere más de ellos, que da informes propicios que proporcionan por efecto nuevos consumidores, e inclusive se encuentra acomodada a saldar un sobreprecio.

2.3. Definición de términos básicos

Cultura organizacional

Es traducido en un modo de existencia, esbozo de doctrinas, expectativas y acciones, la manera de comunicarse, particulares en una compañía particularmente (Chiavenato, 2011 p. 47).

Compromiso organizacional

Refleja el grado como se identifica el trabajador con la compañía y sus fines y desea permanecer en ella (Griffin, Phillips y Gully, 2017, p. 129).

Valores

Se encuentran integrados por un equipo de ideas y creencias, en orientación de fundamentos que se observan completados en la compañía (Jones, 2008).

Clima

Se comprende como el ambiente o las impresiones intrínsecamente del contexto en la organización que se hace manifiesto en la zona física del lugar, cómo laboran los trabajadores, etc. (Jones, 2008).

Creencias

Es la idea de pensamiento calificado ya sea efectivo o inexistente de un grupo de la capacidad humanitaria en la compañía (Jones, 2008).

Normas

Hace referencia al ligado de las diligencias e iconografías características de cada compañía (Jones, 2008).

Filosofía

Hace referencia a la idea en puesto de un enfoque de existencia del mismo colaborador en puesto de la compañía (Jones, 2008).

Compromiso afectivo

Orientación e interrelaciones entusiastas, asimismo el nivel de caracterización del colaborador hacia la empresa, sus propósitos, finalidades y cualidades (Uribe, 2015, p. 79).

Compromiso normativo

Es aquel donde el trabajador reflexiona que es conveniente acorde a su ética con el fin de continuar con su trabajo en una compañía particularmente ocasionado por coacciones metódicas internas para ayudar en el lucro de lo presentado (Uribe, 2015, p. 79).

Capacidad de continuidad

Es aquel donde el trabajador persiste en la empresa como producto de la identificación que se hace a una persona acerca de los precios relacionados (sueldo, experiencia,

provechos) que se crearían – derrocharían al ultimar la relación profesional (Uribe, 2015, p. 79).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La cultura organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Los valores influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.
- b. Las creencias influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.
- c. El clima influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.
- d. Las normas influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.
- e. Los símbolos influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.
- f. La filosofía influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
CULTURA ORGANIZACIONAL	<i>Valores</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Fomento de la Innovación. - Promoción del trabajo en equipo. - Cumplimiento de metas.
	<i>Creencias</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Recomendación o influencia. - Salario. - Herramientas necesarias.
	<i>Clima</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprender y progresar. - Ambiente de cooperación. - Autonomía en decisiones.
	<i>Normas</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Horarios. - Presentación personal. - Sanciones ante una falta.
	<i>Símbolos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Fechas especiales - Incentivos. - Ceremonias, logos y colores.
	<i>Filosofía</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Misión - Visión. - Desarrollo profesional

Fuente: Jones (2008).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	<i>Compromiso afectivo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de identificación. - Objetivos y metas. - Valores.
	<i>Compromiso normativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Vinculo moral. - Presiones normativas.
	<i>Compromiso de continuidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Permanencia por pensión. - Permanencia por antigüedad. - Permanencia por beneficios.

Fuente: Uribe (2015).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

La presente investigación es de tipo básica porque busca conocimientos para contrastarlo con la realidad para conocer los hechos que vienen sucediéndose (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

Explicativo, porque se busca conocer ciertos hechos que suceden de forma determinada, donde el propósito “es determinar las causas de los fenómenos, para lo cual integran las diversas teorías que permiten explicar e interpretar los hechos” (INEGI, 2005, p. 23).

La investigación es de diseño no experimental. Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La tesis es de enfoque cuantitativo porque usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo representada por 56 trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho.

3.2.2. Muestra

Por contar con una población de tamaño factible para la ejecución de la investigación, no fue necesario el cálculo de la muestra.

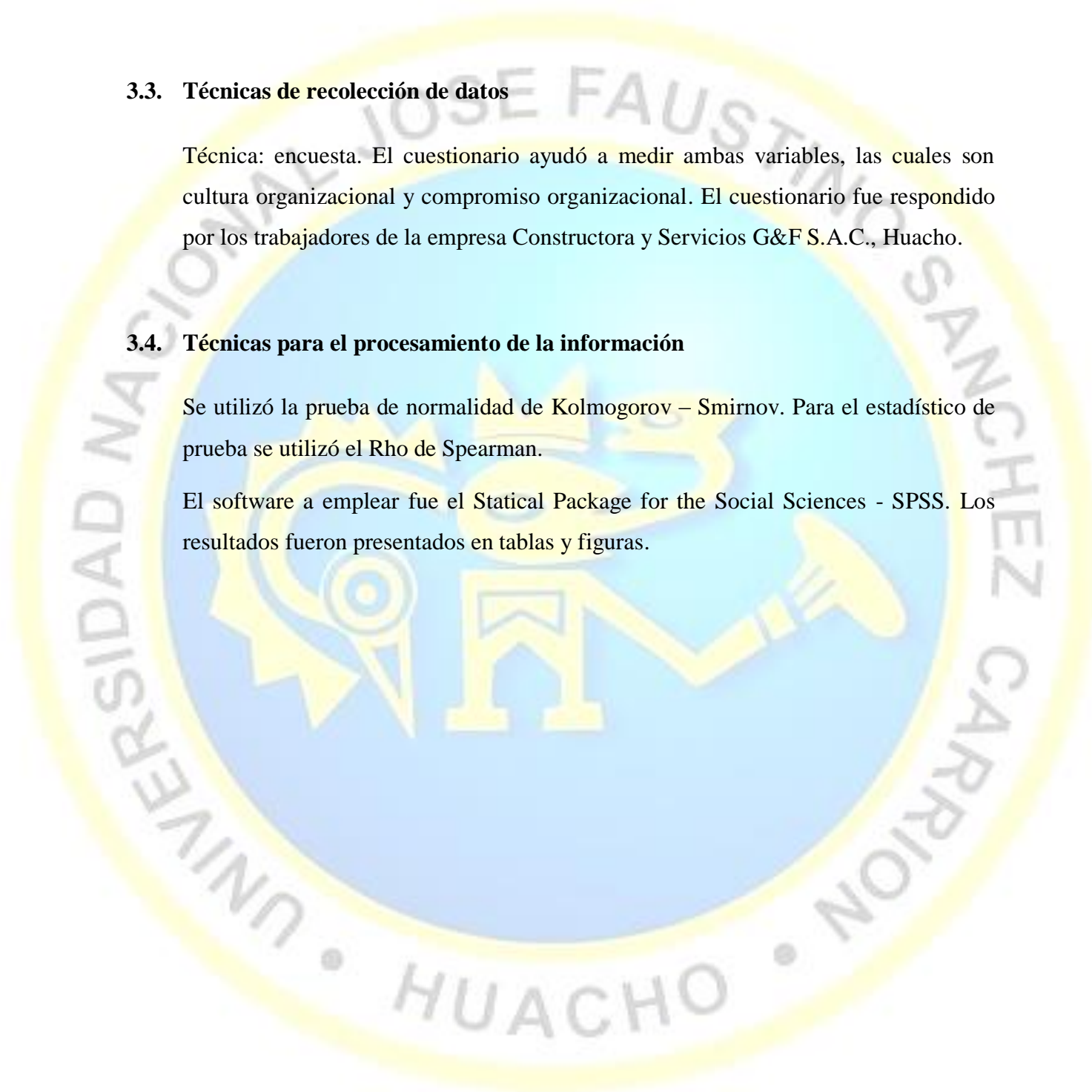
3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son cultura organizacional y compromiso organizacional. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.

El software a emplear fue el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo de la cultura organizacional

Tabla 1
Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores de los valores

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Considera que la empresa donde labora siempre se encuentra en constante innovación?	8	14.3%	12	21.4%	17	30.4%	10	17.9%	9	16.1%
2. ¿Considera que la empresa donde labora incentiva el trabajo en equipo?	15	26.8%	10	17.9%	15	26.8%	8	14.3%	8	14.3%
3. ¿Considera que la empresa prioriza el cumplimiento de las metas?	6	10.7%	21	37.5%	13	23.2%	7	12.5%	9	16.1%

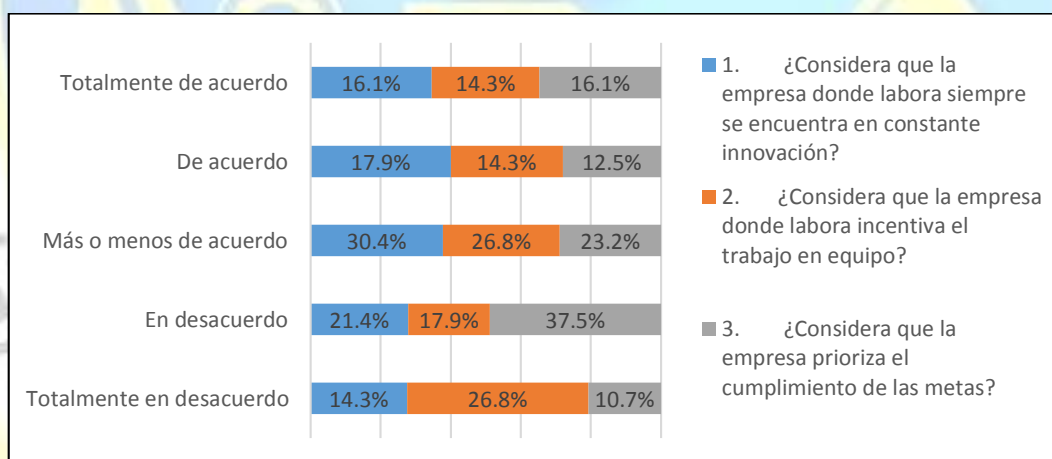


Figura 1. Valores.

Se muestra en la Tabla 1 que en consideración a si considera que la empresa donde labora siempre se encuentra en constante innovación el 35.7% indicaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 30.4% acotó que está más o menos de acuerdo y el 33.9% evidenció que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera que la empresa donde labora incentiva el trabajo en equipo el 44.6% aseveró que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 26.8% manifestó que está más

o menos de acuerdo y el 28.6% demuestra que esta está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si considera que la empresa prioriza el cumplimiento de las metas el 48.2% presentó estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 23.2% evidenció estar más o menos de acuerdo y el 28.6% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 2

Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores de las creencias

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. ¿Cree usted que se requiere de una recomendación o influencia interna para ingresar a la empresa?	12	21.4%	17	30.4%	9	16.1%	13	23.2%	5	8.9%
5. ¿Considera usted justo su salario?	6	10.7%	9	16.1%	23	41.1%	13	23.2%	5	8.9%
6. ¿Considera que las herramientas que el proporcionan le ayudan a realizar mejor sus actividades?	23	41.1%	9	16.1%	12	21.4%	6	10.7%	6	10.7%

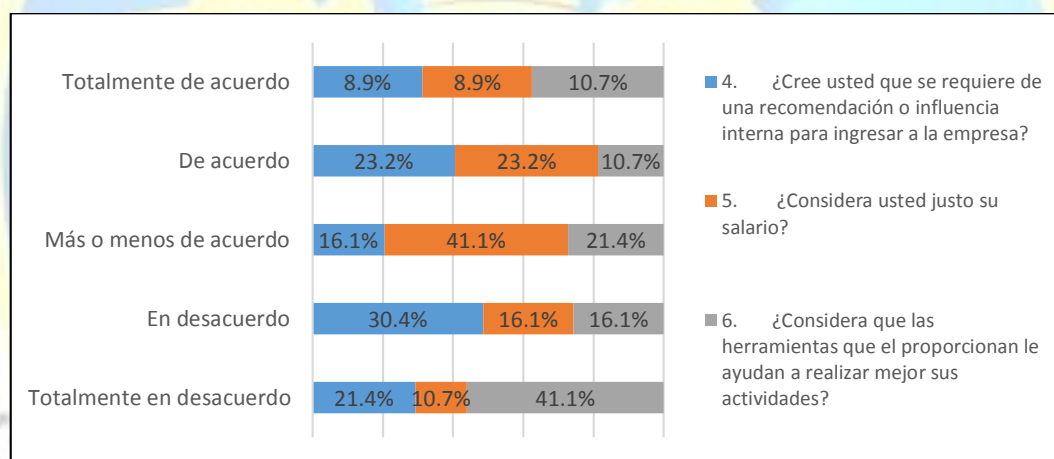


Figura 2. Creencias.

Se muestra en la Tabla 2 que en cuestion si cree que se requiere de una recomendación o influencia interna para ingresar a la empresa el 51.8% indicaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 16.1% acotó que está más o menos de acuerdo y el 32.1% evidenció que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera usted justo su salario el 26.8% aseveró que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 41.1% manifestó que está más o menos de acuerdo y el 32.1% demuestra que esta está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si considera que las herramientas que el proporcionan le ayudan a realizar mejor sus actividades el 57.1% presentó estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 21.4%

evidenció estar más o menos de acuerdo y el otro 21.4% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 3
Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores del clima

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. ¿Considera que la empresa se interesa por su aprendizaje y progreso de su carrera profesional?	5	8.9%	23	41.1%	10	17.9%	10	17.9%	8	14.3%
8. ¿Considera que en la empresa se fomenta un ambiente de cooperación?	5	8.9%	23	41.1%	11	19.6%	8	14.3%	9	16.1%
9. ¿Cree usted que en la empresa le otorga la suficiente autonomía para decidir sobre sus actividades?	14	25.0%	15	26.8%	9	16.1%	12	21.4%	6	10.7%

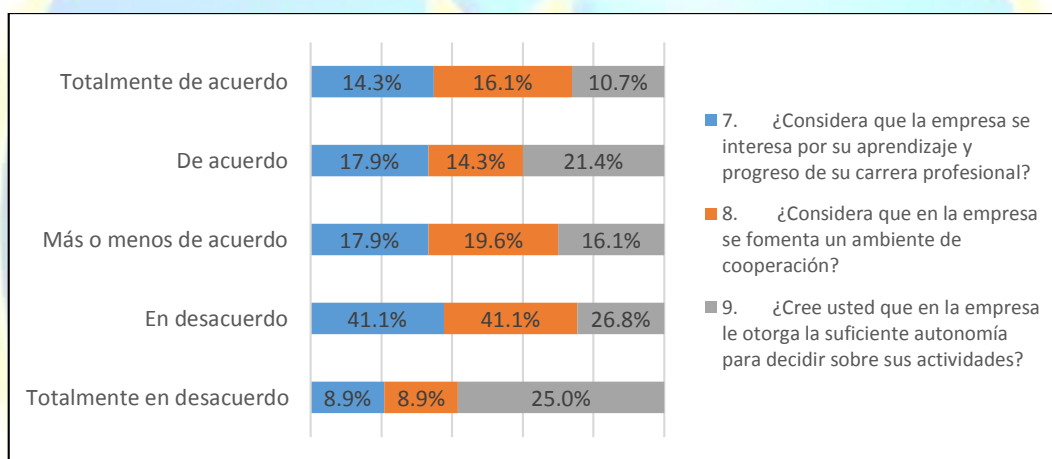


Figura 3. Clima.

Se muestra en la Tabla 3 que en cuestion si considera que la empresa se interesa por su aprendizaje y progreso de su carrera profesional el 50% indicaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 17.9% acotó que está más o menos de acuerdo y el 32.1% evidenció que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera que en la empresa se fomenta un ambiente de cooperación el 50% aseveró que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 19.6% manifestó que está más o menos de acuerdo y el 30.4% demuestra que esta está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si cree que en la empresa le otorga la suficiente autonomía para decidir sobre sus actividades el 51.8% presentó estar totalmente en desacuerdo y en

desacuerdo, el 16.1% evidenció estar más o menos de acuerdo y el 32.1% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 4
Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores de las normas

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10. ¿Considera que en la empresa donde labora tiene los horarios claros?	14	25.0%	15	26.8%	9	16.1%	18	32.1%	0	0.0%
11. ¿Considera que tanto las normas se relacionan con la presentación formal que trata de demostrar la empresa?	7	12.5%	7	12.5%	22	39.3%	20	35.7%	0	0.0%
12. ¿Considera justas las sanciones que impone la empresa?	25	44.6%	7	12.5%	12	21.4%	12	21.4%	0	0.0%

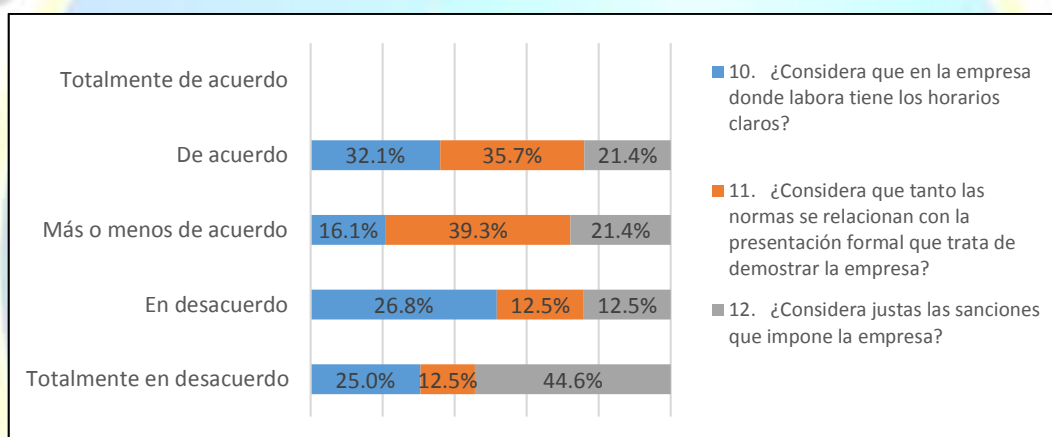


Figura 4. Normas.

Se muestra en la Tabla 4 que en cuestion si considera que en la empresa donde labora tiene los horarios claros el 51.8% indicaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 16.1% acotó que está más o menos de acuerdo y el 32.1% evidenció que está de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera que tanto las normas se relacionan con la presentación formal que trata de demostrar la empresa el 25% aseveró que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 39.3% manifestó que está más o menos de acuerdo y el 35.7% demuestra que esta está de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si considera justas las sanciones que impone la empresa el 57.1% presentó estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 21.4% evidenció estar más o menos de acuerdo y el otro 21.4% resaltó que está de acuerdo.

Tabla 5
Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores de los símbolos

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13. ¿La empresa donde labora celebra fechas especiales tales como día del trabajador, etcétera?	18	32.1%	12	21.4%	10	17.9%	6	10.7%	10	17.9%
14. ¿La empresa donde labora brinda incentivos (viajes, condecoraciones) para reconocer el buen desempeño?	10	17.9%	23	41.1%	8	14.3%	7	12.5%	8	14.3%
15. ¿Considera usted que el personal tiene un claro conocimiento de las ceremonias, logos y colores representativos de la empresa?	14	25.0%	13	23.2%	10	17.9%	19	33.9%	0	0.0%

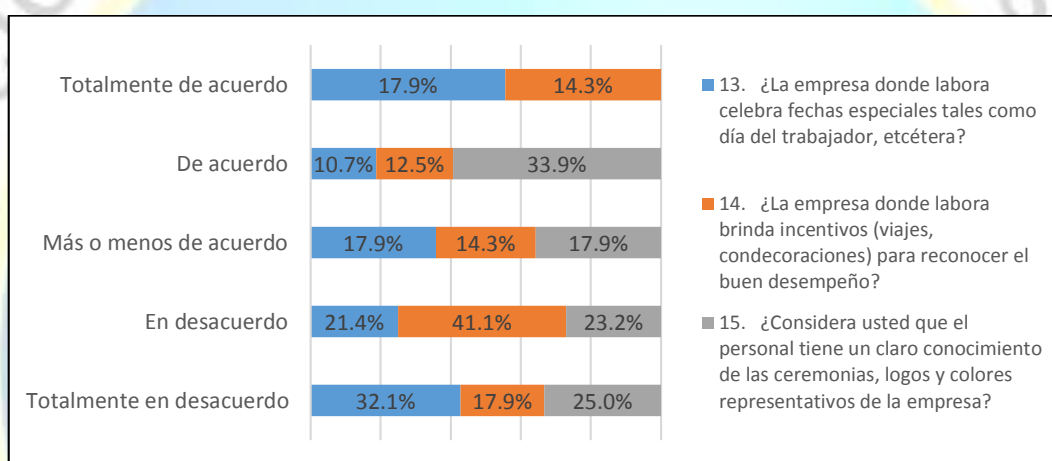


Figura 5. Símbolos.

Se muestra en la Tabla 5 que en cuestión si la empresa donde labora celebra fechas especiales tales como día del trabajador, etcétera el 53.6% indicaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 17.9% acotó que está más o menos de acuerdo y el 28.6% evidenció que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si la empresa donde labora brinda incentivos (viajes, condecoraciones) para reconocer el buen desempeño el 58.9% aseveró que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 14.3% manifestó que está más o menos de acuerdo y el 26.8% demuestra que esta está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si considera que el personal tiene un claro conocimiento de las ceremonias, logos y colores representativos de la empresa el 48.2% presentó estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 17.9% evidenció estar más o menos de acuerdo y el 33.9% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 6

Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores de la filosofía

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
16. ¿Considera que tanto la misión como visión de la empresa son coherentes?	25	44.6%	1	1.8%	14	25.0%	6	10.7%	10	17.9%
17. ¿Considera que la empresa lo ayuda en su desarrollo profesional?	18	32.1%	11	19.6%	11	19.6%	7	12.5%	9	16.1%



Figura 6. Filosofía.

Se muestra en la Tabla 6 que en cuestión si considera que tanto la misión como visión de la empresa son coherentes el 46.4% indicaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 25% acotó que está más o menos de acuerdo y el 28.6% evidenció que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si considera que la empresa lo ayuda en su desarrollo profesional el 51.8% aseveró que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 19.6% manifestó que está más o menos de acuerdo y el 28.6% demuestra que esta está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

B. Análisis descriptivo del compromiso organizacional

Tabla 7

Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores del compromiso afectivo

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18. ¿Se siente emocionalmente ligado a la empresa?	8	14.3%	11	19.6%	18	32.1%	11	19.6%	8	14.3%
19. ¿Se siente identificado con la objetivos y metas establecidas por la empresa?	14	25.0%	13	23.2%	13	23.2%	7	12.5%	9	16.1%
20. ¿Se siente identificado con los valores de la empresa?	5	8.9%	24	42.9%	11	19.6%	7	12.5%	9	16.1%

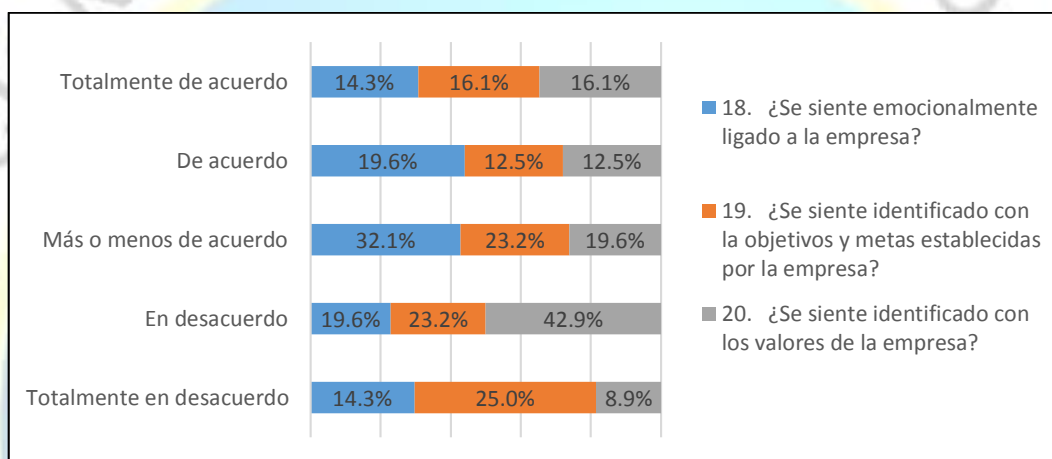


Figura 7. Compromiso afectivo.

Se muestra en la Tabla 7 que en cuestion si se siente emocionalmente ligado a la empresa el 33.9% indicaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 32.1% acotó que está más o menos de acuerdo y el 33.9% evidenció que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si se siente identificado con la objetivos y metas establecidas por la empresa el 48.2% aseveró que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 23.2% manifestó que está más o menos de acuerdo y el 26.8% demuestra que esta está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si se siente identificado con los valores de la empresa el 51.8% presentó estar totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 19.6% evidenció estar más o menos de acuerdo y el 28.6% resaltó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 8

Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores del compromiso normativo

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
21. ¿Siente que continua en la empresa es solamente por un vínculo moral?	6	10.7%	8	14.3%	22	39.3%	14	25.0%	6	10.7%
22. ¿Siente que continúa en la empresa es debido a presiones normativas?	23	41.1%	9	16.1%	12	21.4%	6	10.7%	6	10.7%

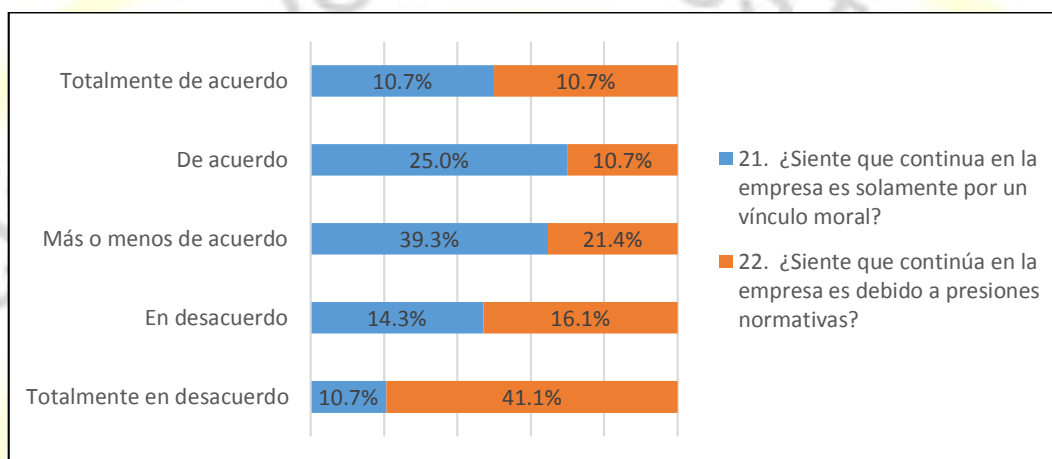


Figura 8. Compromiso normativo.

Se muestra en la Tabla 8 que en cuestión si siente que continua en la empresa es solamente por un vínculo moral el 25% indicaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 39.3% acotó que está más o menos de acuerdo y el 35.7% evidenció que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si siente que continúa en la empresa es debido a presiones normativas el 57.1% aseveró que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, en el caso del 21.4% manifestó que está más o menos de acuerdo y el otro 21.4% demuestra que esta está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 9

Distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales según indicadores del compromiso de continuidad

	TDS		EDS		MNDA		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
23. ¿Siente que continúa en la empresa es debido a la pensión que recibirá?	0	0.0%	28	50.0%	9	16.1%	19	33.9%	0	0.0%
24. ¿Siente que continúa en la empresa por los años que lleva laborando?	0	0.0%	27	48.2%	5	8.9%	24	42.9%	0	0.0%
25. ¿Siente que continúa en la empresa es debido a los beneficios que le otorga?	0	0.0%	23	41.1%	9	16.1%	24	42.9%	0	0.0%

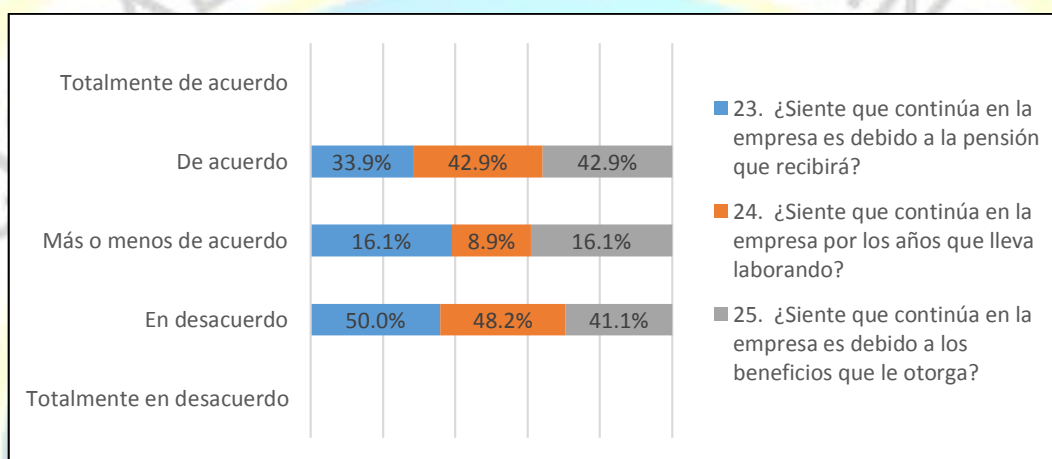


Figura 9. Compromiso de continuidad.

Se muestra en la Tabla 9 que en cuestion si se siente que continúa en la empresa es debido a la pensión que recibirá el 50% indicaron que está en desacuerdo, el 16.1% acotó que está más o menos de acuerdo y el 33.9% evidenció que está de acuerdo. En segundo lugar, en cuanto a si siente que continúa en la empresa por los años que lleva laborando el 48.2% aseveró que está en desacuerdo, en el caso del 8.9% manifestó que está más o menos de acuerdo y el 42.9% demuestra que esta está de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si se siente que continúa en la empresa es debido a los beneficios que le otorga el 41.1% presentó estar en desacuerdo, el 16.1% evidenció estar más o menos de acuerdo y el 42.9% resaltó que está de acuerdo.

C. Prueba de normalidad

En la Tabla 10 se muestra que la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov^a ya que la muestra está conformada por más de 50 encuestados, encontrándose para las variables de estudio valores menores al 0.05 indicando que no presentan una distribución normal, por lo tanto, la prueba de las variables la cual serán medidas mediante la Prueba de Rho de Spearman.

Tabla 10
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0.118	56	0.048
Valores	0.180	56	0.000
Creencias	0.120	56	0.043
Clima	0.138	56	0.010
Normas	0.123	56	0.034
Símbolos	0.134	56	0.014
Filosofía	0.166	56	0.001
Compromiso organizacional	0.119	56	0.047

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipotesis general

Tabla 11
Prueba de Rho de Spearman entre la cultura organizacional y compromiso organizacional

		Cultura organizacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Cultura organizacional	1.000	,818**
	Compromiso organizacional	,818**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	56
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	56

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

Se muestra en la Tabla 11 que la cultura organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.818 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p=0.00$.

Hipotesis específico 1

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman entre los valores y compromiso organizacional

		Valores	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Valores	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,534**
		N	56
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,534**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	56

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

Se muestra en la Tabla 12 que los valores influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.534 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p=0.00$.

Hipotesis específico 2

Tabla 13

Prueba de Rho de Spearman entre las creencias y compromiso organizacional

		Creencias	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Creencias	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,481**
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,481**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	56

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

Se muestra en la Tabla 13 que las creencias influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.481 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p=0.00$.

Hipotesis específico 3

Tabla 14

Prueba de Rho de Spearman entre el clima y compromiso organizacional

		Clima	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Clima	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,558**
		N	56
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,558**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	56

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

Se muestra en la Tabla 14 que el clima influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.558 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p=0.00$.

Hipotesis específico 4

Tabla 15

Prueba de Rho de Spearman entre las normas y compromiso organizacional

		Normas	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Normas	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,505**
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,505**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	56
		N	56

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

Se muestra en la Tabla 15 que las normas influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.505 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p=0.00$.

Hipotesis específico 5

Tabla 16

Prueba de Rho de Spearman entre los símbolos y compromiso organizacional

		Símbolos	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Símbolos	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,485**
		N	56
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,485**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	56

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

Se muestra en la Tabla 16 que los símbolos influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.485 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p=0.00$.

Hipotesis específico 6

Tabla 17

Prueba de Rho de Spearman entre la filosofía y compromiso organizacional

		Filosofía	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Filosofía	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,540**
		N	56
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,540**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	56

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

Se muestra en la Tabla 17 que la filosofía influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.540 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p=0.00$.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Referente al objetivo principal: Determinar de qué modo la sabiduría en la organización interviene en la responsabilidad organizacional de los colaboradores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.818 ubicándolo en un nivel positivo alto y con un grado de importancia de $p=0.00$. Al respecto, en el entorno internacional muchas son las compañías que no tienen las estrategias o instrumentos exactas con el fin de concebir una mejor cultura organizacional y un compromiso organizacional fuerte, por ende, aún mantienen ciertos problemas que afectan su crecimiento. Salazar (2018) en función a los efectos presentados en su indagación, demuestra que la responsabilidad se puede reflejar en ciertas percepciones intrínsecas del trabajador, ya que este se halla inmerso a problemas familiares y laborales que generan efectos y emociones; en efecto que invita a los empleadores a mejorar las condiciones de trabajo. En relación a la cultura organizacional, Bolaños (2019) señala que los problemas que se presenta en su mayoría las empresas son principalmente las personas que las conforman ya que no conducen y materializan los cambios que a nivel estratégico se requieren con la finalidad del lucro de los propósitos proyectados por las empresas, aquello genera como resultado no favorecer el cumplimiento de la estrategia. Asimismo, a nivel nacional, Basurto (2017) expresa que el compromiso organizacional en el sector privado también viene presentando problemáticas. Principalmente, puesto que las personas con mayor jerarquía o los superiores no prestan atención en la manera de involucrar a los trabajadores en sus funciones lo que no asegura la lealtad del trabajador con la empresa. Con respecto a la cultura organizacional, Espinoza (2018) infiere que la sobrecarga laboral, el desgaste emocional y la tensión son fuentes generados de estrés laboral cuyo resultado es

incierto pero importante ya que afecta a los trabajadores creando un panorama hostil y de bajo desempeño para la empresa. En un ambiente global en el que existimos, las compañías necesitan trabajadores que tengan iniciativas y capaces de anticiparse ante los problemas, y que se comprometan enteramente con el éxito que quiere alcanzar la empresa. Un elemento crucial respecto a ello es el grado de caracterización de los colaboradores con sus actividades en sí, así como con la empresa. Aunque es muy significativo señalar que la sabiduría organizacional que se maneja en la empresa acontece un aspecto clave puesto que, si los valores, normas o reglas que son impuestos presentan dificultades y los trabajadores no las obedecen, generará un entorno negativo, menos compromiso del trabajador al no sentirse considerado y que su aporte no es significativo para la empresa.

Referente al primer objetivo: Determinar de qué modo los valores intervienen en la responsabilidad organizacional de los colaboradores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.534 ubicándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p=0.00$. Al respecto, esto manifiesta un aspecto clave puesto que, si los valores, normas o reglas que son impuestos presentan dificultades y los trabajadores no las obedecen, generará un entorno negativo, menos compromiso del trabajador al no sentirse considerado y que su aporte no es significativo para la empresa. Ante esto, Navarro (2020) en su tesis de licenciatura con título “Cultura organizacional en los trabajadores de la empresa Profuturo AFP filial Iquitos, periodo 2020”, la cual los resultados en relación a la inconstante sabiduría organizacional se consideraron las extensiones: virtudes, dogmas, ambiente, reglas, emblemas y ética. En relación a los valores se detalla y se capta como normal en un 3%; en la dimensión creencias se detalla y se capta como normal, con un 89%; en la dimensión clima se detalla y se capta como normal, con un 89%; en la dimensión normas describe y se percibe como bueno, con un 100%; en la dimensión símbolos se detalla y se capta como normal con un 3%. para la dimensión filosofía se detalla y se capta como normal con un 14%. Se concluye que la sabiduría en la organización de la compañía Profuturo AFP sede Iquitos, etapa 2020, se detalla y se capta como excelente en un 100% en esa calificación, que al optimizar la sabiduría organizacional se notarán alteraciones efectivas en el ejercicio profesional de los colaboradores.

Referente al segundo objetivo Determinar de qué modo las creencias intervienen en la responsabilidad organizacional de los colaboradores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.481 ubicándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p=0.00$. Al respecto, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) aluden que los jefes y especialmente los de alto grado escalonado son aquellos que crean el contexto de trabajo en la compañía: sus orígenes resaltan en la administración de la compañía. Aun usando la palabra importe de modo distinto, aquel logra definirse como el dogma asiduamente vista en lo que es efectivo o no, además gobierna los comportamientos y determinaciones de los colaboradores a conseguir las finalidades de la empresa. Las virtudes logran considerarse como interpretaciones de doctrina que intervienen en reflexiones cotidianas. En distintas compañías de superioridad los jefes de las mismas, encaminados por sus virtudes, desarrollo en el adiestramiento de sus labores, establecen las medidas de ejercicio, estimulan a sus colaboradores, tornan personal a la compañía y son un perfecto para el entorno externo. La sabiduría de la compañía creada por jefes de la misma compañía logra gobernar a que las labores de administración marchen de modo distinto. Conocemos que es el administrador Diligente el que tiene como función establecer la orientación, algunos investigadores aseveran que el cambio tiene que efectuarse en el asiento de la compañía. En algunas empresas los trabajadores son ordenados en equipos con independencias, pues logran establecer sus presentaciones, determinar en percances o influir en la categorización de compañeros. Un indicativo de esta sabiduría es que los jefes son identificados como maestros y se les designa así. Cambiar una sabiduría necesita de bastante tiempo y en algunas ocasiones se logran proporcionar de 5 a 10 años, envuelve cambiar las virtudes, dogmas y comportamientos, se requerirá además y substancialmente comprender la sabiduría vieja y luego establecer la subcultura en la compañía y recompensar a aquellos que se desenvuelven en la nueva sabiduría. Es importante marcar que las recompensas no necesitan ser económicas, lograría proporcionarse una placa que muestre el excelente desarrollo de los miembros del equipo, que se informara de modo delantero al superior. Es necesario que los jefes ejecutivos expongan y personifiquen la sabiduría que anhelan realizar. Manipular una apariencia extensa de la finalidad frecuente sobrelleva a la responsabilidad, en elevado nivel si las personas influyen en el proceso decidido y usan la orientación conveniente y la inspección de sí mismos, si intervienen en sus objetivos, aun en el

momento que las virtudes usadas tengan que fortificarse por medio de alicientes. Por otro lado, Romero (2018) en su tesis de maestría con título “Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarney, 2017”, la cual los efectos con relación a la inconstante responsabilidad organizacional en la extensión responsabilidad afectiva el 48.62% muestra grado bajo de compromiso afectivo; en la dimensión responsabilidad de persistencia un 15.63% muestra nivel un muy despreciable; en la dimensión compromiso normativo un 21.25% presenta nivel muy bajo. La conclusión fue que hay correlación inmediata, elevada y muy reveladora entre las inconstantes sabiduría y responsabilidad organizacional.

Referente al tercer propósito Determinar de qué modo el clima interviene en la responsabilidad organizacional de los colaboradores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.558 ubicándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p=0.00$. Al respecto, Chiavenato (2014) hacen mención que la organización es un conjunto de personas, con atributos propios que ha marcado en su cultura y ambiente interno. Dicho conjunto de elementos tiene que ser observado, investigado y mejorado de modo constante con el objeto de generar motivación y eficiencia. Asimismo, Griffin, Phillips y Gully (2017), ¿Cómo se sentiría en un trabajo en que le desagradan sus compañeros, su jefe es malvado y carece de los recursos que requiere para trabajar? ¿Se esforzaría totalmente en su trabajo? Si nos sentimos respetados y vemos la importancia que tiene nuestro trabajo para la empresa y para los demás, seremos más entusiastas y participaremos más. La participación de los empleados es una "conexión emocional e intelectual acentuada que tiene un empleado con su puesto, organización, gerente o compañeros que hace que aumente su esfuerzo en el trabajo". Los colaboradores que contribuyen todo su brío y en ocasiones van delante de la obligación, ya que les apasiona la compañía y realizar excelentemente su labor. Los que no lo efectúan se rescatan bajo de su aptitud viable y escasean de los vínculos entusiastas y alicientes con su trabajador para practicar un brío elevado. En vez de encontrarse persuadidos que tienen que realizar su labor y proporcionar lo excelente de sí, aprecian que tienen que realizar lo minúsculo y nada más. Un estudio reveló que más de 50% de los altos directivos tienen una "alineación y conexión emocional" con su organización menor que la ideal. Este porcentaje

resulta particularmente problemático cuando consideramos las consecuencias financieras de una participación baja. Una alta participación de los empleados se vincula con el ejercicio superior de la compañía. Towers Parrin comprobó que las organizaciones con participación alta tienen una tasa de crecimiento de utilidad por acción de 28%, mientras que las de participación sólo llegan a 11%. En una empresa, el fortalecimiento de la participación de los trabajadores puede representar ahorros anuales. Como gerente, usted debe recordar que los impulsores de la participación de los empleados pueden diferir de los impulsores de atracción y retención, es decir, que lo que atrae a los empleados a una organización, no es lo mismo que los hace participar y los mantiene en la organización.

Referente al cuarto objetivo Determinar de qué modo las normas intervienen en la responsabilidad organizacional de los colaboradores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.505 ubicándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p=0.00$. Al respecto, Chiavenato (2011) marca que es traducido en un modo de existencia, esbozo de doctrinas, expectativas y cualidades, la manera de comunicarse, particulares en una compañía particularmente. En cuanto a Arcos (2016) en su tesis de maestría titulada “La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones”, la cual los resultados en relación con el compromiso sostuvo que el componente de compromiso afectivo el 39.54% de los encuestados mencionaron estar en desacuerdo que la organización tiene un gran significado para estos, en el componente continuidad un 32.09% poseen un conocimiento de haber empleado en la compañía sin contar con identificación y en relación al componente normativo el 45.85% de los investigados, en otras palabras menos de la mitad, marca encontrarse en compromiso con la compañía. La investigación concluyó en la responsabilidad organizacional tiene un vínculo significativo que atañe al 66.5% con el exceso en el trabajo, es decir, que a más exceso en el trabajo es mínima la responsabilidad organizacional; subsiguientemente, reducir el exceso en el trabajo les dará resultados efectivos acerca de la responsabilidad en la organización.

Referente al quinto objetivo Determinar de qué modo los símbolos intervienen en la responsabilidad organizacional de los colaboradores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de

Spearman que 0.485 ubicándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p=0.00$. Al respecto, Griffin, Philips y Gully (2017) mencionan que las investigaciones envuelven que la sabiduría organizacional es comprendida y transmitida a través de narraciones y demás bienes característicos. Si aquello resulta provechoso, la administración que manifiesta provecho en la alteración de sabiduría organizacional debe pretender un reemplazo de las narraciones y cuentos con el fin de beneficiar las nuevas virtudes de sabiduría. Logran hacerlo por medio de la restauración de acontecimientos que den paso a otras narraciones. Suponga que una compañía manifiesta de modo inalterable la importancia de que las acotaciones de los colaboradores no las consideran importantes. En el momento que la administración se congrega, las acotaciones e ideas sobre las personas de un nivel inferior, suelen ser desechadas por motivo que son consideradas como sin significado y de escaso valor. Las narraciones que amparan esta virtud de sabiduría aluden a directores que tuvieron propósito de hacer contribuciones provechosas y como consecuencia consiguieron comparaciones inmediatas de sus encargados. Un colaborador de la elevada administración con provecho en la restauración de una nueva narración que revela a los integrantes gerenciales de un nivel inferior que sus ideas son significativas, lograría pedirle a un trabajador que se coloque para practicar la orientación de un problema en una junta y ocupe la ocupación de dirigente en el momento que se requiera. El lucro de las expectativas con referencia al trabajador en aquella junta se volverá en una nueva narración que logra suplantar a las que plantean pensamientos sobre las ideas de la administración en un bajo nivel no son permitidos. Asimismo, Navarro (2020) en su tesis de licenciatura con título “Cultura organizacional en los trabajadores de la empresa Profuturo AFP filial Iquitos, periodo 2020”, la cual sus resultados en relación a la inconstante sabiduría organizacional se consideraron las extensiones: virtudes, dogmas, ambiente, reglas, emblemas y ética. En relación a los valores se detalla y se capta como normal en un 3%; en la dimensión creencias se detalla y se capta como normal, con un 89%; en la dimensión clima se detalla y se capta como normal, con un 89%; en la dimensión normas describe y se percibe como bueno, con un 100%; en la dimensión símbolos se detalla y se capta como normal con un 3%. para la dimensión filosofía se detalla y se capta como normal con un 14%. Se concluye que la sabiduría en la organización de la compañía Profuturo AFP sede Iquitos, año 2020, se detalla y se capta como excelente en un 100% en esa calificación, que al optimizar la sabiduría organizacional se notarán alteraciones efectivas en el ejercicio profesional

de los colaboradores. Por otro lado, Linares (2019) obtuvo como resultados en relación con la inconstante responsabilidad en la organización en su extensión responsabilidad afectuosa el 13.3% de los trabajadores revelaron que es malo. En la dimensión compromiso para continuar 54.2% de los trabajadores mencionaron que el compromiso para continuar es regular y en la extensión responsabilidad normativa el 38.3 % de los trabajadores manifestaron que es mal. Se concluye que hay un vínculo entre sabiduría en la organización y responsabilidad organizacional de los colaboradores de la compañía Unimaq S.A., Ate 2017.

Referente al sexto propósito Determinar de qué modo la filosofía interviene en la responsabilidad organizacional de los empleados de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.540 ubicándolo en un nivel positivo templado y con un grado de importancia de $p=0.00$. Al respecto, Coronel (2019) realizó la tesis de maestría con título “Cultura Organizacional y su intervención en la satisfacción laboral y vital de los profesionales de salud del Hospital Básico de Limones de Esmeraldas” La que concluyó que a través de la elaboración de los efectos se concluyó que la sabiduría organizacional con la complacencia en el trabajo de los competitivos de salud no tiene vínculo revelador, porque la suposición es impugna, pues la sabiduría que hay en el hospital pasa por despistada para los competitivos de salud, en otras palabras es paralizada o indestructible porque los colaboradores de aquella empresa están acostumbrados a esa sabiduría y no resulta como componente significativo para la complacencia.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Los valores influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.534 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p=0.00$. Es decir, a medida que la empresa incentive el trabajo en equipo será mayor su identificación con la objetivos y metas establecidas por la empresa.
- Las creencias influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.481 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p=0.00$. Es decir, a medida que se establezcan indicadores adecuados para promover una adecuada y equitativa remuneración básica mejorara la motivación del personal.
- El clima influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.558 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p=0.00$. Es decir, a medida que se fortalezca la suficiente autonomía de los trabajadores para decidir sobre sus actividades será mayor su competitividad para gestionar sus funciones.
- Las normas influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.505 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p=0.00$. Es decir, a medida que la empresa gestione flexibilidad en los horarios de trabajo será mayor

la satisfacción generada por el ambiente laboral alcanzando así los objetivos organizacionales.

- Los símbolos influyen significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.485 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p=0.00$. Es decir, a medida que se incorpore una política de incentivos de manera gradual de acuerdo al logro de los esfuerzos alcanzados del personal será mayor la identificación hacia la visión de la empresa.
- La filosofía influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.540 ubicándolo en un grado positivo moderado y con un nivel de significancia de $p=0.00$. Es decir, a medida que realicen un plan motivacional en base a las necesidades de los trabajadores mediante capacitaciones que le permitan seguir desarrollándose será mayor su vínculo moral y fidelización hacia la empresa.
- La cultura organizacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Constructora y Servicios G&F S.A.C., Huacho, 2021. Se obtuvo mediante la Prueba de Rho de Spearman que 0.818 ubicándolo en un grado positivo alto y con un nivel de significancia de $p=0.00$.

6.2. Recomendaciones

- Implementar la participación activa de cada trabajador en las reuniones de retroalimentación incentivando de esta manera la mejora del trabajo en equipo mediante el empoderamiento y reconocimiento a su esfuerzo.
- Establecer un sistema con indicadores adecuados para promover una adecuada y equitativa remuneración básica con el fin de incrementar la iniciativa, creatividad y motivación en el desarrollo de sus funciones.

- Fortalecer la suficiente autonomía de los trabajadores para decidir sobre sus actividades y de esta manera desarrollar su confianza y competitividad en la toma de decisiones.
- Gestionar flexibilidad en los horarios de trabajo la cual ayudaría a que el trabajador pueda alcanzar los objetivos organizacionales a través del desarrollo de su trabajo.
- Brindar una política de incentivos de manera gradual de acuerdo al logro de los esfuerzos alcanzados del personal y de esta manera se sentirán identificados, comprometidos para responder a los requerimientos de la empresa.
- Efectuar un plan motivacional en base a las necesidades de los trabajadores mediante capacitaciones que le permitan desarrollarse y profundizar sus conocimientos.



REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Bohlander, G., Snell, S. y Morris, S. (2018). *Administración de recursos humanos* (17 ed.). México D.F.: Cengage Learning.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones* (9 ed.). México: Cengage Learning.
- Griffin, R., Phillips, J. y Gully, S. (2017). *Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones*. (12 ed.). Mexico D.F: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Jones, G. (2008). *Teoría Organizacional. Diseño y Cambio en las organizaciones*. (5 ed.). México D.F.: Editorial Pearson Education.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración. Un perspectiva global y empresarial* (14 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Compromiso organizacional* (17 ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). Juarez: Pearson.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México D.F., México: Manual moderno.

7.2. Fuentes electrónicas

Arcos, M. (2016). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Recuperado el 03 de noviembre de 2021, de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>

Basurto, L. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso Liderazgo transformacional y compromiso Integrada S.A. - 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 03 de noviembre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8518/Basurto_DLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bolaños, V. (2019). *Cultura organizacional y desempeño: estudio en la empresa SIMOUT S.A.* Tesis de maestría, Universidad del Valle. Recuperado el 03 de noviembre de 2021, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/15042/CB-0600491.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Coronel, G. (2019). *Cultura Organizacional y su intervención en la satisfacción laboral y vital de los profesionales de salud del Hospital Básico de Limones de Esmeraldas*. tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 03 de noviembre de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13168/1/T-UCSG-POS-MGSS-187.pdf>

Espinoza, Y. (2018). *Estrés laboral y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Salud Ancash, Huaraz, 2016*. Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro, Huaraz. Recuperado el 03 de noviembre de 2021, de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9686/Tesis_58141.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14 ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/14948370/Administracion._Una_perspectiva_Gl

- Linares, Y. (2019). *Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Unimaq S.A, Ate 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 03 de noviembre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27493/LINARES_RY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarro, G. (2020). *Cultura organizacional en los trabajadores de la empresa Profuturo AFP filial Iquitos, periodo 2020*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada de la Selva Peruana, Iquitos. Recuperado el 03 de noviembre de 2021, de http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/163/TESIS_GERARD_NAVARRO_VALERA_ORIGINALL.pdf
- Romero, G. (2018). *Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey, 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 03 de noviembre de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3369/Romero_RYY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Recuperado el 03 de noviembre de 2021, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Tello, R. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 03 de noviembre de 2021, de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Más o menos de acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

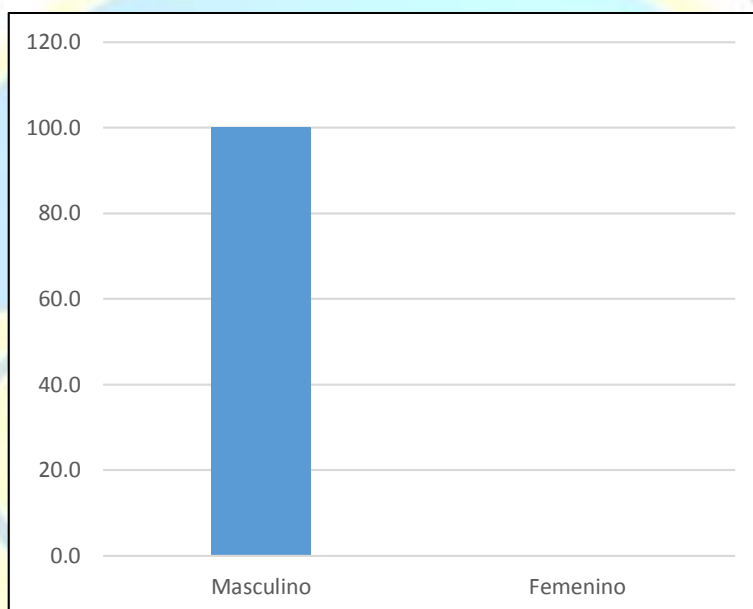
ITEM	1	2	3	4	5
CULTURA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 01					
1. ¿Considera que la empresa donde labora siempre se encuentra en constante innovación?					
2. ¿Considera que la empresa donde labora incentiva el trabajo en equipo?					
3. ¿Considera que la empresa prioriza el cumplimiento de las metas?					
DIMENSIÓN 02					
4. ¿Cree usted que se requiere de una recomendación o influencia interna para ingresar a la empresa?					
5. ¿Considera usted justo su salario?					
6. ¿Considera que las herramientas que el proporcionan le ayudan a realizar mejor sus actividades?					
DIMENSIÓN 03					

7. ¿Considera que la empresa se interesa por su aprendizaje y progreso de su carrera profesional?					
8. ¿Considera que en la empresa se fomenta un ambiente de cooperación?					
9. ¿Cree usted que en la empresa le otorga la suficiente autonomía para decidir sobre sus actividades?					
DIMENSIÓN 04					
10. ¿Considera que en la empresa donde labora tiene los horarios claros?					
11. ¿Considera que tanto las normas se relacionan con la presentación formal que trata de demostrar la empresa?					
12. ¿Considera justas las sanciones que impone la empresa?					
DIMENSIÓN 05					
13. ¿La empresa donde labora celebra fechas especiales tales como día del trabajador, etcétera?					
14. ¿La empresa donde labora brinda incentivos (viajes, condecoraciones) para reconocer el buen desempeño?					
15. ¿Considera usted que el personal tiene un claro conocimiento de las ceremonias, logos y colores representativos de la empresa?					
DIMENSIÓN 06					
16. ¿Considera que tanto la misión como visión de la empresa son coherentes?					
17. ¿Considera que la empresa lo ayuda en su desarrollo profesional?					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 01					
18. ¿Se siente emocionalmente ligado a la empresa?					
19. ¿Se siente identificado con la objetivos y metas establecidas por la empresa?					
20. ¿Se siente identificado con los valores de la empresa?					
DIMENSIÓN 02					
21. ¿Siente que continua en la empresa es solamente por un vínculo moral?					
22. ¿Siente que continúa en la empresa es debido a presiones normativas?					
DIMENSIÓN 03					
23. ¿Siente que continúa en la empresa es debido a la pensión que recibirá?					
24. ¿Siente que continúa en la empresa por los años que lleva laborando?					
25. ¿Siente que continúa en la empresa es debido a los beneficios que le otorga?					

Fuente: Elaboración propia en base a Jones (2008) y Chiavenato (2011).

ANEXO N°02 – DATOS GENERALESTabla
Género

		f	%
Válido	Masculino	56	100.0
	Femenino	0	0.0
		56	100.0

*Figura. Género.*

Se muestra en la Tabla que el 100% mencionó ser al género masculino y ninguno pertenece al género femenino.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.746
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	492.467
	gl	136
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
P1	1.000	0.824
P2	1.000	0.853
P3	1.000	0.907
P4	1.000	0.806
P5	1.000	0.830
P6	1.000	0.773
P7	1.000	0.883
P8	1.000	0.879
P9	1.000	0.723
P10	1.000	0.808
P11	1.000	0.832
P12	1.000	0.574
P13	1.000	0.571
P14	1.000	0.760
P15	1.000	0.794
P16	1.000	0.705
P17	1.000	0.697
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.827
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	268.342
	gl	28
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
P18	1.000	0.774
P19	1.000	0.482
P20	1.000	0.812
P21	1.000	0.701
P22	1.000	0.752
P23	1.000	0.642
P24	1.000	0.635
P25	1.000	0.873
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.908	17

CONFIABILIDAD DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.938	8

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Género	CULTURA ORGANIZACIONAL	Valores	p1	p2	p3	Creencias	p4	p5	p6	Clima	p7	p8	p9	Normas	p10	p11	p12	Símbolos	p13	p14	p15	Filosofía	p16	p17
1	42	6	2	1	3	10	3	3	4	9	3	3	3	10	3	3	4	3	1	1	1	4	1	3
1	32	9	3	3	3	5	1	3	1	5	2	2	1	5	1	3	1	3	1	1	1	5	3	2
1	51	9	3	1	5	10	2	3	5	8	1	5	2	10	2	4	4	8	1	5	2	6	1	5
1	35	6	2	2	2	5	2	2	1	8	3	3	2	4	2	1	1	8	2	2	4	4	2	2
1	57	12	4	5	3	8	4	3	1	10	3	3	4	8	4	3	1	11	5	3	3	8	5	3
1	47	8	1	4	3	9	2	4	3	7	2	3	2	9	2	4	3	6	1	2	3	8	5	3
1	45	8	2	5	1	7	1	3	3	6	4	1	1	8	1	4	3	10	5	1	4	6	5	1
1	32	9	3	3	3	5	1	3	1	5	2	2	1	5	1	3	1	3	1	1	1	5	3	2
1	32	8	3	3	2	6	2	3	1	5	2	2	1	5	1	3	1	3	1	1	1	5	3	2
1	37	8	3	3	2	5	1	3	1	5	2	2	1	5	1	3	1	9	3	2	4	5	3	2
1	46	8	2	1	5	7	2	4	1	10	3	5	2	7	2	4	1	8	1	5	2	6	1	5
1	50	7	2	3	2	12	5	2	5	12	5	2	5	10	4	2	4	7	2	2	3	2	1	1
1	48	9	4	4	1	8	3	4	1	9	4	2	3	8	3	4	1	9	4	1	4	5	4	1
1	53	11	5	1	5	9	2	5	2	12	5	5	2	8	2	4	2	7	1	5	1	6	1	5
1	37	8	3	3	2	5	1	3	1	5	2	2	1	5	1	3	1	9	3	2	4	5	3	2
1	42	7	1	3	3	7	3	2	2	9	3	3	3	8	3	3	2	5	2	2	1	6	3	3
1	55	7	1	2	4	9	4	4	1	12	4	4	4	9	4	4	1	11	3	4	4	7	3	4
1	46	10	4	1	5	5	2	1	2	9	2	5	2	6	2	1	3	10	5	2	3	6	1	5
1	40	8	2	3	3	5	2	1	2	9	4	3	2	5	2	1	2	9	2	3	4	4	1	3
1	54	12	5	3	4	7	4	2	1	10	2	4	4	7	4	2	1	11	3	4	4	7	3	4
1	58	14	5	5	4	7	2	2	3	10	5	4	1	6	1	2	3	12	5	4	3	9	5	4
1	37	8	4	2	2	8	3	3	2	7	2	2	3	7	3	3	1	5	2	2	1	2	1	1
1	34	4	2	1	1	8	4	3	1	6	1	1	4	8	4	3	1	6	1	1	4	2	1	1

1	50	9	5	1	3	11	2	4	5	10	4	4	2	10	2	4	4	6	1	3	2	4	1	3
1	43	9	5	2	2	9	4	3	2	10	4	2	4	8	4	3	1	5	2	2	1	2	1	1
1	67	14	5	4	5	8	4	3	1	14	5	5	4	8	4	3	1	13	5	5	3	10	5	5
1	57	11	4	5	2	10	4	4	2	9	2	2	5	10	4	4	2	11	5	2	4	6	5	1
1	37	8	3	3	2	5	1	3	1	5	2	2	1	5	1	3	1	9	3	2	4	5	3	2
1	36	5	2	1	2	8	5	2	1	9	2	2	5	7	4	2	1	5	1	2	2	2	1	1
1	54	12	4	4	4	9	2	4	3	7	1	4	2	8	2	4	2	10	4	4	2	8	4	4
1	37	8	3	3	2	5	1	3	1	5	2	2	1	5	1	3	1	9	3	2	4	5	3	2
1	58	11	2	4	5	8	3	4	1	11	3	5	3	8	3	4	1	11	4	5	2	9	4	5
1	55	10	4	4	2	11	3	4	4	8	3	2	3	11	3	4	4	10	4	2	4	5	4	1
1	37	8	3	3	2	5	1	3	1	5	2	2	1	5	1	3	1	9	3	2	4	5	3	2
1	46	9	3	1	5	8	1	2	5	8	2	5	1	7	1	2	4	8	1	5	2	6	1	5
1	42	7	2	2	3	8	2	3	3	9	4	3	2	8	2	3	3	6	2	3	1	4	1	3
1	50	6	1	1	4	12	4	5	3	9	1	4	4	11	4	4	3	7	1	4	2	5	1	4
1	56	8	1	5	2	12	5	3	4	10	3	2	5	11	4	3	4	9	5	2	2	6	5	1
1	46	6	3	2	1	13	4	4	5	8	3	1	4	12	4	4	4	5	2	1	2	2	1	1
1	41	7	4	1	2	9	4	1	4	9	3	2	4	9	4	1	4	5	1	2	2	2	1	1
1	52	7	3	2	2	13	5	5	3	12	5	2	5	11	4	4	3	7	2	2	3	2	1	1
1	57	12	2	5	5	8	2	5	1	8	1	5	2	7	2	4	1	12	5	5	2	10	5	5
1	40	7	4	2	1	9	4	1	4	7	2	1	4	9	4	1	4	6	2	1	3	2	1	1
1	40	9	5	1	3	7	3	1	3	8	2	3	3	7	3	1	3	5	1	3	1	4	1	3
1	57	9	1	5	3	10	4	4	2	9	2	3	4	10	4	4	2	11	5	3	3	8	5	3
1	52	9	3	3	3	10	2	5	3	9	4	3	2	9	2	4	3	9	3	3	3	6	3	3
1	37	8	3	3	2	5	1	3	1	5	2	2	1	5	1	3	1	9	3	2	4	5	3	2
1	52	10	2	5	3	6	2	1	3	10	5	3	2	6	2	1	3	12	5	3	4	8	5	3
1	48	8	1	2	5	6	1	4	1	11	5	5	1	6	1	4	1	11	2	5	4	6	1	5
1	33	6	3	1	2	7	3	2	2	7	2	2	3	7	3	2	2	4	1	2	1	2	1	1
1	55	10	4	4	2	12	5	3	4	9	2	2	5	11	4	3	4	8	4	2	2	5	4	1

1	51	6	1	1	4	11	4	2	5	13	5	4	4	10	4	2	4	6	1	4	1	5	1	4
1	42	8	3	4	1	8	2	3	3	7	4	1	2	8	2	3	3	6	4	1	1	5	4	1
1	46	11	5	2	4	7	3	3	1	9	2	4	3	7	3	3	1	7	2	4	1	5	1	4
1	37	8	3	3	2	5	1	3	1	5	2	2	1	5	1	3	1	9	3	2	4	5	3	2
1	43	8	5	1	2	9	2	4	3	8	4	2	2	9	2	4	3	7	1	2	4	2	1	1

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	p18	p19	p20	Compromiso normativo	p21	p22	Compromiso de continuidad	p23	p24	p25
23	7	2	2	3	7	3	4	9	3	4	2
20	8	3	3	2	4	3	1	8	2	2	4
26	9	3	1	5	10	5	5	7	2	3	2
20	6	2	2	2	3	2	1	11	3	4	4
26	11	4	4	3	4	3	1	11	4	4	3
25	9	1	5	3	7	4	3	9	2	4	3
27	8	2	5	1	7	4	3	12	4	4	4
20	7	3	2	2	5	3	2	8	2	2	4
20	8	3	3	2	4	3	1	8	2	2	4
20	8	3	3	2	4	3	1	8	2	2	4
22	8	2	1	5	6	4	2	8	3	3	2
23	7	3	2	2	7	2	5	9	4	2	3
26	10	4	4	2	5	4	1	11	4	3	4
26	11	5	1	5	7	5	2	8	4	2	2
20	8	3	3	2	4	3	1	8	2	2	4
21	7	1	3	3	5	3	2	9	3	2	4
25	8	1	3	4	5	4	1	12	4	4	4
22	10	4	1	5	4	1	3	8	2	2	4
20	7	2	2	3	3	1	2	10	4	2	4
23	11	4	3	4	3	2	1	9	2	3	4

28	14	5	5	4	5	2	3	9	4	2	3
18	8	4	2	2	4	3	1	6	2	2	2
18	4	2	1	1	4	3	1	10	2	4	4
26	9	5	1	3	9	4	5	8	4	2	2
23	9	5	2	2	4	3	1	10	4	4	2
30	15	5	5	5	4	3	1	11	4	4	3
27	11	4	5	2	6	4	2	10	2	4	4
20	8	3	3	2	4	3	1	8	2	2	4
14	5	2	1	2	3	2	1	6	2	2	2
24	12	4	4	4	6	4	2	6	2	2	2
20	8	3	3	2	4	3	1	8	2	2	4
25	11	2	4	5	5	4	1	9	3	4	2
29	10	4	4	2	8	4	4	11	3	4	4
20	8	3	3	2	4	3	1	8	2	2	4
24	9	3	1	5	7	2	5	8	2	4	2
23	7	2	2	3	6	3	3	10	4	4	2
22	6	1	1	4	8	5	3	8	2	4	2
24	8	1	5	2	7	3	4	9	3	4	2
22	6	3	2	1	9	4	5	7	3	2	2
21	7	4	1	2	5	1	4	9	3	4	2
25	7	3	2	2	8	5	3	10	4	3	3
24	12	2	5	5	6	5	1	6	2	2	2
19	7	4	2	1	5	1	4	7	2	2	3
21	9	5	1	3	4	1	3	8	2	4	2
22	9	1	5	3	6	4	2	7	2	2	3
28	9	3	3	3	8	5	3	11	4	4	3
20	8	3	3	2	4	3	1	8	2	2	4
24	10	2	5	3	4	1	3	10	4	2	4

25	8	1	2	5	5	4	1	12	4	4	4
18	6	3	1	2	4	2	2	8	2	4	2
23	10	4	4	2	7	3	4	6	2	2	2
23	6	1	1	4	7	2	5	10	4	4	2
24	8	3	4	1	6	3	3	10	4	4	2
23	11	5	2	4	4	3	1	8	2	4	2
20	8	3	3	2	4	3	1	8	2	2	4
25	8	5	1	2	7	4	3	10	4	2	4

