

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

Cultura organizacional y compromiso laboral en la Editorial Imprenta  
Unión, año 2016

Por:

Rosario Roxana Castillo Lucana

Asesor:

Dr. Bernardo Raúl Acuña Casas

Lima, noviembre de 2017

Área temática: Negocios y Management.

Línea de investigación - UPeU: Talento Humano.

Ficha catalográfica:

Castillo Lucana, Rosario Roxana

Cultura organizacional y Compromiso laboral en la Editorial Imprenta Unión, año 2016 /  
Autora: Rosario Roxana Castillo Lucana; Asesor: Dr. Bernardo Raúl Acuña Casas -  
Lima, 2017.

110 páginas: anexos, tablas.

Tesis (Licenciatura) -- Universidad Peruana Unión. Facultad de Ciencias  
Empresariales. EP. Administración, 2017.

Incluye referencias y resumen.

Campo del conocimiento: Administración

1. Cultura organizacional. 2. Compromiso laboral.

DECLARACIÓN JURADA  
DE AUTORÍA DE INFORME DE TESIS


Dr. Bernardo Raúl Acuña Casas, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión:

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "Cultura organizacional y compromiso laboral en la Editorial Imprenta Unión, año 2016" constituye la memoria que presenta la Bach. Rosario Roxana Castillo Lucana para aspirar al título profesional Licenciada en Administración y Negocios internacionales; dicha investigación ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, 21 días del mes de septiembre del 2017.



Dr. Bernardo Raúl Acuña Casas

Cultura organizacional y Compromiso laboral en la Editorial Imprenta


Unión, año 2016

## TESIS

Presentada para optar al título profesional de Licenciada en Administración  
y Negocios Internacionales

### JURADO CALIFICADOR

  
.....  
Dr. Luis Eddie Cotacallapa Subia  
Presidente

  
.....  
Lic. David Junior Aguilar Panduro  
Secretario

  
.....  
Mg. Elmer Enrique Gutiérrez Villacorta  
vocal

  
.....  
Ing. Kenia Jackeline Rivas Flores  
vocal

  
.....  
Dr. Bernardo Raúl Acuña Casas  
Asesor

Lima, 28 de noviembre del 2017

## Dedicatoria

A Dios en primer lugar que me dio fortaleza para seguir adelante y cumplir mis objetivos y anhelos.

A mi esposo Omar quién me apoyó en cada momento, me alentó en el proceso del desarrollo de mi trabajo y a mi pequeña hija Sheyla Cristina por su amor y sus abrazos tiernos.

A mi querida familia quien está presente en cada instante de mi vida, en especial a mi querida madrecita Rosario por su grande amor, compromiso ejemplo cristiano y mi papito Carlos.

## Agradecimientos:

A mi Asesor porque estuvo apoyándome en este estudio con sus indicaciones y su acompañamiento oportuno en el proceso de tesis.

A Editorial Imprenta Unión por darme la oportunidad para hacer mi tesis y brindarme todas las facilidades.

A la Universidad Peruana Unión y su cuerpo docente por la instrucción a lo largo de este camino estudiantil.

A todos aquellos amigos que brindaron una palabra de apoyo.

## Tabla de contenido

Dedicatoria .....	v
Agradecimientos: .....	vi
<b>Tabla de contenido</b> .....	vii
<b>Índice de tablas</b> .....	x
<b>Índice de figuras</b> .....	xii
<b>Índice de Anexos</b> .....	xiii
<b>Símbolos usados</b> .....	xiv
<b>Resumen</b> .....	xv
<b>Abstract</b> .....	xvii
<b>Capítulo I</b> .....	19
<b>El Problema</b> .....	19
<b>1.1. Identificación del problema</b> .....	19
<b>1.2. Formulación del problema</b> .....	21
1.2.1. Problema general .....	21
1.2.2. Problemas específicos .....	21
<b>1.3. Objetivos</b> .....	22
1.3.1. Objetivo general .....	22
1.3.2. Objetivos específicos .....	22
<b>1.4. Justificación</b> .....	23
<b>Capítulo II</b> .....	25
<b>Marco Teórico - Conceptual</b> .....	25
<b>2.1. Antecedentes</b> .....	25

<b>2.2. Marco teórico</b> .....	29
2.2.1. Cultura organizacional.....	29
2.2.2. Compromiso laboral.....	38
<b>2.3. Marco conceptual</b> .....	41
<b>Capítulo III</b> .....	42
<b>Materiales y métodos</b> .....	42
<b>3.1. Nivel de investigación</b> .....	42
<b>3.2. Tipo de investigación</b> .....	42
<b>3.3. Enfoque de la investigación</b> .....	43
<b>3.4. Esquema de la investigación:</b> .....	43
<b>3.5. Hipótesis</b> .....	44
3.5.1 Hipótesis general.....	44
3.5.2 Hipótesis específicas. ....	44
<b>3.6. Operacionalización de variables:</b> .....	46
3.6.1. Variable Compromiso laboral:.....	46
3.6.2. Variable Cultura organizacional: .....	47
3.6.3. Variable interviniente:.....	50
<b>3.7. Definición operacional de las variables</b> .....	50
3.8.1. Población de estudio .....	51
3.8.2. Muestra .....	52
<b>3.9. Recojo de información</b> .....	52
<b>3.10. Tratamiento de la información</b> .....	53
<b>3.12. Confiabilidad</b> .....	54
<b>Capítulo IV</b> .....	56
<b>Análisis de los resultados</b> .....	56
<b>4.1. Prueba de normalidad de las variables</b> .....	56



4.1.1.	Prueba de normalidad de la variable cultura organizacional .....	56
4.1.2.	Prueba de normalidad de la variable compromiso laboral.....	58
4.2.	Resultados estadístico sociodemográficos .....	60
4.3.	Prueba de las hipótesis de trabajo .....	62
4.3.1.	Correlación entre el ambiente físico y el compromiso afectivo .....	62
4.3.2.	Correlación entre el ambiente físico y el compromiso normativo .....	63
4.3.3.	Correlación entre el ambiente físico y el compromiso continuo .....	64
4.3.4.	Correlación entre los valores organizacionales y el compromiso afectivo.....	65
4.3.5.	Correlación entre los valores organizacionales y el compromiso normativo.....	66
4.3.6.	Correlación entre los valores organizacionales y el compromiso continuo .....	67
4.3.7.	Correlación entre los supuestos inconscientes y el compromiso afectivo .....	68
4.3.8.	Correlación entre los supuestos inconscientes y el compromiso normativo .....	69
4.3.9.	Correlación entre los supuestos inconscientes y el compromiso continuo .....	70
4.3.10.	Correlación entre las variable cultura organizacional y compromiso laboral .....	71
4.4.	Discusión de los resultados .....	72
Capítulo V .....		89
Conclusiones y Recomendaciones .....		89
5.1.	Conclusiones:.....	89
5.2.	Recomendaciones:.....	92
Referencias bibliográficas .....		93
Anexos .....		98

## Índice de tablas

Tabla 1. Modelos de cultura organizacional	38
Tabla 2. Operacionalización de la variable compromiso laboral (Y)	46
Tabla 3. Operacionalización de la variable cultura organizacional (X)	47
Tabla 4. Variable interviniente	50
Tabla 5. Definición operacional de la variable aleatoria Compromiso laboral	50
Tabla 6. Definición operacional de la variable aleatoria Cultura organizacional	51
Tabla 7. Distribución de frecuencias de la población de estudio	52
Tabla 8. Nivel de confiabilidad de la variable cultura organizacional	54
Tabla 9. Nivel de confiabilidad de la variable compromiso laboral	55
Tabla 10. Prueba de normalidad de la variable cultura organizacional	57
Tabla 11. Prueba de normalidad de la variable compromiso laboral	59
Tabla 12. Distribución de frecuencia del sexo de los trabajadores de la EIU	60
Tabla 13. Distribución de frecuencia del personal encuestado por área de trabajo de los trabajadores de EIU.	60
Tabla 14. Distribución de frecuencia de modalidad de contratación del personal de la EIU	61
Tabla 15. Distribución de frecuencia de la edad de los trabajadores de la EIU	61
Tabla 16. Distribución de frecuencia del tiempo de servicio de los trabajadores de la EIU	62
Tabla 17. Correlación de Pearson de las variables: ambiente físico y compromiso afectivo	63
Tabla 18. Correlación de Pearson de las variables: ambiente físico y compromiso normativo	64
Tabla 19. Correlación de Pearson de las variables: ambiente físico y compromiso continuo	65
Tabla 20. Correlación de Pearson de las variables: valor organizacional y compromiso afectivo	66
Tabla 21. Correlación de Pearson de las variables: valor organizacional y compromiso normativo.	67

Tabla 22. Correlación de Pearson de las variables: valor organizacional y compromiso continuo.	67
Tabla 23. Correlación de Pearson de las variables: supuestos inconscientes y compromiso afectivo.	68
Tabla 24. Correlación de Pearson de las variables: supuestos inconscientes y compromiso normativo.	69
Tabla 25. Correlación de Pearson de las variables: supuestos inconscientes y compromiso continuo.	70
Tabla 26. Correlación de Pearson de las variables: cultura organizacional y compromiso laboral	71
Tabla 27. Resumen de correlaciones de Pearson y significancia entre dimensiones de cultura organizacional y compromiso laboral	78
Tabla 28. Matriz de Consistencia	99

## Índice de figuras

Figura 1. Dimensiones de la cultura organizacional por Edgar Schein.....	33
Figura 2. Actividades de la investigación .....	43
Figura 3. Gráfico Q-Q normal de cultura organizacional .....	56
Figura 4 Gráfico Q-Q normal sin tendencia de cultura organizacional.....	57
Figura 5. Gráfico Q-Q normal de compromiso laboral .....	58
Figura 6. Gráfico Q-Q normal sin tendencia de compromiso laboral .....	59
Figura 7. Labor de inducción previa a la aplicación de los cuestionarios al personal de Editorial Imprenta Unión .....	109
Figura 8. Personal de EIU llenando los cuestionarios de cultura organizacional y compromiso laboral.....	109
Figura 9. Personal de EIU llenando los cuestionarios de cultura organizacional y compromiso laboral.....	110
Figura 10. Entrega de recordatorios al personal de EIU que participó de aplicación de los cuestionarios.....	110

## Índice de Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia .....	99
Anexo 2. Cuestionarios que se utilizan en la investigación .....	101
Anexo 3. Validación de instrumentos .....	107
Anexo 4. Evidencias la recolección de datos en el lugar objeto de estudio .....	109

## **Símbolos usados**

ADRA	:	Agencia para el Desarrollo Asistencial Adventista
CO	:	Cultura organizacional
CL	:	Compromiso laboral.
EIU	:	Editorial Imprenta Unión
IASD	:	Iglesia Adventista del Séptimo Día
SPSS	:	Statistical Process System Software
UPeU	:	Universidad Peruana Unión

## Resumen

Este trabajo de investigación tiene como objetivo principal medir el grado de correlación entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral en Editorial Imprenta Unión, en el año 2016.

Metodológicamente, este estudio es no experimental, descriptivo – correlacional y de corte transversal. La población real de Editorial Imprenta Unión estuvo constituida por los 81 trabajadores al momento en que se aplicaron los instrumentos.

Para el estudio de la variable aleatoria cultura organizacional se aborda la perspectiva teórica de Edgar Schein. El cuestionario aplicado es tomado de Bello, Cáceres y Carrero (2012) que tiene 80 preguntas, con una confiabilidad de ,939 en el Alpha de Cronbach. Respecto a la variable aleatoria compromiso laboral se toma la perspectiva teórica de Allen y Meyer. El cuestionario aplicado es tomado de Vila (2005) que tiene 18 preguntas y una confiabilidad de ,719 en el Alpha de Cronbach.

Los resultados señalan que existe un grado de correlación significativa entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral ( $r=,301$  y  $p=,006$ ) como positiva baja. Correlación positiva baja entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso afectivo ( $r=,299$  y  $p=,007$ ), positiva media con compromiso normativo ( $r=,339$  y  $p=,002$ ) y positiva baja con el nivel de compromiso continuo ( $r=,295$  y  $p=,007$ ); entre el nivel de interiorización de los valores organizacionales con el nivel de compromiso afectivo como positivo baja ( $r=,210$  y  $p=,030$ ), positiva baja con el nivel de compromiso normativo

( $r=,263$  y  $p=,018$ ) y positiva baja con el nivel de compromiso continuo ( $r=,144$  y  $p=,200$ ); y, entre el nivel de los supuestos inconscientes con el nivel de compromiso afectivo como positivo baja ( $r=,286$  y  $p=,010$ ), con el nivel de compromiso normativo como positivo baja ( $r=,299$  y  $p=,007$ ), y, con el nivel de compromiso continuo como positivo baja ( $r=,229$  y  $p=,040$ ).

Palabra clave: *Cultura organizacional, Compromiso laboral, Ambiente físico, Valores organizacionales, Supuestos inconscientes, Compromiso laboral, Compromiso normativo y Compromiso continuo.*



## Abstract

The main objective of this research work is to measure the degree of correlation between the variables organizational culture and labor commitment in Editorial Imprenta Unión, in 2016.

Methodologically, this study is non - experimental, descriptive - correlational and cross - sectional. The real population of Editorial Imprenta Unión was constituted by the 81 workers at the moment in which the instruments were applied.

For the study of the organizational culture random variable, the theoretical perspective of Edgar Schein is addressed. The applied questionnaire is taken from Bello, Cáceres and Carrero (2012) that has 80 questions, with a reliability of, 939 in the Alpha of Cronbach. Regarding the random variable labor commitment, the theoretical perspective of Allen and Meyer is taken. The applied questionnaire is taken from Vila (2005) which has 18 questions and a co-responsibility of, 719 in the Alpha of Cronbach.

The results indicate that there is a significant degree of correlation between the variables organizational culture and labor commitment ( $r = ,301$  and  $p = ,006$ ) as positive low. Low positive correlation between the level of appreciation of the physical environment and the level of affective commitment ( $r = ,299$  and  $p = ,007$ ), positive mean with normative commitment ( $r = ,339$  and  $p = ,002$ ) and positive low with the level of continuous commitment ( $r = ,295$  and  $p = ,007$ ); between the level of internalization of organizational values with the level of affective commitment as low positive ( $r = ,210$  and  $p = ,030$ ), positive low with the level of normative commitment ( $r = ,263$  and  $p = ,018$ ) and positive low with the level of continuous commitment ( $r = ,144$  and  $p = ,200$ ); and, between the level of unconscious assumptions with the level of affective commitment as a low positive ( $r = ,286$

and  $p = .010$ ), with the level of normative commitment as low positive ( $r = .299$  and  $p = .007$ ), and , with the level of continuous commitment as low positive ( $r = .229$  and  $p = .040$ ).

*Keywords: Organizational culture, Work commitment, Physical environment, Organizational values, Unconscious assumptions, Work commitment, Normative commitment and Continuous commitment*

## **Capítulo I**

### **El Problema**

#### **1.1. Identificación del problema**

Es constitutivo del ser humano vivir en sociedad; entre muchas de las esferas a que se pueda asociar el término, se encuentran las organizaciones, cualesquiera sean sus fines, su alcance y tamaño. Las sociedades, en términos empresariales, establecen complejas formaciones de recursos y elementos para cumplir sus fines en un mundo donde como lo dice Hill y Jones (2011), el cambio es un estado de cosas constante. La expresión de dichos elementos y sus relaciones se perciben a través de su cultura organizacional.

Para Schein (2010) cada organización tiene su propia cultura organizacional, su propio modelo basado desde su apreciación de comprender e interactuar con el medio ambiente que le rodea en el marco de su visión y misión, asunto que le permite construir un derrotero más certero que si no lo tuviera congruente. En términos de Alcócer y Vera (2004) la cultura organizacional permite que una organización se diferencie de otra basada en su misión y visión, porque proporciona sentido de identidad y progreso a quienes están encargados de desarrollarla, orienta conductas hacia metas, así como facilita la adaptación de la organización a su entorno.

La comprensión de la cultura organizacional, tal como lo aborda Schein (2010) involucra saber acerca de su constitución interna (supuesto inconscientes) e influencia en aspectos visibles de ella (valores y ambiente físico), y es importante porque crea valor como lo sostiene Hill y Jones (2011); en este sentido, para un mejor entendimiento de los fenómenos que puedan verse en determinada cultura organizacional, en otras palabras, es interesante

abordar el tema desde una perspectiva integral, considerando aspectos tangibles e intangible de una organización. Este diagnóstico servirá como impulsor de la productividad, de la mejora del clima laboral y de la gestión estratégica en el corto, mediano y largo plazo.

Entendiendo que los colaboradores son el principal recurso que mueven las organizaciones, es natural pensar que también sean el principal factor que interactúa y a la vez sea el receptor de los efectos de la cultura organizacional. Robbins y Judge (2013) indican que para que una cultura se sostenga en el tiempo, se debe principalmente al compromiso que los colaboradores logren con su organización, así Meyer y Allen (1991) interesados en esta relación se interesaron en estudiar cuál es nivel de identificación logrado por esta variable, porque es el motor que activa las palancas de la organización a la acción; es decir, es importante conocer que tanto se ha internalizado emocionalmente (compromiso afectivo) la cultura en términos de sus dimensiones de estudio y que aspectos la provocan; es útil conocer la valoración de la conveniencia, con el contrapeso de cuestiones positivas y negativas, que hagan los trabajadores para continuar laborando en la organización (compromiso continuo); así como conocer qué aspectos de la cultura causan la sensación u obligación de retribución por continuar empleado (compromiso normativo).

La construcción de la situación problemática de esta investigación halla pertinencia en el contexto que Editorial Imprenta Unión en el transcurso de los 10 últimos años ha ido incrementando el volumen de sus operaciones, así como el portafolio de sus productos y servicios en de diseño, pre- prensa, prensa, post prensa, empujado por el crecimiento de demanda de sus servicios por parte de su promotora, la IASD y sus instituciones (Agencia para el Desarrollo y Recursos Asistenciales - ADRA, clínicas como: Ana Stahl en Iquitos, Americana de Juliaca y Good Hope de Miraflores y 10 asociaciones educativas) y campos misioneros de la Unión Peruana del Norte y Unión Peruana del Sur de la IASD y clientes

externos), quiénes han ido variando y aumentando el volumen en pedidos de los productos y servicios de Imprenta Unión. Así por ejemplo el año 2013 supero récords de producción respecto a años anteriores.

De este modo el estudio permitirá determinar el grado de correlación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral, relación de suma importante para la Editorial Imprenta Unión porque le permitirá explicar situaciones e instancias que el personal percibe como parte de su compromiso.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es grado de correlación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Editorial Imprenta Unión?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es grado de correlación entre el ambiente físico y el compromiso afectivo en los trabajadores de la Editorial Imprenta Unión?
- ¿Cuál es grado de correlación entre el ambiente físico y el compromiso normativo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?
- ¿Cuál es grado de correlación entre el ambiente físico y el compromiso continuo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?
- ¿Cuál es grado de correlación entre los valores organizacionales y el compromiso afectivo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?
- ¿Cuál es grado de correlación entre los valores organizacionales y el compromiso normativo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?
- ¿Cuál es grado de correlación entre los valores organizacionales y el compromiso continuo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?

- ¿Cuál es grado de correlación entre los supuestos inconscientes y el compromiso afectivo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?
- ¿Cuál es grado de correlación entre los supuestos inconscientes y el compromiso normativo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?
- ¿Cuál es grado de correlación entre los supuestos inconscientes y el compromiso continuo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general.**

Determinar el grado de correlación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa Editorial Imprenta Unión.

#### **1.3.2. Objetivos específicos.**

- Determinar el grado de correlación entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.
- Determinar el grado de correlación entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.
- Determinar el grado de correlación entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.
- Determinar el grado de correlación entre el nivel de interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.

- Determinar el grado de correlación entre el nivel de interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.
- Determinar el grado de correlación entre el nivel de interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.
- Determinar el grado de correlación entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.
- Determinar el grado de correlación entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.
- Determinar el grado de correlación entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.

#### **1.4. Justificación**

Esta investigación se justifica porque:

- Permite comprender cómo la percepción en cada uno de los factores de la cultura organizacional: ambiente físico, valores organizacionales, supuestos inconscientes, están relacionados al compromiso laboral de los trabajadores de EIU.
- Asimismo permite detectar potenciales problemas y riesgos en EIU que pueda afectar la eficiencia y eficacia de sus planes, por medio de un estudio correlacional entre la cultura organizacional y el compromiso laboral.

- Permite conocer la percepción de las condiciones de trabajo en EIU, de modo que los directivos puedan tomar las decisiones de mejora que crean convenientes.
- Permiten conocer el cómo es la identificación, lealtad y deseo de permanencia de los trabajadores, así como permitirá a los directivos formular soluciones creativas para un mejor desempeño laboral.
- Permiten reafirmar aquellas prácticas de gestión que efectúen y tengan resultados positivos.
- La forma en que se establece y ejecuta el diseño metodológico de este estudio al relacionar el compromiso laboral y la cultura organizacional, puede servir de base para efectuar estudios similares en otras áreas de la Universidad Peruana Unión e instituciones de la IASD.
- Los resultados pueden servir como antecedentes de estudios explicativos, comparativos, experimentales y sus variantes.
- Este documento de investigación es importante para la administración de EIU y para los líderes de área, quienes con las razones que se esbozan en esta investigación tendrán la oportunidad de mejorar la gestión de dicha institución.



## **Capítulo II**

### **Marco Teórico - Conceptual**

#### **2.1. Antecedentes**

Carrada (2002), en su artículo de revisión acerca de la cultura organizacional en empresas mexicanas, muestra la relación del hombre en entidades de salud en México con su cultura. Menciona que los gerentes mexicanos son reacios a delegar, piensan que son autosuficientes, la investigación muestra que los gerentes muestran un desorden en su organización, además se sienten inseguros y amenazados porque piensan que pueden ser reemplazados. Muestra como las manifestaciones estructurales (poder, normas, procedimientos, políticas, estatus), manifestaciones simbólico – conceptuales (filosofía, creencias, símbolos, mitos, historia), manifestaciones materiales (equipos y mobiliario, instalaciones, tecnología, recursos), y manifestaciones conductuales (lenguaje y rituales, formas de interacción, comportamiento no – verbal, actitudes), afectan en los valores, creencias y suposiciones básicas. Concluye que lo más importante es eliminar las barreras interpersonales, interdepartamentales y culturales, para que el ambiente de trabajo sea mejor y puedan tener oportunidades iguales para todos.

En las siguientes líneas puede encontrarse antecedentes pertinentes y directos que se toman en cuenta para el estudio de la cultura organizacional y compromiso laboral.

Así en lo referente al estudio de la cultura organizacional, Bello, Cáceres y Carrero (2012), desarrollaron un estudio cuyo objetivo consistía en mostrar cómo es la cultura organizacional en una empresa del sector de salud en Caracas, Venezuela. El tipo de

investigación es descriptiva y no experimental. Este estudio se basó en la perspectiva teórica de Edgar Schein. Las dimensiones de la variable cultura organizacional abordadas son: ambiente físico, valores y supuestos inconscientes. La muestra estuvo conformada por 98 personas de una población de 328. Se utilizó como instrumento un cuestionario de 80 ítems, con 11 preguntas para la dimensión ambiente físico, 37 preguntas para la dimensión Valores, y 32 preguntas para la dimensión supuestos inconscientes. Su nivel de confiabilidad es de 0.95 en el Alpha de Cronbach. Los resultados de estos investigadores son: se llegaron a conocer exactamente cuáles son los valores predominantes dentro de la empresa y que su cultura es fuerte.

Por su lado, Cifuentes y Gómez (2013) desarrolló un estudio cuyo objetivo consistía en validar un modelo que caracterizara la cultura organizacional en cinco PYMES del sector de artes gráficas en Cali, Colombia. El tipo de investigación es descriptivo, porque caracterizaba las manifestaciones de la cultura de estas empresas desde la perspectiva teórica de Edgar Schein. La muestra estuvo constituida por toda la población de cada empresa participante. Los resultados a los que arribó es que la formalización de los aspectos de la cultura organizacional afecta el desempeño organizacional.

En cuanto se refiere al compromiso laboral se tomó como un antecedente importante a Vila (2005), quién sustentó los resultados de un estudio cuyo propósito consistía en identificar la relación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral en los empleados de una empresa del sector financiero de Venezuela. El tipo de investigación fue correlacional y no experimental. La muestra fue de 130 empleados con cargos gerenciales y no gerenciales El estudio de compromiso laboral se basó en la perspectiva teórica de Meyer y Allen, cuyas dimensiones son: compromiso normativo, afectivo y continuo. El instrumento que se utilizó tiene 18 ítems, con 6 preguntas para la dimensión Compromiso afectivo, 6 para la dimensión compromiso continuo y 6 para la dimensión

compromiso normativo; el nivel de confiabilidad es de 0.80 en el Alpha de Cronbach. Los resultados obtenidos revelan que los trabajadores tienen un compromiso de nivel medio.

A continuación, se muestran los antecedentes más pertinentes para esta tesis, que correlacionan las variables cultura organizacional y compromiso laboral.

Máynez (2016) efectuó un estudio donde el objetivo consistía en examinar la influencia de la cultura organizacional y el compromiso afectivo sobre la transferencia interna del conocimiento en una empresa mexicana. La muestra estuvo constituida por 342 personas. Este estudio determinó la correlación de las variables mencionadas anteriormente. En cuanto a la cadena de actividades en lo metodológico, se efectuó una revisión de la literatura, que permitió establecer hipótesis entre las variables estudiadas, luego se aplicaron instrumentos para cada variable implicada que tienen un nivel de confiabilidad de ,865 y ,849 para el instrumento de cultura y compromiso organizacional respectivamente. Los resultados a los que arribó confirman que la cultura organizacional incide en el compromiso afectivo y sobre la transferencia del conocimiento interno. Esta investigación es relevante para este trabajo por cuanto correlaciona la cultura organizacional con una dimensión (compromiso afectivo) del compromiso laboral.

Topa, Lisbona y otros (2006) hicieron un trabajo de investigación cuyo objetivo consistía en clarificar la relación entre cultura, satisfacción laboral y compromiso laboral en el Ejército de tierra español. La muestra estuvo constituida por 251 personas. El tipo de investigación fue descriptivo – correlacional y trasversal. En lo metodológico, se seleccionaron las fuentes bibliográficas más relevantes, se aplicaron los instrumentos de cultura, satisfacción y compromiso laboral, cuyos niveles de confiabilidad en el Alpha de Cronbach fueron de 0.84, 0.74 y 0.77 respectivamente; luego, se procedió a su procesamiento estadístico para efectuar la discusión de los resultados y laborar las conclusiones. Los resultados a los que se arribó fueron que existe correlación entre la cultura organizacional con el compromiso afectivo y

normativo; no tomaron en cuenta el compromiso continuo porque para su mejor estudio sería necesario incluir variables mediadoras como justicia, motivación, desempeño entre otros, cuestión que escapaba a los propósitos de esta investigación

Vilca (2013) efectuó un estudio donde el objetivo consistía en saber qué tipo de relación existe entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en una institución educativa de la ciudad de Tacna, Perú. La población de estudio fue de 80 personas, entre docentes y administrativos, con la característica de que toda la muestra estuvo constituida por toda la población, debido a la facilidad de acceso que se tenía al personal. El tipo de investigación fue descriptivo y correlacional y no experimental. Respecto a la metodología aplicada, en primer lugar, obtuvo la autorización respectiva para efectuar su investigación, luego, aplico dos instrumentos (cultura organizacional y compromiso laboral con niveles de confiabilidad de 0.847 y 0.837 respectivamente) previa inducción, y, por último, se procesaron los datos en el programa estadístico SPSS. Los resultados a los que arribó fueron que sí existe correlación entre las variables estudiadas, resaltando la correlación entre las variables cultura y el compromiso afectivo.

La investigación efectuada por Martín (2013) tiene por finalidad mostrar aquellas qué variables podrían explicar de mejor manera el significado de los resultados de las dimensiones de la variable compromiso laboral. La muestra estuvo constituida por 300 trabajadores de empresas de la ciudad de Monterrey, México. Es de tipo descriptivo – correlacional y transversal, debido a que los datos fueron recogidos en una sola oportunidad. Los resultados obtenidos muestran que el desarrollo del compromiso continuo está condicionado por el compromiso normativo y afectivo; además, se señala que la confianza afecta el compromiso afectivo, y, que la percepción de dependencia y oportunismo laboral afectan al compromiso normativo. La pertinencia complementaria de esta investigación es

que permite explicar en esta tesis algunos resultados obtenidos en las dimensiones del compromiso laboral en su correlación con la cultura organizacional de EIU.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Cultura organizacional**

#### **2.2.1.1. La cultura en las empresas**

Según Robbins y Judge (2009) la definición de cultura está determinada como el conjunto de normas, hábitos, creencias, valores y experiencias dentro de un grupo social. Dentro de las empresas se encuentra una cultura establecida y es importante conocerla para poder detectar problemas y encontrar posibles soluciones, asimismo la empresa pueda tener un rendimiento más productivo, así como su personal.

La cultura es la que determina la actitud y la reacción de los gerentes en el trabajo quienes cumplen una doble función, la de estimular y mantener la unión en el medio de trabajo a fin de asegurar la eficacia de los trabajadores en forma grupal e individual.

Robbins y Judge (2009) continúa diciendo que existen dos tipos de cultura, cultura débil que se refiere cuando los valores son establecidos por la institución y no son adoptados por los trabajadores, y cultura fuerte es cuando el personal esta concientizado de los valores de la organización, del trabajo en equipo y las adopta como suyos.

Almaraz (2013), desarrollo el concepto de sistema social por medio del cual las organizaciones se regulan determinadas por sus necesidades básicas, pues lo hacen a través de sus valores, metas, funciones, etc. Los sistemas organizacionales se relacionan unas con otras, influyendo una sobre la otra, expresándose entre otros en los aspectos culturales en los cambios culturales. A este respecto Katz y Kahn (2012), sostienen que las organizaciones son sistemas abiertos, pues entre sus características esta que estas se alimentan de información, la procesan y responden con información procesada; la información que

ingresa no solo contiene el valor que se requiere, sino que aquellas que provienen de la cultura circundante, que es adoptada y asimilada en parte por una organización, y que tiende a convertirse en parte como un supuesto inconsciente.

#### **2.2.1.2. La organización en las empresas**

La organización de las empresas principalmente consta de un conjunto de personas con determinadas competencias y características, teniendo cada individuo su propia personalidad y forma de actuar frente a un problema dentro, además establecen formas de trabajo conjunto para conseguir objetivos que se les plantea, mediante grupos y no con esfuerzos individuales como lo sostiene Chiavenato (2000).

Según Chiavenato (2000) una Organización *"Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella"* (pág. 7).

Continuando con el citado autor, estas y otra teorías amplían y remarcan lo postulado por Fayol que organizaba una organización industrial, y hoy por hoy de amplia aplicación en cualquier organización de producción y servicios, al organizar el trabajo en: funciones técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas: y que definitivamente impactó en la forma en que los trabajadores hacían y hacen su trabajo, al especializarlos y por ende formar grupos de trabajo, convirtiendo a la organización en sub sistemas interconectados, propiciando prácticas y medios de expresión comunes a toda la organización pero a la vez distintas en cada grupo.

#### **2.2.1.3. Características fundamentales de las organizaciones**

Según Robbins y Judge (2013), las organizaciones deben ser consideradas como una unidad social e independiente y definida, con visión propia, que definen en el tiempo un modo exacto para percibir, pensar y sentir la realidad. En esa idea de pensamiento, considera que

en las organizaciones existen siete premisas fundamentales que captan la esencia de la cultura de una organización, ellas son:

- Innovación y toma de riesgos
- Atención a los detalles
- Orientación a los resultados
- Orientación a la gente
- Orientación a los equipos
- Dinamismo
- Estabilidad

Estas premisas están en permanente cambio en un menor a mayor grado, también sirve para evaluar y saber cómo se percibe a la organización

#### **2.2.1.4. Concepto de cultura organizacional**

El concepto de cultura organizacional en el sector empresarial es reciente a nivel mundial como lo sostienen Hellriegel y Slocum (2009), en tanto que Leyva y Trelles (2008) explica que la sociología de la cultura es un proceso de interiorización y objetivación de la cultura.

Para Soto (2001), el comportamiento organizacional se sostiene de un conjunto de ideas con contenido filosófica que orienta el desarrollo de las personas en las organizaciones. En el ambiente de las personas existen cuatro supuestos básicos: las diferencias individuales, la persona como una totalidad, la conducta motivada (incentivos) y el valor de las personas (dignidad humana)

La cultura organizacional, según Schein (2010) es un modelo complejo y profundo, y que debe ser comprendida como una micro sociedad con una dimensión cultural. La cultura Organizacional es una guía que sirve para entender los problemas dentro de una organización.

### **2.2.1.5. Factores de la cultura organizacional**

De acuerdo Schein (2010), modelo de cultura organizacional seleccionado para esta investigación, indica que son tres los factores que permiten analizar una organización en aspectos que pueden percibirse tangible e intangiblemente. Los aspectos que pueden detectarse más fácilmente y que están expuestos al ambiente exterior son el ambiente físico y los valores organizacionales, mientras que subyacen ocultos aspectos denominados supuestos inconscientes. Se hará una breve exposición de estos factores:





**Ambiente físico:** Es el aspecto visible de una organización, sus elementos son fácilmente identificables, no hay mucho problema por identificarlos.

Está compuesto por el lenguaje utilizado por el lenguaje idiosincrático y la terminología institucional con la que se comunica la organización; las reglas y normas; las características ergonómicas en espacio iluminación y temperatura de las áreas de trabajo; uso y funcionalidad de mobiliario y equipo; y, los rituales y ceremonias expresados en actos de reconocimiento así como socialización del personal en actividades recreativas. Algunas acciones son en realidad compensaciones laborales amparadas por políticas organizacionales que equilibran situaciones de la relación laboral que es necesario superar al constituirse en debilidades; sin embargo, pueden existir compensaciones no laborales, que con situaciones de coyuntura que surgen alrededor del ambiente organizacional, pudieron formarse por la acción de elementos externos o situaciones no planificadas.



**Valores organizacionales:** Los valores organizacionales son elementos que permiten centrar y guiar el comportamiento de las personas en una organización. Impregnan la cultura, de modo que cada individuo encuentre ideas comunes de cómo debe ser y hacer individual y colectivamente. No son tan difíciles de ser identificados, por la interrelación entre personas de la organización y fuera de ella.

- A veces los valores organizacionales son inculcados por los fundadores de la organización, en otras ocasiones están determinadas por sistemas organizacionales mayores, fuera de cualquier modalidad, esta se ve afectada por el paso del tiempo y la cultura circundante.
- Los valores organizacionales pueden variar de una empresa a otra, la coyuntura en que se viva, la necesidad de cambio o crecimiento.



**Supuestos inconscientes:** Esta dimensión está compuesta por conductas arraigadas en el inconsciente colectivo de los miembros de la organización, convirtiéndose en un aspecto obvio del ser y hacer. Así una organización puede determinar como uno de sus valores la puntualidad, sin embargo para algunos resulta obvio que esa no es una cuestión importante, sino que es una práctica rutinaria que no es mal vista por los superiores cuando también ellos lo hacen. También se puede ver esto en otra situación, por ejemplo si se considera el trabajo en equipo como un valor a vivir, pero prima el individualismo, el pragmatismo y la competencia desleal. Podrían escribirse más situaciones al respecto, la cuestión es que al hablar de ellas es más complejo de la que parece.

Figura 1. Dimensiones de la cultura organizacional por Edgar Schein  
Fuente: Elaboración según la propuesta d Edgar Schein (2001)

## 2.2.1.6. Evolución del estudio de la cultura organizacional

### a. *Inicios de la investigación en cultura organizacional*

Desde la revolución industrial en el siglo XIX, se ha intentado identificar el uso de los recursos para obtener mayores rendimientos de los inversionistas.

Hasta fines de la tercera década del siglo XX las organizaciones trabajaban con los postulados de la división de trabajo propulsado por Adam Smith, donde cada persona se

especializaba y cooperaba en una cadena de responsabilidades. Hasta esa época también se trabajaba bajo los principios del enfoque administrativo estudiado por Henry Fayol, donde las cadenas se desarrollaban en un ciclo de: planificación, organización, dirección, coordinación y control.

Según Santana y Cabrera (2006), estos enfoques administrativos se centraban en los recursos materiales y financieros, pero eran fuentes limitadas de explicación cuando los resultados organizacionales no eran los esperados. Los estudios efectuados en organizaciones a principios de 1930, comenzaron a incorporar el aspecto cultura.

Los autores estudiaron relaciones entre la productividad y el ambiente de trabajo, para ver el comportamiento del trabajador en su área física de labor. Por otro lado, Santana y Araujo (2006) señalan que Mayo en 1949 demostró como la organización y disposición del ambiente de trabajo influía directamente en el comportamiento y productividad del trabajador.

*b. Aportes relevantes:*

Pino (2003), condensó los aportes de connotados especialistas que aportaron importantes ideas al desarrollo de las teorías de la cultura organizacional. Así tenemos:

Schein (1985), introdujo la entrevista clínica como medio para captar la relación de quienes están en una organización con su entorno discernir la naturaleza de la actividad humana y las relaciones interpersonales. Dividió el estudio de la cultura organizacional en los niveles (dimensiones) que aborda esta investigación. Pretende analizar la cultura organizacional desde una perspectiva integral.

Boyer y Equilbey (1986) estudiaron la cultura organizacional centrada en el lado humano, a través de la identificación y análisis de signos y símbolos y valores (sean estos declarados o supuestos). No relaciona el factor humano con su entorno.

Por su parte, Calori y Haevatopoulos (1988), enfatiza en su investigación los valores morales (integridad, solidaridad, confianza, autoridad, orden y respeto a las normas entre otros) y los valores económicos (relación con los clientes, proximidad, dedicación, compromiso, desempeño, rentabilidad y productividad), no detallando los aspectos en los que la cultura se manifiesta.

Pérez (1991), introduce la observación para capturar información de diferentes unidades de observación como: jefes, personas, potencialidades de las personas, relaciones y autoridad, relaciones informales, etc. No define niveles en los que la cultura puede manifestarse. Sus estudios se centran en los aspectos cualitativos.

García, Dolan, Durán y Soler (2003), proponen un procedimiento de cuatro fases, en la que el análisis se fundamenta en la existencia del liderazgo, valores, equipos, políticas de trabajo y auditorías. Este procedimiento se queda en el análisis de valores a través de dos dimensiones: lo observable y lo implícito.

### *c. Importancia creciente*

Charón (2007), examina el valor que tiene el estudio del cambio de la cultura organizacional en la calidad de los productos y servicios, en el trasfondo del desarrollo inexorable de la ciencia y la innovación tecnológica. Entender cómo y por qué cambia una organización es piedra fundamental del mejoramiento continuo; en realidad, se pueden tener los mejores planes y recursos, pero si la realidad en la que son usados no es entendida, no se lograrán los planes y la calidad anhelada. Además, cualquier organización que quiera sobrevivir en el tiempo debe ser consciente de quién es como esta y a dónde quiere llegar

Rodríguez (2009) menciona que la cultura organizacional es un activo estratégico importante para cualquier organización, porque será el medio para la formulación e implementación de estrategias. Estas estrategias son formuladas en base a un diagnóstico

situacional, donde subyace la cultura organizacional. Organizaciones competidoras pueden repetir los planes y las estrategias, incluso imitar su funcionamiento, pero es imposible capturar algunos elementos de la cultura organizacional, porque es allí donde es verdaderamente se cultiva y desarrolla su verdadero *know-how* de ser y hacer las cosas, de manera única e irrepetible.

*d. Papel de los fundadores en la configuración de la cultura*

De acuerdo a Schein (2010) es importante la cultura en la empresa en su adaptación y las variantes que puede surgir. Además de esto establece patrones en lo que se refiere a las relaciones de conducta en el trabajo.

Los fundadores imprimen su visión del futuro de la empresa, tiene como visión como desarrollar soluciones frente a los problemas y de cómo gerenciar la organización.

*e. Papel de los fundadores en la transmisión de la cultura*

Siguiendo el planteamiento de Schein (2010) dice que el carisma es una habilidad del líder para hacer entender las presunciones y valores más importantes de forma clara y de esta manera transmiten pensamiento, el sentimiento y la conducta del grupo.

**2.2.1.7. Modelo de cultura organizacional de Edgar Schein**

El autor del libro sobre cultura organizacional, Schein (2010), seleccionó como base de estudio el planteamiento que integra a los estudios requeridos por parte del investigador y tiene un enfoque integral que se adapta al proyecto a realizar porque tiene una visión dinámica, donde los conceptos y explicaciones esclarecen el funcionamiento de la cultura y que se debe hacer para descifrar.

*a. Ambiente físico.*

Se refiere a las estructuras visibles, lo que se ve, se oye y se hace y siente la gente, se puede observar las manifestaciones de cultura, pero no se puede saber su esencia por ser

superficial. Están constituidas por el lenguaje, reglas formales, espacio físico, mobiliario y equipo, rituales y ceremonias.

*b. Valores*

Tiene que ver con la filosofía la estrategias y propósitos (lo que la gente dirá versus lo que realmente haga). Está conformada por: honestidad, compromiso con el trabajo, responsabilidad, lealtad, trabajo en equipo, orientación al cliente y respeto.

Según Abravanel, Allaire y otros (1992) los hábitos expresan valores claves de la organización.

*c. Supuestos inconscientes*

Son el conjunto de creencias, ideas y sentimientos inconscientes que son tomados como consuetudinarios, es el proceso de aprendizaje por lo cual tales premisas emergieron, por consecuencia no habrá mal interpretaciones y acciones negativas dentro de la organización. Los supuestos inconscientes construyen una cultura de un grupo e individual que permite que siga funcionando. Conformada por la comprensión acerca de: La naturaleza de la realidad y la verdad, la naturaleza del género humano, la naturaleza de la actividad humana y la naturaleza de las relaciones humanas

### 2.2.1.8. Modelos de cultura organizacional

Tabla 1. Modelos de cultura organizacional

Modelo	Características	Relevante en: (ventajas)
<b>1.- Edgar Schein</b>	Hace un estudio exhaustivo, variado, que tiene como finalidad relacionar con una organización	No puede realizar un diagnóstico preciso porque el instrumento que aplica es reducido en la cultura organizacional. Se divide en tres dimensiones básicas de estudio (ambiente físico, supuestos inconscientes y valores organizacionales) Estudia la cultura organizacional de forma integral.
<b>2.- Boyer y Equilbey</b>	Hace un análisis basándose en encuestas para recopilar datos. Emplea datos obtenidos por una organización.	No tiene definido los niveles para realizar un estudio más profundo en valores de la cultura organizacional. Es más humanista que (holístico). Utiliza recursos para dar un diagnóstico.
<b>3.- Calori y otros</b>	Utiliza un conjunto de preguntas para tener información que identifiquen los componentes de la cultura organizacional.	No determina los niveles de la cultura organizacional. Se basa solo en un nivel (normas) Se preocupa por los clientes y el conocimiento del personal
<b>4.-García y Shimon</b>	Plantea un proceso basándose en los valores dividiéndolo en cuatro fases del proceso.	Determina los niveles y los analiza Muestra al líder como base fundamental para la formación de la cultura y el proceso de cambios.

Fuente: Elaborado en base a propuesta de Bello Roman y otros (2012).

### 2.2.2. Compromiso laboral

#### 2.2.2.1. Concepto de compromiso laboral

Para hablar compromiso laboral, se recurre al concepto de sentido de pertenencia y la motivación relacionada con la organización, abordada por la psicología. Cuando el empleado trabaja dentro de una empresa se relaciona mucho, de forma individual y grupal donde se identificará positivamente o negativamente en el desempeño laboral. (*Streers citado por; Shore y Martin, 2005*).

#### **2.2.2.2. Modelos de estudio**

El concepto de compromiso laboral, se basa en la teorización efectuada por Meyer y Allen, que sostienen que existe una relación entre los colaboradores y su organización, que es muy importante y determinante para una adecuada performance del trabajador.

#### **2.2.2.3. Modelo de Meyer y Allen**

Lo agrupan en tres grandes temas generales por sus definiciones.

- Compromiso afectivo, para evidenciar el vínculo afectivo que une al trabajador con la empresa.
- Continuo, que expresa la conveniencia del trabajador por continuar en su organización, se evalúan los costes relacionados a la salida de la empresa.
- Normativo, obligación de retribución para permanecer en la empresa,

#### **2.2.2.4. Otros modelos**

*Angle y Perry* en el año de 1981:

- Compromiso valorativo, relacionado al alcance de metas de la empresa.
- Compromiso de permanencia, mantenerse como parte de la empresa.

*O'Reilly y Chatman* en 1986:

- Conformidad, relacionado a las recompensas externas, financieras.
- Identificación, deseo de identificación a la organización.
- Internalización (Internalization), coherencia entre los valores del individuo y la organización.

*Penley y Gould* en el año de 1988

- Moral, identificación y aceptación de las metas de la organización.
- Calculativo, las recompensas financieras recibidas por parte de la empresa.
- Alienativo, cuando el individuo siente que tiene una deuda con la empresa.

### **2.2.2.5. Dimensiones de compromiso laboral**

En sus investigaciones de Meyer y Allen (1991), se consideran las siguientes dimensiones: Compromiso afectivo, continuo, y normativo como “componentes”, porque se relaciona con los empleados de una organización.

En función de ello los autores consideran que el compromiso laboral está compuesto de la siguiente manera:

#### *a. Compromiso afectivo*

En toda organización existe un vínculo emocional donde los trabajadores se involucran en el medio que desempeñan, es solidario con sus compañeros, existen los siguientes factores:

Tiene los valores y metas trazadas dentro de la empresa.

Trabaja con esfuerzo y se siente parte de la organización porque se siente identificado con la empresa. (Meyer y Allen, 1997; citado por Martin, 2003).

#### *b. Compromiso normativo*

Es visto como una obligación porque se siente con una deuda por la empresa por la oportunidad que la compañía le ofreció y reconoció (Meyer y Allen, 1997; citado por Martin, 2003)

#### *c. Compromiso de continuidad*

Se basa en la conciencia de los trabajadores y se relaciona con los costos, beneficios que brinda la empresa. El empleado siente que el trabajo que desea un valor económico por las inversiones que hizo en capacitaciones y estudios realizados y por el tiempo de servicio.



Otro aspecto es que tiene una gama de oportunidades donde todo el esfuerzo puede ser reconocido mejor que en la empresa donde labora actualmente. (*Meyer y Allen, 1997; citado por Martin, 2003*)

### **2.3. Marco conceptual**

**2.3.1. Compromiso:** El compromiso es la relación afectiva, laboral, social, etc. Entre dos partes. Puede ser una relación voluntaria o retribuida. Identifica obligaciones y derechos generados por la naturaleza de dicha relación. En las organizaciones generalmente se da a través de un vínculo laboral regulado por un reglamento. Pero también denota identificación de un trabajador con su organización evidenciándose en su dedicación, dado que también existe expresión psico-emocional en lo que se hace.

**2.3.2. Cultura:** Proviene del latín *cultus*, significando cultivo del espíritu humano. Su definición esta entendida como el conjunto de normas, hábitos, creencias, valores y experiencias dentro de un grupo social. La cultura caracteriza a grupos de personas, sea una familia, una ciudad, un país, el departamento de una organización o toda ella. Permite explicar la actitud y la reacción de las personas en su ambiente a través de manifestaciones visibles como el uso del lenguaje, la disposición del área de trabajo, así como de cuestiones inconscientes como las actitudes.

## **Capítulo III**

### **Materiales y métodos**

#### **3.1. Nivel de investigación**

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) esta investigación es de nivel descriptivo y correlacional. Descriptivo por cuanto se caracteriza el estado actual de los indicadores de las variables de estudio. Es correlacional debido a que busca medir el nivel de asociación entre las dimensiones de la variable cultura organizacional y la variable compromiso laboral en EIU.

#### **3.2. Tipo de investigación**

No experimental porque se estudia una situación ya existente en EIU, donde no se tiene control e influencia para manipular intencionalmente la relación de las variables en investigación como lo sustenta Ávila (2006); es decir los trabajadores ya han interiorizado las prácticas y valores de la cultura organizacional de la empresa y han asumido un cierto nivel de compromiso laboral. Es en este escenario es donde se aplican los instrumentos de recolección de datos para poder estudiar las diversas relaciones entre las variables de estudio.

Es de tipo descriptivo porque Ávila (2006) manifiesta que al mostrar la situación actual de las variables de estudio, se lo hace a través de estadísticos descriptivos de tendencia central como: promedio y porcentajes.

También es de tipo transversal en razón que la recopilación de la información se efectuó una sola vez en toda la investigación, procediéndose luego al tratamiento estadístico respectivo, presentación y discusión de los resultados.

### 3.3. Enfoque de la investigación

Es cuantitativo debido a que se hacen mediciones estadísticas correlacionales; entendiendo según Lind, Marchal y Mason (2004) que relación o correlación, tienen el mismo significado, y se refieren al grado de variación de un variable respecto de otra(s).

### 3.4. Esquema de la investigación:

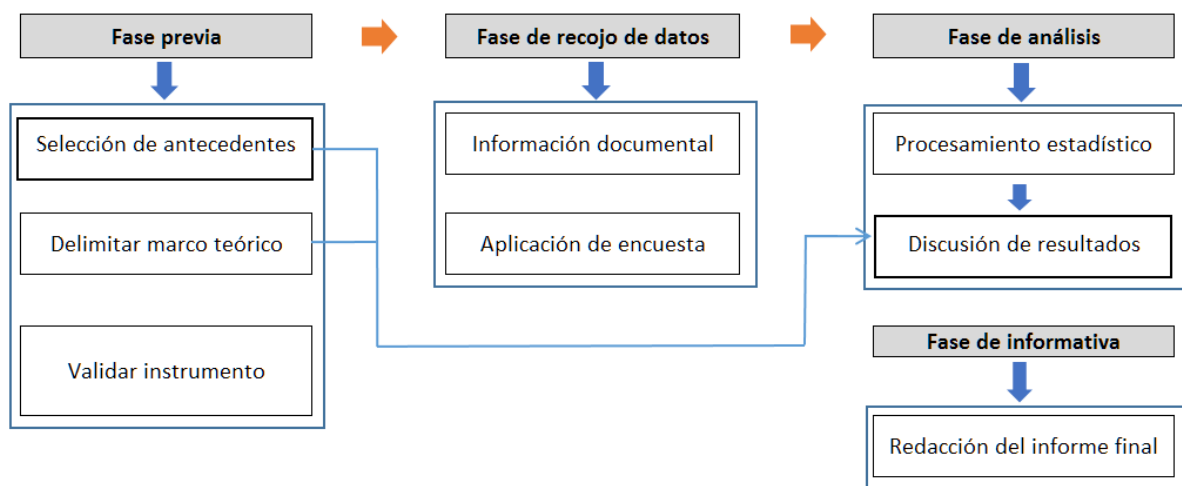


Figura 2. Actividades de la investigación

En la fase previa, se seleccionan antecedentes pertinentes a esta investigación, así como se delimitan el marco teórico, que sirven de insumos para interpretar los resultados obtenidos por los instrumentos aplicados en EIU; dicho trabajo también ayudó a validar los instrumentos que se señalan en la sección 3.7.

En la fase de recojo de datos se efectúan dos actividades, la primera es el recojo de información documental que ayude a caracterizar a EIU; además se procede a la aplicación de los instrumentos en un solo momento dado el carácter transversal de esta investigación, cabe precisar que para el recojo de la información se procedió a convocar al personal, salvo en pocos casos en los que buscó a los colaboradores.

En la fase de análisis se procedieron a introducir la información de los cuestionarios en el software estadístico SPSS v22, codificando las respuestas de los ítems de los indicadores de

ambos cuestionarios; luego, se efectuaron pruebas de normalidad de las variables implicadas en el estudio a través de los análisis de Kolmogorov-Smirnov y Shapir Wilk; posteriormente, se construyen tablas de frecuencia para caracterizar la población bajo estudio por sexo, áreas de trabajo, tipo de relación laboral, grupo etario, etc.; los más resaltante de este fase, es el trabajo de 10 hipótesis de trabajo, que correlacionan las variables cultura organizacional y compromiso laboral, así como sus dimensiones (ver sección 4.3). Con estos resultados estadísticos, se procede a construir la discusión de resultados.

Por último, en la fase informativa se redactan los resultados del trabajo de investigación con el estilo de redacción científico APA y el formato de documento estipulado por la Universidad Peruana Unión.

### **3.5. Hipótesis**

#### **3.5.1 Hipótesis general.**

Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la empresa Editora Imprenta Unión.

#### **3.5.2 Hipótesis específicas.**

- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.
- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.
- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión es positivo.

- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.
- Existe un grado de correlación significativo de entre el nivel de interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.
- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión es positivo.
- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.
- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.
- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión es positivo.

### 3.6. Operacionalización de variables:

#### 3.6.1. Variable Compromiso laboral:

Tabla 2. Operacionalización de la variable compromiso aleatoria laboral (Y)

Variable aleatoria (Y)	Dimensiones	Indicadores			
		Nombre	Unidad operacional	Atributo	
Compromiso laboral	Compromiso afectivo	Facilitaría las cosas seguir trabajando	6	Muy en desacuerdo (1)	
		Autoestima baja	9	En	
		Identificación con la empresa	12	desacuerdo(2)	
		Identidad	14	Ni desacuerdo ni en	
		Compañerismo	15	acuerdo(3)	
	Compromiso normativo	Objetivos a lograr		18	De acuerdo(4)
			Desvinculación con la empresa	2	Muy de
			Lealtad	7	acuerdo (5)
			Conocimiento de normas, procedimientos y valores	8	
			Formación de líderes	10	
			Prestigio que genera la organización.	11	
				13	
	Compromiso continuo	Autosuficiencia de aporte		1	
			Incentivos no económicos para continuar en el trabajo	3	
			Permanencia por necesidad y deseo	4	
			Sin alternativa para renunciar	5	
			Falta de opciones	16	
	Necesidad de seguir en la empresa	17			

Fuente: Elaboración según la propuesta.

### 3.6.2. Variable Cultura organizacional:

Tabla 3. Operacionalización de la variable cultura organizacional (X)

Variable aleatoria (X)	Dimensiones	Sub dimensión	Indicadores		
			Nombre	Unidad Operacional	Atributo
Cultura organizacional	Ambiente Físico	Lenguaje	Lenguaje idiosincrático	2	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo(2) Ni desacuerdo ni en acuerdo(3) De acuerdo(4) Muy de acuerdo (5)
			Mensajes institucionales	21	
	Reglas formales	Reglas y normas		12	
				35	
				39	
	Ambiente físico de trabajo	Espacio de trabajo		45	
			Iluminación	25	
			Temperatura	30	
	Mobiliario y equipo	Mobiliario		56	
			Equipamiento tecnológico	10	
	Rituales y Ceremonias	Reconocimientos		15	
				37	
			Transmisión de resultados	41,49	
			Eventos recreativos	59	
	Valores organizacionales	Honestidad	Confianza	65	
			Sinceridad	72	
			Integridad	78	
Comportamiento ético			17		
			77		
		72			
		70,75			

Variable aleatoria (X)	Dimensiones	Sub dimensión	Indicadores		
			Nombre	Unidad Operacional	Atributo
Cultura organizacional	Valores organizacionales	Compromiso con el trabajo	Grado en el cual una persona se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño importante para la valoración propia	23	Muy en desacuerdo (1)
				40	
				47	
				52	
				79	
		Compromiso organizacional	Grado en el cual un empleado se identifica con la organización y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.	14	Ni desacuerdo ni en acuerdo(3)
				31	
				43	
		Responsabilidad	Dar cuenta de sus propios actos	7	De acuerdo(4) Muy de acuerdo (5)
				28	
				33	
		Lealtad	Manejo de forma confidencial de las informaciones relevantes de la organización.	26	
				60	
		Trabajo en equipo	Trabajar con otros y hacer que estos cooperen.	50	
				54	
64					
68					
Orientación al cliente	Identificar y satisfacer las necesidades de los clientes de forma efectiva.	3			
		5			
		36			
		58			
		66			
Respeto	Manifiestar cortesía, dignidad y consideración a los restantes miembros de la organización.	9			
		19			
		62			
La humanidad en relación con la naturaleza	Naturaleza reactiva	1			
		20			
		Naturaleza proactiva	11		



Variable aleatoria (X)	Dimensiones	Sub dimensión	Indicadores	Indicadores	Indicadores
			Nombre	Nombre	Nombre
Cultura organizacional	Supuestos inconscientes	La naturaleza de la realidad y la verdad	Conocimiento basado en la tradición	8	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo(2) Ni desacuerdo ni en acuerdo(3) De acuerdo(4) Muy de acuerdo (5)
				38	
			Conocimiento basado en la experticia	53	
				69	
			Conocimiento basado en el diálogo y la discusión	55	
				18	
			Importancia del horario de trabajo en la eficacia laboral	4	
			Puntualidad en la entrega de trabajos	42	
				74	
			Puntualidad en reuniones	44	
			Uso efectivo del tiempo	46	
			Valoración relaciones interpersonales y efectividad laboral	61	
	Jerarquía	6,22			
	Relaciones informales	34			
	Trato informal con supervisores	76			
	La naturaleza del género humano	Valoración lado humano	32,51		
		Valoración de la efectividad	48		
		Ser humano como principal activo	71		
	La naturaleza de la actividad humana	Pasividad	57		
		Pragmatismo	63		
		Equilibrio	67		
	La naturaleza de las relaciones humanas	Acceso a supervisores	24		
Cooperación		27			
Competencia		29			
Individualismo		16			
Impacto del medio de comunicación		13			
Medio de comunicación más usado		80			

Fuente: Elaboración según la propuesta.

### 3.6.3. Variable interviniente:

Tabla 4. Variable interviniente

<b>Variable Interviniente (Z)</b>	<b>Indicadores</b>
Perfil socio demográfico	Edad
	Antigüedad en el trabajo
	Nivel educativo

Fuente: Elaboración propia.

### 3.7. Definición operacional de las variables

Tabla 5. Definición operacional de la variable aleatoria Compromiso laboral

<b>Variable aleatoria Y</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Definición operacional</b>
Compromiso laboral	Compromiso afectivo (Lealtad)	Grado en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización.
	Compromiso normativo	Grado en que un individuo se siente obligado moralmente a pertenecer a su organización bajo un sentido de correspondencia.
	Compromiso continuo	Grado en que un individuo percibe que debe continuar en una organización

Fuente: Elaboración según la propuesta.

Tabla 6. Definición operacional de la variable aleatoria Cultura organizacional

<b>Variable aleatoria X</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Definición operacional</b>
Cultura organizacional	Ambiente físico	Percepción de las condiciones físicas en las que los trabajadores laboran.
	Valores organizacionales	Percepción de las condiciones en las que los trabajadores expresan actitudes, opiniones y comportamientos en el trabajo.
	Supuestos inconscientes	Percepción de las condiciones en los trabajadores expresan sus relaciones interpersonales y de participación en torno a sus labores.

Fuente: Elaboración según la propuesta.

### **3.8. Población y muestra**

#### **3.8.1. Población de estudio**

La población de Editorial Imprenta Unión estuvo constituida por los 85 trabajadores al momento en que se aplicaron el instrumento para cultura organizacional y otro para compromiso laboral.

Los criterios de inclusión son: todo aquel trabajador que tenga relación contractual a exclusividad, tiempo completo y la modalidad de formación laboral juvenil.

Los criterios de exclusión son: aquellas personas que efectúan labores esporádicas de cualquier naturaleza, así como también a proveedores.

Tabla 7. Distribución de frecuencias de la población de estudio

Áreas	Frecuencia	Porcentaje válido
Administración	14	16.47%
Ventas	5	5.88%
Producción	56	65.88%
Almacén	7	8.24%
Servicios	3	3.53%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración según la propuesta

### 3.8.2. Muestra

Dada que el número de personas a encuestar no es elevado y teniendo facilidad de acceso a ellas, se estimó conveniente a aplicar el instrumento a la totalidad de trabajadores de EIU. Sin embargo, al momento de la aplicación de los cuestionarios, 04 personas se encontraban con permisos laborales, por lo que la muestra se reduce a 81 colaboradores (las proporciones se mantienen).

### 3.9. Recojo de información

Se tendrán dos cuestionarios con ítems valorados con escalas de Likert. El cuestionario sobre cultura organizacional y compromiso laboral

El cuestionario de cultura organizacional es tomado de la investigación efectuada por Bello, Cáceres y Carrero (2012), que fue aplicado en un laboratorio farmacológico en Venezuela. La población de estudio fue de 328 empleados, y se aplicó representativamente a una muestra de 98 empleados. Este instrumento tiene validez por juicio de expertos; estadísticamente el nivel de confiabilidad es de ,9533 en el Alpha de Cronbach, lo que indica que hubo exactitud y precisión en lo que pretendió medir en la variable.

Para el instrumento para la medición de la variable compromiso laboral, se toma como base una investigación efectuada en Venezuela por Vila (2005), con 18 ítems con escalas de Likert.

El lugar objeto de estudio fue una empresa del sector financiero; se aplicó un instrumento a una muestra de 135 empleados, de una población de 1928 personas.

El nivel de confiabilidad de este instrumento en el Alpha de Cronbach es de ,795 que indica que hay exactitud y precisión de lo que pretende medir la variable. El mismo indicador a nivel de dimensiones es como sigue: compromiso afectivo: ,82, compromiso normativo: ,57, compromiso continuo: ,66.

Las confiabilidades logradas por estos instrumentos son suficientes porque la aplicación de estos cuestionarios y sus resultados serán solo aplicables a esta investigación y no a un ámbito mayor.

### **3.10. Tratamiento de la información**

Los datos son vaciados a una hoja de cálculo en el programa estadístico SPSS versión 22, para determinar estadísticos descriptivos de conteo y promedio respecto a algunos indicadores socio demográficos de los datos recogidos.

Para el análisis de datos Fuente (2011) recomienda que debe en primer lugar debe efectuarse una prueba de normalidad para comprobar el comportamiento de los datos recogidos y aplicar pruebas paramétricas o pruebas no paramétricas. Se determinó que los datos de las variables de estudio tienen un comportamiento normal, así como también, que los valores discretos corresponden a la suma de las puntuaciones de las escalas de las variables y se pueden ordenar, motivo por el cual se aplicó la prueba paramétrica de correlación: R de Pearson; complementariamente, el tamaño de la población no fue grande y la objetividad de acceso a ella fueron convenientes, características que orientan a la elección de un estadístico de correlación. Para la catalogación de la intensidad de la correlación se toma en cuenta la escala de Sancho, González y Bakieva (2014).

### 3.11. Presentación de la información

La información se presenta a través de cuadros de distribución de frecuencia para los principales indicadores de cada variable de estudio, así como con cuadros de distribución de frecuencia. Para encontrar las correlaciones de las dimensiones de la variable cultura organizacional con la variable compromiso laboral se emplea el análisis cuantitativo de los datos, considerando los parámetros e indicadores de las pruebas estadísticas.

### 3.12. Confiabilidad

El coeficiente de Alfa de Cronbach es un recurso estadístico muy significativo para evaluar la confiabilidad de los instrumentos citados en el marco teórico del test que permite cuantificar la consistencia interna de la prueba propuesta; es decir, si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y, por lo tanto, llevaría a concluir equivocadas; o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. La ecuación de alfa de Cronbach es:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

$S_i^2$  Es la varianza de ítem  $i$

$S_t^2$  Es la varianza de la suma de todos los ítems

$K$  Es el número de preguntas

Tabla 8. Nivel de confiabilidad de la variable cultura organizacional

Resumen de procesamiento	cultura organizacional	
	N	%
Casos	Válido	80
	Excluido <sup>a</sup>	0
	Total	80
Alfa de Cronbach		,939

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En la tabla 8 se observa que el valor  $\alpha = ,939$  muestra un nivel confiabilidad media, que permite inferir que hay congruencia en la consistencia de los resultados de variable cultura organizacional, esto podría incidir en la contrastación de las hipótesis estadísticas.

Tabla 9. Nivel de confiabilidad de la variable compromiso laboral

Resumen de procesamiento		compromiso laboral	
		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	50	100,0
Alfa de Cronbach		,719	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En la tabla 9 se observa que el valor  $\alpha = ,719$  muestra una confiabilidad media, que garantiza la consistencia de los resultados de variable compromiso laboral, esto podría incidir en la contrastación de las hipótesis estadísticas.

La confiabilidad calculada para los instrumentos de cada variable y que aplicaron en EIU son válidas en tanto sirven solo para este lugar objeto de estudio, además, es muy cercana al nivel de confiabilidad calculado de los instrumentos en las investigaciones de Bello, Cáceres y Carrero (2012) para cultura organizacional y de Vila (2005) para compromiso organizacional.

## Capítulo IV

### Análisis de los resultados

#### 4.1. Prueba de normalidad de las variables

##### 4.1.1. Prueba de normalidad de la variable cultura organizacional

Para poder decir, si las variables de estudio son o no tienen un comportamiento normal se necesita hacer una prueba inferencial de normalidad de Kolmogorov-Smirnow y la de Shapiro-Wilk. En efecto, en las figuras 3 y 4, se observa el grafico de cuantiles reales y teóricos de una distribución normal, Grafico Q-Q Normal y el Grafico Q-Q Normal sin tendencia se representan a continuación.

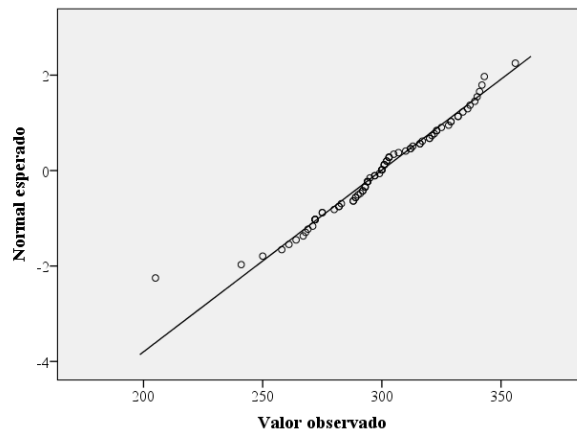


Figura 3. Gráfico Q-Q normal de cultura organizacional



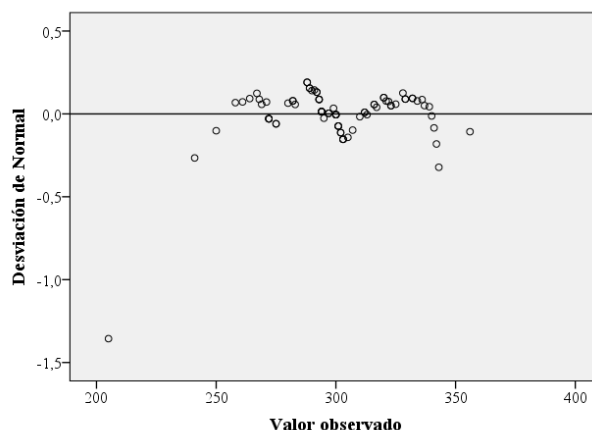


Figura 4 Gráfico Q-Q normal sin tendencia de cultura organizacional

En la figura 3 los valores correspondientes a una normal vienen representados por la recta y los puntos son las diferentes puntuaciones de los individuos con los valores observados frente a los esperados bajo la hipótesis de la normalidad. Si los puntos se acercan a la recta el ajuste es aceptable, cuanto más se aleja el ajuste será peor. En este caso es bastante aceptable porque los puntos se acercan a la recta.

En la figura 4 se recoge las desviaciones de los sujetos respecto de la recta las desviaciones de los sujetos respecto de la recta. Si la muestra procede de una población normal, los puntos deberían estar alrededor del 0 y sin seguir ningún patrón determinado. En este caso se ve que se aleja bastante del 0 y, además, siguen alguna tendencia. Esto demuestra que es necesario la prueba de normalidad.

Tabla 10. Prueba de normalidad de la variable cultura organizacional

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Cultura organizacional	,081	81	,200*	,974	81	,100

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Las hipótesis a probar son:  $H_0$ : “los datos proceden de una distribución normal”,  $H_1$ : “los datos no proceden de una distribución normal”. Contrastando las hipótesis con las pruebas de

normalidad resulta: con un estadístico de Kolmogorov-Smirnov de ,081 de 81 grados de libertad, la significación del contraste es ,200, aplicando la regla de decisión de  $p = ,200 > ,050 = \alpha$ , se acepta la  $H_0$ ; y con un estadístico de Shapiro-Wilk de ,974 de 81 grados de libertad la significación de contraste es de ,100, luego  $p = ,100 > ,050 = \alpha$ , se acepta la  $H_0$ . Por tanto, se puede decir que de ambas pruebas los datos proceden de una distribución normal.

#### 4.1.2. Prueba de normalidad de la variable compromiso laboral

El gráfico de cuantiles reales y teóricos de una distribución normal, *Gráfico Q-Q Normal* y el *Gráfico Q-Q Normal sin tendencia* se representan a continuación.

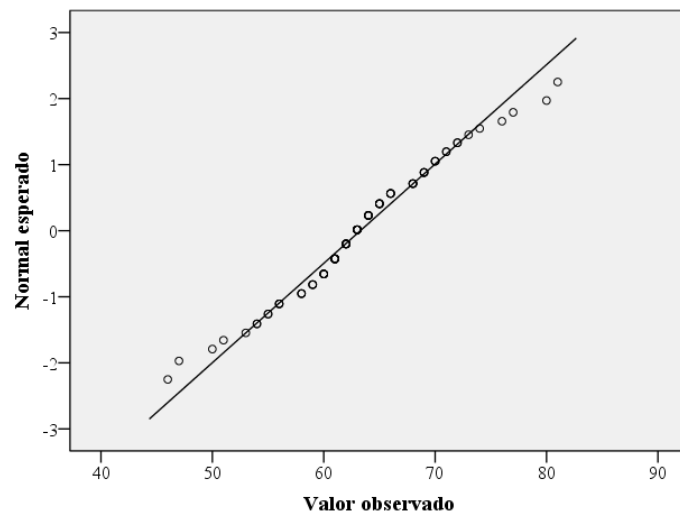


Figura 5. Gráfico Q-Q normal de compromiso laboral

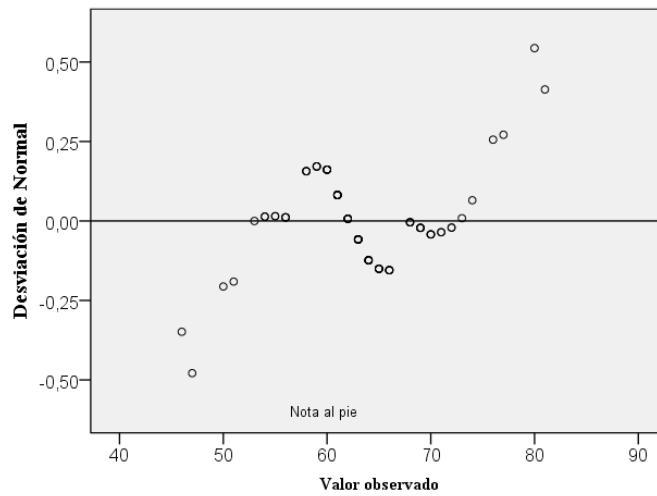


Figura 6. Gráfico Q-Q normal sin tendencia de compromiso laboral

En la figura 5 los valores correspondientes a una normal vienen representados por la recta y los puntos son las diferentes puntuaciones de los individuos con los valores observados frente a los esperados bajo la hipótesis de la normalidad. Si los puntos se acercan a la recta el ajuste es aceptable, cuanto más se aleja el ajuste será peor. En este caso es bastante aceptable, porque los puntos se encuentran muy cercanos a la recta.

En la figura 6 se recoge las desviaciones de los sujetos respecto de la recta las desviaciones de los sujetos respecto de la recta. Si la muestra procede de una población normal, los puntos deberían estar alrededor del 0 y sin seguir ningún patrón determinado. En este caso se ve que se aleja bastante del 0 y, además, siguen alguna tendencia.

Tabla 11. Prueba de normalidad de la variable compromiso laboral

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Compromiso laboral	,094	81	,077	,979	81	,205

a. Corrección de significación de Lilliefors

Las hipótesis a probar son:  $H_0$ : “los datos proceden de una distribución normal”,  $H_1$ : “los datos no proceden de una distribución normal”. Se contrasta la hipótesis nula  $H_0$ : “los datos proceden de una distribución normal”. Con un estadístico de Kolmogorov-Smirnov de ,094 de 81 grados de libertad, la significación del contraste es ,077 aplicando la regla de decisión de  $p = ,077 > ,050 = \alpha$ , se acepta la  $H_0$ ; y con un estadístico de Shapiro-Wilk de ,979 de 81 grados de libertad la significación de contraste es de ,205, luego  $p = ,205 > ,050 = \alpha$ , se acepta la  $H_0$ . En consecuencia, se puede decir que de ambas pruebas que los datos proceden de una distribución normal.

#### 4.2. Resultados estadístico sociodemográficos

Tabla 12. Distribución de frecuencia del sexo de los trabajadores de la EIU

Genero	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	50	61,7	61,7
Femenino	31	38,3	100,0
Total	81	100,0	

En la tabla 12, se aprecia que de la muestra de trabajadores de la editorial imprenta, el 38,3% son de sexo femenino y el 61,7% son de sexo masculino.

Tabla 13. Distribución de frecuencia del personal encuestado por área de trabajo de los trabajadores de EIU.

Áreas	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administración	14	17,3	17,3
Ventas	5	6,2	23,5
Producción	52	64,2	87,7
Almacén	7	8,6	96,3
Servicios	3	3,7	100,0
Total	81	100,0	

En la tabla 13, se aprecia las áreas donde se desempeñan los colaboradores de la EIU, donde el 64,2% pertenecen al área producción, el 17,3% al área administrativa, el 8,6% al área de

almacén, el 6,2% laboran en del área de ventas y el 3,7% en del área de servicios. Cabe destacar que se encuestaron a 81 de los 85 trabajadores (ver Tabla 7) que al momento de aplicar los instrumentos tenía EIU, puesto que 4 de ellos estaban con permisos y licencias temporales.

Tabla 14. Distribución de frecuencia de modalidad de contratación del personal de la EIU

Modalidad de contrato	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contrato plazo indeterminado (Misionero)	4	4,9	4,9
Contrato plazo indeterminado (No Misionero)	41	50,6	55,6
Contrato plazo fijo	36	44,4	100,0
Total	81	100,0	

En la tabla 14, se aprecia la modalidad de contrato de los trabajadores de la editorial imprenta, el 50,6% tiene un contrato plazo indeterminado (no misionero), el 44,4% tienen un contrato plazo fijo y el 4,9% tiene un contrato plazo indeterminado (misionero).

Tabla 15. Distribución de frecuencia de la edad de los trabajadores de la EIU

Edad	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18 – 24	14	17,3	17,3
25 – 37	40	49,4	66,7
38 – 51	20	24,7	91,4
52 a más	7	8,6	100,0
Total	81	100,0	

En la tabla 15, se observa que las edades de los trabajadores de la editorial imprenta, el 49,4% tienen entre 25 - 37 años de edad, el 24,7% tienen entre 38 - 51 años de edad, el 17,3% tienen entre 18 - 24 años de edad y el 8,6% son trabajadores que tienen entre 52 a más años edad.

Tabla 16. Distribución de frecuencia del tiempo de servicio de los trabajadores de la EIU

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
< 1	16	19,8	19,8
2 – 10	48	59,3	79,0
11 – 19	7	8,6	87,7
20 – 28	6	7,4	95,1
29 a más	4	4,9	100,0
Total	81	100,0	

En la tabla 16, se puede apreciar el tiempo de servicio de los trabajadores de la editorial imprenta, el 59,3% tienen un tiempo de servicio de 2 – 10 años, el 19,8% tienen un tiempo de servicio de un año a menos tiempo, el 8,6% tienen un tiempo de servicio de 11-19 años, 7,4% tienen un tiempo de servicio de 20 – 28 años, 4,9% tienen un tiempo de servicio de 29 a más años.

#### 4.3. Prueba de las hipótesis de trabajo

##### 4.3.1. Correlación entre el ambiente físico y el compromiso afectivo

A fin de determinar la relación existente entre las dimensiones: ambiente físico y compromiso afectivo; se plantea la siguiente hipótesis:

*Hipótesis específica 1:* A mayor nivel de apreciación del ambiente físico, mayor es el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión

*La traducción estadística:*

$H_0: r_{X_1Y_1} = 0$  . La correlación entre las variables ambiente físico y compromiso afectivo es cero.

$H_1: r_{X_1Y_1} \neq 0$ . La correlación entre las variables ambiente físico y compromiso afectivo no es igual a cero.

Tal como se aprecia en la tabla 17,  $p=,007$ , menor a  $,05$ ; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (la correlación no es igual a cero.); además, tomando en cuenta que

el coeficiente de correlación es significativo en el nivel de 0,01 (99%); se puede contrastar que entre las sub variables nivel de apreciación del ambiente físico y nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa EIU existe una correlación es positiva baja ( $r=,299$ ); que quiere decir, que “A mayor nivel apreciación del ambiente físico, mayor es el nivel de compromiso afectivo en los trabajadores de la Editorial Imprenta Unión”.

Tabla 17. Correlación de Pearson de las variables: ambiente físico y compromiso afectivo

<b>Ambiente físico</b>	<b>Compromiso afectivo</b>	
	Correlación de Pearson	,299**
Sig. (bilateral)	,007	
N	81	

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

#### **4.3.2. Correlación entre el ambiente físico y el compromiso normativo**

A fin de determinar la relación existente entre las dimensiones: ambiente físico y compromiso normativo; se plantea la siguiente hipótesis:

*Hipótesis específica 2:* A mayor nivel de apreciación del ambiente físico, mayor es el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión

*La traducción estadística*

$H_0: r_{X_1Y_2} = 0$  . La correlación entre las variables ambiente físico y compromiso normativo es cero

$H_1: r_{X_1Y_2} \neq 0$  . La correlación entre las variables ambiente físico y compromiso normativo no es igual a cero.

Tal como se aprecia en la tabla 18,  $p=,002$ , menor a  $,05$ ; se acepta la hipótesis estadística alterna (la correlación no es igual a cero.) porque  $sig<,05$  y se rechaza la hipótesis nula en el nivel de  $,01$ ; además, se puede contrastar que entre las sub variables nivel de apreciación del ambiente físico y nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial

Imprenta Unión existe una correlación es **positiva media** ( $r=,339$ ); que quiere decir, que “A mayor nivel apreciación del ambiente físico, mayor es el compromiso normativo en los trabajadores de la Editorial Imprenta Unión”.

Tabla 18. Correlación de Pearson de las variables: ambiente físico y compromiso normativo

		<b>Compromiso normativo</b>
<b>Ambiente físico</b>	Correlación de Pearson	,339**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	81

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

#### 4.3.3. Correlación entre el ambiente físico y el compromiso continuo

A fin de determinar la relación existente entre las dimensiones: ambiente físico y compromiso continuo; se plantea la siguiente hipótesis:

*Hipótesis específica 3:* A mayor nivel de apreciación del ambiente físico, mayor es el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión

*La traducción estadística:*

$H_0: r_{X_1Y_3} = 0$  . La correlación entre las variables ambiente físico y compromiso continuo es cero

$H_1: r_{X_1Y_3} \neq 0$  . La correlación entre las variables ambiente físico y compromiso continuo no es igual a cero.

Tal como se aprecia en la tabla 19,  $p=,007$ , menor a  $,05$ ; se acepta la hipótesis estadística alterna (la correlación no es igual a cero.) y se rechaza la hipótesis nula porque  $sig < ,05$  en el nivel de  $,01$ ; además, se puede contrastar que entre las sub variables nivel de apreciación del ambiente físico y nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión existe una correlación positiva baja ( $r=,295$ ); que quiere decir, que “A mayor



nivel apreciación del ambiente físico, mayor es el nivel de compromiso continuo en los trabajadores de la Editorial Imprenta Unión”.

Tabla 19. Correlación de Pearson de las variables: ambiente físico y compromiso continuo

Ambiente físico	Compromiso continuo
Correlación de Pearson	,295*
Sig. (bilateral)	,007
N	81

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

#### 4.3.4. Correlación entre los valores organizacionales y el compromiso afectivo

A fin de determinar la relación existente entre las dimensiones: valores organizacionales y compromiso afectivo; se plantea la siguiente hipótesis:

*Hipótesis específica 4:* A mayor nivel de interiorización de los valores organizacionales, mayor es el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión

*La traducción estadística:*

$H_0: r_{X_2Y_1} = 0$  . La correlación entre las variables valor organizacional y compromiso afectivo es cero

$H_1: r_{X_2Y_1} \neq 0$ . La correlación entre las variables valor organizacional y compromiso afectivo no es igual a cero.

Tal como se aprecia en la tabla 20,  $p=,030$  no es significativo a dos colas ( $,06$ ) pero sí a una sola cola y por lo tanto menor a  $,05$ ; se acepta la hipótesis estadística alterna y se rechaza la hipótesis nula; además, se puede contrastar que entre las sub variables nivel de interiorización de los valores organizacionales y nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión existe una correlación positiva baja ( $r=,210$ ); que quiere decir, que “A mayor interiorización de los valores organizacionales, mayor es el nivel de compromiso afectivo en los trabajadores de la Editorial Imprenta Unión”.

Tabla 20. Correlación de Pearson de las variables: valor organizacional y compromiso afectivo.

		Compromiso afectivo
Valores organizacionales	Correlación de Pearson	,210**
	Sig. (bilateral)	,030 *
	N	81

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (1 cola).

#### 4.3.5. Correlación entre los valores organizacionales y el compromiso normativo

A fin de determinar la relación existente entre las dimensiones: valores organizacionales y compromiso normativo; se plantea la siguiente hipótesis:

*Hipótesis específica 5:* A mayor interiorización de los valores organizacionales, mayor es el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión

*La traducción estadística:*

$H_0: r_{X_2Y_2} = 0$  . La correlación entre las variables valor organizacional y compromiso normativo es cero

$H_1: r_{X_2Y_2} \neq 0$ . La correlación entre las variables valor organizacional y compromiso normativo no es igual a cero.

Tal como se aprecia en la tabla 21,  $p=,018$  es significativo porque es menor a  $,05$ ; se acepta la hipótesis estadística alterna (la correlación no es igual a cero.) y se rechaza la hipótesis nula; además, se puede contrastar que entre las sub variables nivel de interiorización de los valores organizacionales y nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión existe una correlación positiva baja ( $r=,263$ ); que quiere decir, que “A mayor interiorización de los valores organizacionales, mayor es el nivel de compromiso normativo en los trabajadores de la EIU”

Tabla 21. Correlación de Pearson de las variables: valor organizacional y compromiso normativo.

		Compromiso normativo
Valores organizacionales	Correlación de Pearson	,263*
	Sig. (bilateral)	,018
	N	81

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

#### 4.3.6. Correlación entre los valores organizacionales y el compromiso continuo

A fin de determinar la relación existente entre las dimensiones: valores organizacionales y compromiso continuo; se plantea la siguiente hipótesis:

*Hipótesis específica 6:* A mayor interiorización de los valores organizacionales, mayor es el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión

*La traducción estadística:*

$H_0: r_{X_2Y_3} = 0$  . La correlación entre las variables valor organizacional y compromiso continuo es cero

$H_1: r_{X_2Y_3} \neq 0$  . La correlación entre las variables valor organizacional y compromiso continuo no es igual a cero.

Como se aprecia en la Tabla 22 el coeficiente de correlación no es significativo en el nivel ,05; se acepta la hipótesis estadística nula (la correlación es igual a cero.). La correlación entre la interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso afectivo es positiva baja ( $r=,144$ ). “A mayor interiorización de los valores organizacionales, mayor es el compromiso continuo en los trabajadores de la EIU”

Tabla 22. Correlación de Pearson de las variables: valor organizacional y compromiso continuo.

		Compromiso continuo
Valores organizacionales	Correlación de Pearson	,144**
	Sig. (bilateral)	,200
	N	81

#### 4.3.7. Correlación entre los supuestos inconscientes y el compromiso afectivo

A fin de determinar la relación existente entre las dimensiones: supuestos inconscientes y compromiso afectivo; se plantea la siguiente hipótesis:

*Hipótesis específica 7:* A mayor nivel de los supuestos inconscientes, mayor es el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa EIU.

*La traducción estadística:*

$H_0: r_{X_2Y_3} = 0$ . La correlación entre las variables supuestos inconscientes y compromiso afectivo es cero

$H_1: r_{X_2Y_3} \neq 0$ . La correlación entre las variables supuestos inconscientes y el compromiso afectivo no es igual a cero.

Como se aprecia en la Tabla 23 el coeficiente de correlación es significativo en el nivel ,01; se acepta la hipótesis estadística alterna (la correlación no es igual a cero.) y se rechaza la hipótesis nula. La correlación entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso afectivo es positiva baja ( $r=,286$ ). “A mayor supuesto inconsciente, mayor es el compromiso afectivo en los trabajadores de la Editorial Imprenta Unión”.

Tabla 23. Correlación de Pearson de las variables: supuestos inconscientes y compromiso afectivo.

	Compromiso afectivo
Supuestos inconscientes	Correlación de Pearson ,286**
	Sig. (bilateral) ,010
	N 81

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

#### 4.3.8. Correlación entre los supuestos inconscientes y el compromiso normativo

A fin de determinar la relación existente entre las dimensiones: supuestos inconscientes y el nivel de compromiso normativo; se plantea la siguiente hipótesis:

*Hipótesis específica 8:* A mayor nivel de los supuestos inconscientes, mayor es el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión

*La traducción estadística:*

$H_0: r_{X_2Y_3} = 0$ . La correlación entre los variables supuestos inconscientes y compromiso normativo es cero

$H_1: r_{X_2Y_3} \neq 0$ . La correlación entre los variables supuestos inconscientes y el compromiso normativo no es igual a cero.

Tal como se aprecia en la tabla 24, siendo que  $p = ,007$  es menor que  $\alpha = ,05$ ; se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$  (la correlación no es igual a cero.); por tanto, tomando en cuenta que el coeficiente de correlación es significativo en el nivel 0.01; se contrasta que entre las sub-variables: nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión existe una correlación significativa.

Teniendo en cuenta que la correlación entre los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso normativo es positiva baja, se afirma que “A mayor supuesto inconsciente, mayor es el compromiso normativo en los trabajadores de la Editorial Imprenta Unión”.

Tabla 24. Correlación de Pearson de las variables: supuestos inconscientes y compromiso normativo.

	Compromiso normativo
Supuestos inconscientes	Correlación de Pearson
	,299**
	Sig. (bilateral)
	,007
	N
	81

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

#### 4.3.9. Correlación entre los supuestos inconscientes y el compromiso continuo

A fin de determinar la relación existente entre las dimensiones: supuestos inconscientes y el nivel de compromiso normativo; no planteamos la siguiente hipótesis:

*Hipótesis específica 9:* A mayor nivel de los supuestos inconscientes, mayor es el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión

*La traducción estadística:*

$H_0: r_{X_2Y_3} = 0$ . La correlación entre las variables supuestos inconscientes y compromiso continuo es cero

$H_1: r_{X_2Y_3} \neq 0$ . La correlación entre las variables supuestos inconscientes y el compromiso continuo no es igual a cero.

Como puede apreciar en la Tabla 25, el coeficiente de correlación es significativo en el nivel ,05; se acepta la hipótesis estadística alterna (la correlación no es igual a cero.) y se rechaza la hipótesis nula. La correlación entre los supuestos el nivel de supuestos inconscientes y el nivel de compromiso continuo es positiva baja ( $r=,229$ ). Por lo que se puede afirmar que “A mayor supuesto inconsciente, mayor es el compromiso continuo en los trabajadores de la Editorial Imprenta Unión”.

Tabla 25. Correlación de Pearson de las variables: supuestos inconscientes y compromiso continuo.

	Compromiso continuo
Supuestos inconscientes	
Correlación de Pearson	,229**
Sig. (bilateral)	,040
N	81

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

#### 4.3.10. Correlación entre las variable cultura organizacional y compromiso laboral

A fin de determinar la relación existente entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral; se plantea la siguiente hipótesis:

*Hipótesis general:* A mayor cultura organizacional, mayor es el compromiso laboral de los trabajadores de la empresa EIU.

*La traducción estadística:*

$H_0: r_{X_2Y_3} = 0$  . La correlación entre las variables cultura organizacional y compromiso laboral es cero

$H_1: r_{XY} \neq 0$ . La correlación entre las variables cultura organizacional y el compromiso laboral no es igual a cero.

Como puede apreciarse en la Tabla 26, el coeficiente de correlación es significativo en el nivel ,01; se acepta la hipótesis estadística alterna (la correlación no es igual a cero.) y se rechaza la hipótesis nula. .La correlación entre las variables es positiva baja ( $r=,301$ ). En consecuencia, se puede afirmar que “A mayor nivel de cultura organizacional, mayor es el compromiso laboral en los trabajadores de la Editorial Imprenta Unión”.

Tabla 26. Correlación de Pearson de las variables: cultura organizacional y compromiso laboral

	Compromiso laboral	
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	,301**
	Sig. (bilateral)	,006
	N	81

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

#### **4.4. Discusión de los resultados**

Los datos sobre la relación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores de EIU, se obtuvieron al aplicar los instrumentos para cada variable, luego de lo cual se correlacionaron las variables y sus dimensiones en el programa estadístico SPSS versión 22.0, de modo que sirvieran de insumo para la discusión que se muestra en este apartado.

##### **4.4.1. Discusión de resultados de la CO**

###### **Ambiente físico de la cultura organizacional:**

Según Schein (2010) la dimensión del ambiente físico está formado por los aspectos que se pueden percibir y observar de la organización, tales como el lenguaje, la aplicación de normas, la disposición de espacios, mobiliarios y equipos y ceremonias. Esta dimensión habla del entorno donde se encuentran los trabajadores y como se relacionan entre ellos, de tal modo que los trabajadores manifiestan visiblemente a través de aspectos de su conducta.

Máynez (2016) enfatiza que la cultura organizacional es el producto de diversos aspectos no visibles (supuestos inconscientes) que a lo largo del tiempo se ha construido en la cultura de EIU, a través de aspectos que se pueden vivenciar (valores) y a través de aspectos visibles en el ambiente físico. Se puede decir que la cultura representa a los trabajadores, porque ellos han sido participes de su construcción; al respecto, Bello, Cáceres y Carrero (2012), encontraron que cuando esto sucede, permite que los trabajadores desarrollen sus actividades lealmente y de forma responsable.

Así el lenguaje es importante porque a través del vocabulario permite unificar criterios que son la expresión de pensamientos comunes, es decir, en EIU hay vocabulario denominacional, adicional a la terminología propia que manejan empresas de este tipo. El personal contratado a plazo fijo menor de 1 año tiende a introducir términos que se manejan en empresas similares.



Otro aspecto del ambiente físico es la aplicación de reglas y normas que son importantes porque permiten manejar situaciones de conflicto, interés y uniformizar criterios para lograr objetivos de manera ordenada y democrática. En EIU las normas fomentan el desarrollo armónico de las relaciones inter personales, basado en la filosofía de su patrocinadora la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD). Los trabajadores en su mayoría cumplen las normas como utilización del atuendo según su área ocupacional, se cumplen los horarios de refrigerio y pausa activa. Un pequeño grupo de trabajadores están aprendiendo y adecuándose a las normas, especialmente los que tienen menor tiempo de servicios. Vilca (2013) respalda este punto en términos que reportó que el respeto y aplicación de normas brinda estabilidad y unidad social en organizaciones.

En lo que se refiere al ambiente físico de trabajo, mobiliario y equipos, se puede decir, que los espacios de trabajo deben permitir que los colaboradores se desenvuelvan de manera adecuada para trabajar en equipo, por el contrario, Vilca (2013) menciona que puede producir menor desempeño y por lo tanto baja satisfacción. Los datos recogidos revelan que para los trabajadores se necesita mejorar el confort de ciertas áreas como: ventas en *pañolenci*, empastado, producción, etc. En cuanto al mobiliario y equipos, que son condiciones que están alrededor del proceso productivo y donde intervienen los trabajadores, consideran que deben ser más adecuados por el estado actual del mobiliario que utilizan así como la temperatura del ambiente. Consideran que el espacio físico debe ser más amplio. Hay que tener en cuenta que por lo menos más del 75% de los trabajadores trabajan en las áreas de producción, almacén y servicios. Una demora en la mejora de estos aspectos, puede condicionar la productividad, generar agotamiento y disconformidad.

En lo referente a los rituales y ceremonias, éstos deben generar satisfacción, gratificación y *status* y por ende a incentivar la productividad. En EIU un grupo del personal considera que no es adecuadamente reconocido de acuerdo a su desempeño, lo no necesariamente es percibido

así por todos los colaboradores; en términos de Vilca (2013) sirve para resaltar y esclarecer lo que se valoriza, cuestión que al parecer parcialmente se efectúa. De manera complementaria, existen reuniones para informar sobre el crecimiento de la empresa; sin embargo, un tercio de los trabajadores opina que las reuniones debieran ser más productivas, con espacios más democráticos. También se desarrollan momentos de confraternización, porque ayuda al trabajo en equipo y mejora las relaciones interpersonales; se observa que al 46% de ellos valoran estas actividades; sin embargo, otro grupo de trabajadores son personas que se interesan en cumplir solo con los trabajos que realizan posiblemente a lo apretado de su agenda laboral.

Según los datos recogidos para esta dimensión en el cuestionario de cultura organizacional, indican que, el personal de sexo femenino está más de acuerdo con las afirmaciones de las preguntas del cuestionario que el personal de sexo masculino, con un 64.5% y 52% respectivamente. Por edad, en todos los grupos etarios, más del 50% de las personas de 50 años a más, están de acuerdo con el ambiente físico; sin embargo, el grupo que no está de acuerdo, sostiene que las cosas no cambiarán en el corto plazo, reflejando su opinión como Ni desacuerdo – Ni acuerdo. Por tiempo de servicios, en todas las categorías manifiestan estar de acuerdo con las condiciones del ambiente físico, salvo personas de 29 a más años de servicios (75%), no están ni acuerdo – ni desacuerdo. De acuerdo a su relación laboral, en su mayoría, en todas las categorías, las opiniones en promedio se encuentran de acuerdo. Por áreas, las áreas de ventas y producción casi comparten porcentajes en las opiniones de acuerdo versus aquellos que están ni desacuerdo – ni acuerdo.

### **Valores de la cultura organizacional:**

Según Schein (2010) la dimensión de los valores organizacionales habla de la esencia axiológica que los individuos siguen y reflejan ante la sociedad. Cada empresa aborda este punto de acuerdo a su realidad, en el caso de EIU está supeditada a la filosofía de la IASD.

Los trabajadores se comprometen y comparten su compromiso cuando comprenden la misión de la organización, y ven que sus líderes también se involucran, para que esto suceda, subordinados y líderes tienen que verse reflejados en la misión. La vivencia de valores hace que el personal de EIU se considere en constante aprendizaje con lo que hace, con las normas y con las expectativas que se tiene sobre ellos. Bello, Cáceres y Carrero (2012), sostienen que los valores, en una etapa inicial se forjaron o nacieron de supuestos inconscientes, que en este caso (EIU) fueron heredados por su promotora, y, que se evidencian en el ambiente físico (por ejemplo, normas y lenguaje, entre otros).

Los trabajadores de EIU demuestran su compromiso con los planes establecidos por la administración, al desarrollar sus labores de forma oportuna y al cumplir con las normas y los horarios. Bello, Cáceres y Carrero (2012) hallaron que cuando hay compromiso, la organización se halla en una posición ventajosa ante eventos difíciles; dicho compromiso se lograría en EIU al democratizar la participación de los colaboradores, integrando sus opiniones.

De acuerdo a Robbins y Judge (2009) los valores le otorgan un sello distintivo a una organización; los valores guían a los trabajadores de EIU para hacerla una empresa con un mensaje concordante con su misión; esta distinción genera cierto conocimiento que no es comprendido en el ambiente exterior a EIU, que hay información que puede difundirse, pero que hay reserva en otros campos, por ello creen que es importante trabajar en función a confianza, que es necesario mantener en reserva información sensible que cuando les sea confiada por sus funciones, fortaleciendo así la cultura organizacional.

Los trabajadores son prestos a ayudar a sus compañeros, son leales entre ellos, realizan trabajo en equipo para alcanzar los objetivos asignados, con el fin de orientarse a la satisfacción del cliente. El trabajo en equipo fortalece la vivencia de los valores y las relaciones interpersonales, pues crea sentido de pertenencia.

Fruto de la interiorización de los valores, los trabajadores se toman en serio su trabajo, se sienten capacitados para realizar los trabajos asignados a su cargo, aspecto que es positivo en la consideración que tienen de sí mismos; aunque el aspecto que se debe mejorar es la programación de actividades en producción para que no se sientan saturados.

Según los datos recogidos para esta dimensión en el cuestionario de cultura organizacional, indican que, tanto el personal de sexo femenino y masculino mayoritariamente están de acuerdo el modo en que se interiorizan los valores de EIU, con un 83.9% y 84% respectivamente. Por edad, en todos grupos etarios registran opiniones mayormente en de acuerdo a muy de acuerdo, estando el promedio más alto en el grupo de 38-51 años con 90%, y el más bajo en el grupo de 52 años a más con 71.4%. En lo concierne a tiempo de servicios, todos los grupos están de acuerdo con porcentajes que se mueven de 81.3% (02-10 años) a 100% (20-28 años), aunque el tema está dividido (50%) para aquellos que tienen 29 a más años de servicio. Por relación laboral, el total del personal misionero está de acuerdo, respecto al personal no misionero contratado a tiempo indeterminado y plazo fijo ampliamente están de acuerdo con un 82.9% y 83.3% respectivamente. Por áreas, todas las áreas muestran una opinión a la forma cómo se interiorizan los valores.

### **Supuestos inconscientes de la cultura organizacional:**

Para Schein (2010) los supuestos inconscientes son un conjunto de ideas y creencias que los miembros de la organización dan por sentado, que se han arraigado a lo largo del tiempo bajo paradigmas que el colectivo toma de manera espontánea. En este caso son prácticas basadas en la filosofía de la patrocinadora de la empresa, la IASD; cuya relación institucional, hace que EIU se diferencie de empresas similares en aspectos como el lenguaje, normas, rituales, la vivencia de valores y el fin con que el que fue creada entre otros, como: cultos antes

del horario de trabajo, prácticas de pausa activa, respeto por los horarios en la semana hasta el viernes al medio día, divulgación de un estilo de vida, trabajo en equipo, etc.

Aunque las cosas no deben tomarse por sentadas, se debe saber de dónde provienen y analizarse para poder adaptarse de cara al futuro, por lo menos en cuanto no se refiera a principios; es decir, se puede hacer cambios para afinar el rumbo y permanecer alineado a la misión organizacional y de su patrocinadora, y no pensar que las cosas permanecerán por el azar. El personal de EIU está abierto a los cambios, sin embargo, en algunos casos les interesa continuar efectuando algunas actividades que les ha venido funcionando en el tiempo básicamente por tener una agenda muy apretada y sobrecarga laboral.

Bello, Cáceres y Carrero (2012) sostienen que los supuestos inconscientes permiten expresa una clara idea de que se observa de la cultura organizacional de una empresa, porque son el contexto de lo que se halla en los aspectos visibles de ella. Así, EIU, la asignación de espacios es algo adecuada aunque insuficiente lo que genera cierta incomodidad amén que el uso de mobiliario no despierte diferencias entre jefes y subordinados – lo que no necesariamente significa que tengan confort en todos los casos-, existe consideración a las necesidades humanas del personal (permisos por salud, salidas para almuerzos y cumpleaños, salidas recreativas; cuestiones que nutren la identidad colectiva, pero que no calan de la misma manera en lo individual), hay confianza entre jefes y subordinados y entre compañeros aunque los planes son presentados sin mucha participación de los trabajadores por motivos de carga laboral, se evidencia el uso de correos electrónicos y de teléfonos, pero su uso muy frecuente genera estrés al ingresar información de forma constante.

Según los datos recogidos para esta dimensión en el cuestionario de cultura organizacional, indican que, el personal de sexo femenino está de acuerdo con los aspectos que se evidencian como supuestos inconscientes con un 64.5% versus un 58% del personal de sexo masculino.

Por grupos etarios, todos los grupos se muestran de acuerdo, pero cabe resaltar que es el personal de 38-51 los que se muestran más de acuerdo con un 70%. En cuanto al tiempo de servicios, el grupo que tienen menos de un año y de dos a diez años más los que tienen 20-28 años a más de servicio, se muestran de acuerdo; aunque, en los otros grupos probablemente tengan una opinión más reactiva, en el sentido de lo que subyace como positivo en la cultura organizacional se trasluzca en mejoras de los aspectos de la dimensión del ambiente físico.

#### 4.4.2. Discusión de resultados sobre la correlación entre de la cultura organizacional y el compromiso laboral

Tabla 27. Resumen de correlaciones de Pearson y significancia entre dimensiones de cultura organizacional y compromiso laboral

Cultura Organizacional	Compromiso Laboral					
	Compromiso afectivo		Compromiso normativo		Compromiso continuo	
	R	P	R	P	R	P
Ambiente físico	,299	,007	,339	,002	,295	,007
Valores organizacionales	,210	,030	,263	,018	,144	,200
Supuestos inconscientes	,286	,010	,299	,007	,229	,040
Correlación entre cultura organizacional y compromiso laboral				R=,301/ P=,006		

A continuación, se discuten las implicancias de las correlaciones de las dimensiones de la variable cultura organizacional sobre las dimensiones de la variable compromiso laboral en los trabajadores de EIU; finalmente a nivel de estas variables.

##### A. Dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso afectivo:

De acuerdo a lo sustentado por Meyer y Allen (1991) ésta dimensión se refiere al vínculo emocional entre colaboradores y la organización expresada por su cultura. De este modo existe correlación entre el compromiso afectivo y las dimensiones de la cultura organizacional de EIU, cuyos resultados estadísticos se mencionan a continuación.

Existe correlación positiva baja entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso afectivo ( $r=,299$ ;  $p=,007$  que es menor o igual a  $,05$ ). Se valoran aspectos físicos de la cultura organizacional, tales como el lenguaje denominacional que utilizan, obediencia a las normas, entre otros; sin embargo existen temas a superar como el insuficiente espacio físico, la necesidad de mayor confort, mejor percepción de los reconocimientos y agenda laboral apretada. Una correlación baja fue obtenida por Vallejos (2011) al correlacionar la cultura organizacional con satisfacción de las condiciones físicas en Productos Unión ( $r=,241$ ,  $p=,003$ ), cuestión que podría permitir inducir que percepciones similares sobre las condiciones físicas son similares a las de EIU. Al respecto, Robbins y Judge (2009), resaltan que es conveniente generar equilibrio en las condiciones laborales para los logros generen productividad y esto a su vez una experiencia afectiva.

En lo que se refiere a la relación entre la dimensión de nivel de interiorización de valores y la nivel de compromiso afectivo existe una correlación positiva baja ( $r=,210$ ;  $p=,030$  que es menor o igual a  $,05$ ). El soporte de valores cristianos de la IASD, hace que los trabajadores no sientan la necesidad de enfrentar mayores conflictos éticos y morales en la práctica de su fe, cuestión que es valorada por ellos; sin embargo, en algunas situaciones la práctica de valores es discrepante porque no se las implementan del todo, como adecuados espacios físicos y ventilación para aplicar algunos de los ocho remedios naturales. Al respecto, Vila (2005) en un estudio efectuado para el sector financiero en Venezuela, encontró que una adecuada concordancia entre los valores organizacionales y lo que buscan los trabajadores genera un buen ambiente de trabajo.

Por otro lado, existe correlación positiva baja ( $r=,286$ ;  $p=,010$  que es menor o igual a  $,05$ ) entre el nivel de los supuestos inconscientes y el compromiso afectivo. La práctica de situaciones como rituales y ceremonias tiene mayor arraigo y comprensión entre el personal con mayor años servicio y estabilidad laboral. Un sector de los colaboradores percibe que hay

una relativa mayor preocupación por el bienestar colectivo, pero que le gustaría sea más tangible a nivel individual, eso generaría un mayor compromiso afectivo. El personal con mayor tiempo de servicios y de condición laboral estable los que comprenden mejor los aspectos profundos de la cultura de EIU y tienden a tener mayor apego, no dándose del mismo modo en el personal con mayor rotación laboral y menor tiempo de labor

En ese sentido, Máynez (2016) indica que cuando una organización cubre las expectativas, necesidades de sus trabajadores y existen valores comunes, éstos desarrollan un vínculo afectivo prolongando su permanencia. Además, remarca, que el compromiso afectivo influye positivamente en el compromiso normativo, disminuyendo la intención de los sujetos por cambiar de empleo, dado el vínculo emocional se basa en la compatibilidad de valores y apoyo que reciben. De la misma forma, Martín (2013), señala que cuando el trabajador disfruta la relación laboral es porque siente apego por lo que la organización representa para él, así también dicho apego emocional puede despertar en el colaborador el deseo de continuar la relación laboral (compromiso continuo).

Según los datos recogidos para esta dimensión en el cuestionario de compromiso laboral, indican que, el personal de sexo femenino está más de acuerdo con las afirmaciones de las preguntas del cuestionario que el personal de sexo masculino, con un 54.8% y 52% respectivamente. Por edades, casi todos los grupos etarios están de acuerdo con porcentajes desde 57.1% (52 años a más), a 55% en grupos de 25-37 años y 38 a 51 años, salvo los menores de 24 años, porque generalmente son personal nuevo. En lo que se refiere a tiempo de servicios, existe la misma tendencia de opinión que en grupos etarios por el compromiso afectivo. Por relación laboral, se muestran de acuerdo con la opinión sobre el compromiso afectivo, en el personal misionero con un 75% y personal contratado a plazo fijo con un 55%. Máynez (2016), señala que la satisfacción y la confianza podrían estar asociadas al compromiso afectivo para poder explicarla de mejor manera.



## **B. Dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso continuo:**

De acuerdo a lo que sostiene por Meyer y Allen (1991) esta dimensión se refiere a la estimación de la conveniencia que hace el colaborador para continuar laborando en la organización, que está expresada por su cultura. Existe correlación entre el compromiso continuo y las dimensiones de la cultura organizacional de EIU, cuyos resultados estadísticos se mencionan a continuación.

Existe un sector que no dejaría la empresa por haberle dedicado varios años de su vida, debido a que su permanencia en la entidad truncaría un orden de cosas planificadas, a la vez, otros considerarían factible tener en cuenta otras alternativas laborales, pero no lo hacen porque como lo dice Máynez (2016), el compromiso afectivo incide en el compromiso continuo, cuestión que puede abordarse en otro estudio.

Existe correlación positiva baja entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el compromiso continuo ( $r=,295$ ;  $p=,007$  que es menor o igual a  $,05$ ). Así, los colaboradores resaltan del ambiente de trabajo de la cultura organizacional, el uso de un lenguaje cristiano alturado y respetuoso, beneficios laborales derivados de la duración de su relación contractual y la tendencia a un buen clima laboral, aspectos que les ayudarían a contrarrestar insatisfacciones del ambiente físico y valorar la conveniencia de su permanencia.

En lo referente al nivel de interiorización de los valores existe correlación positiva baja ( $r=,144$ ;  $p=,200$ ) de esta dimensión con el nivel de compromiso continuo; destacándose que los valores no generan inconveniencia por continuar la relación contractual con EIU por parte de sus colaboradores, sino que se asume como una cuestión normal en el ambiente de trabajo lo que genera poca variabilidad en los datos, además de la situaciones coyunturales y convenientes, externas a la propia relación laboral, como cercanía al colegio de sus hijos, seguridad del lugar donde viven, descuentos en Colegio Unión así como pocas posibilidades de

laborar en otros lugares en condiciones similares por el tiempo invertido en la empresa, hacen que la relación laboral sea vista como conveniente.

Los aspectos de estudio del nivel de los supuestos inconscientes generan un bajo nivel de compromiso continuo ( $r=,229$ ;  $p=,040$  que es menor o igual a  $,05$ ), porque si bien es cierto que hay una filosofía de trabajo y vida cristianos, que se han acuñado con el paso del tiempo, existen prácticas que los colaboradores perciben que los sobrecargan, pero deciden continuar laborando porque consideran que tendrían pocas oportunidades de recibir las mismas compensaciones laborales y coyunturales no económicas así como la preferencia en el estilo de trabajo denominacional., tales como el sábado libre, descuentos en el Colegio Unión, consideración a circunstancias personales, algunas oportunidades de desarrollo laboral que no encontrarían en otro lugar, que no necesariamente se ve tangible en lo económico.

Según los datos recogidos para esta dimensión en el cuestionario de compromiso laboral, indican que, el personal de sexo femenino se manifiesta más de acuerdo que el personal de sexo masculino, con un 41.9% versus un 40%. Por edades, los grupos etarios que se muestran más de acuerdo están en los rangos de 38-51 años con un 55%, cuestión que no sucede en los otros grupos de edad. En lo que se refiere a tiempo de servicios, al parecer, a mayor tiempo de servicios se muestran más de acuerdo con valorar su continuidad. Por relación laboral, es el personal no misionero contratado a plazo indeterminado y determinado que muestra más de acuerdo (43.9% y 38.9%) que el personal misionero con un 25%. Por áreas, en posteriores estudios, será necesario entender, porqué el compromiso afectivo no les genera mayor compromiso continuo en áreas como servicios, producción y almacén, como al parecer se espera del comportamiento de estas variables y que se analiza en un estudio de Martín, S. (2013).

Para la información comentada en el párrafo anterior, en aquellos grupos donde manifiestan estar más en “ni desacuerdo -ni acuerdo”, se debe a la complejidad de la variable como lo manifiestan Topa, Lisbona y otros (2006), Carreón, J. (2014) y Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001), estos estudios señalan que aspectos como satisfacción, desempeño, justicia, motivación podrían influir en el compromiso del trabajador. Por otro lado, resultados similares y dificultades en la interpretación en la valoración de resultados del compromiso continuo han sido reportados en el estudio de Vilca (2013), cuando encontró que ciertos sujetos encuestados contestaron “ni desacuerdo – ni acuerdo”. Además, pueden existir factores por estudiar por los que el personal rota en Producción, posiblemente sea porque hay más oportunidad para estudiantes que para personal estable a mediano y largo plazo. Cabe destacar que el propósito de esta investigación es encontrar si existe correlación entre las variables de estudio.

De otro lado, Martín (2013), señala que el compromiso afectivo como el compromiso normativo puede favorecer el compromiso continuo por el mero hecho de pensar que “debe hacer lo correcto”; también menciona que un factor que podría ayudar a explicar este compromiso es la confianza, debido a que si trabajador percibe que su labor es buena generará deseo de prolongar la retribución que es conveniente para ambos. El oportunismo empresarial puede ser un factor que reduzca el compromiso normativo, porque la organización a conveniencia o necesidad puede reducir o modificar la relación contractual.

### **C. Dimensiones de la cultura organizacional y el compromiso normativo:**

De acuerdo a lo postulado por Meyer y Allen (1991) esta dimensión se refiere a la sensación u obligación de retribución por continuar empleado. Esta investigación muestra que existe correlación entre el compromiso continuo y las dimensiones de la cultura organizacional de EIU, cuyos resultados estadísticos se mencionan a continuación.

El personal siente agradecimiento con la empresa por la oportunidad laboral que le brinda, fruto de esto, siente que debe brindar su lealtad y compromiso laboral. Más del 73% del personal considera que tienen objetivos por cumplir en la empresa, debido a que su dinámica de trabajo está relacionada a la de la IASD. Tanto Vila (2005) como Martín (2013) sostienen que el compromiso afectivo favorece el comportamiento del compromiso normativo, cuestión que como se aprecia podría ser cierto en la tabla 27, cuando el índice de correlación del compromiso afectivo es mayor al compromiso normativo, pese a esto, sería necesario confirmarlo en futuros estudios.

Existe una correlación positiva media entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el compromiso normativo ( $r=,339$ ;  $p=,002$  que es menor o igual a  $,05$ ). Esto se explica porque las condiciones físicas de trabajo en confort, operatividad de máquinas, programación de actividades y reconocimientos. En otras palabras, que la percepción de retribución para seguir laborando se incrementa en aquellos trabajadores que sienten tener mejores condiciones de trabajo, que han invertido años de trabajo y/o tienen temor de perder beneficios no laborales, a pesar de las condiciones físicas.

En cuanto a los valores y su correlación con el compromiso normativo existe una correlación positiva baja ( $r=,263$  y  $p=,018$  que es menor o igual a  $,05$ ). Al respecto, los trabajadores no condicionan su percepción de retribución para seguir laborando por un tema de filiación religiosa y/o de valores, ese no es el centro de su compromiso, sino la valoración del compañerismo y su sentimiento de lealtad a la empresa acompañada de la estabilidad generada a lo largo del tiempo. Igual que con otras dimensiones del compromiso laboral, existen otros factores que podrían intervenir. Cabe destacar que el propósito de esta investigación es encontrar si existe correlación entre las variables de estudio.

En cuanto a la correlación entre el nivel de los supuestos inconscientes con el nivel de compromiso normativo, existe una correlación positiva baja ( $r=,299$  y  $p=,007$ ). Al respecto, la concepción del trabajo en sus formas y procedimientos generales se derivan de una filosofía de vida basada en principios cristianos, por ejemplo: relación más cercana entre jefes y subordinados, el mobiliario no genera grandes diferencias entre trabajadores aunque el espacio es reducido, se promueve el trabajo en equipo y camaradería, aunque un grupo se siente sobrecargado; tales hechos se encuentran como practicas consuetudinarias. El personal con mayor antigüedad comprende de mejor manera tradiciones, la naturaleza de las actividades y sus significados por el tiempo de servicios, cuestión que lo ha llevado a invertir tiempo en la empresa y ésta en él, razón por la cual le genera sensación de retribución, situación que no se da del mismo modo en el personal con mayor rotación y menor tiempo de servicios.

En esta sección es necesario mencionar que los trabajadores aprecian lo que hace la empresa de manera colectiva, pero también apreciarían una mejora en las condiciones de trabajo como iluminación y confort de los espacios y en la retribución salarial. Máynez (2016) menciona que el compromiso afectivo influye positivamente en el compromiso normativo, disminuyendo la intención de los sujetos por cambiar de empleo, dado el vínculo emocional basado en la compatibilidad de valores y apoyo a la satisfacción de necesidades básicas tanto personales como laborales.

Según los datos recogidos para esta dimensión en el cuestionario de compromiso laboral, indican que, el personal de sexo femenino está más de acuerdo con las afirmaciones de las preguntas del cuestionario que el personal de sexo masculino, con un 58.1% y 54% respectivamente. Por edades, todos los grupos etarios están con las opiniones de acuerdo con los aspectos del compromiso normativo con porcentajes que van en el orden 25-37 años (65%), 38-51 años (60%) y de 52 años a más se mueven en la escala de acuerdo a muy de acuerdo; salvo los menores a 24 años que generalmente son personal nuevo. En lo que se refiere a tiempo

de servicios, existe la misma tendencia de opinión que en grupos etarios por el compromiso afectivo. Por relación laboral, tanto personal misionero como no misionero se muestran en la forma como ven los aspectos del compromiso normativo, aunque el personal contratado a plazo indeterminado se mueve incluso hacia la escala de muy acuerdo. Por áreas, casi todas las áreas tienen una opinión de acuerdo con el compromiso normativo (Administración con un 64%, ventas con un 100% y producción con un 53.5), salvo el personal de Almacén que percibe que debieran mejorarse aspectos de su situación contractual.

Respecto a las cifras anteriores, Topa, Lisbona y otros (2006), sustentan que en algunos colaboradores consideren su intención de compartir sus obligaciones más por factores afectivos que por el deber, de allí que se explique que no en todos los casos se hayan registrado respuestas tendientes a de acuerdo y muy de acuerdo en algunos grupos.

#### **D. Cultura organizacional y el compromiso laboral:**

Según la tabla 27 existe un grado de correlación positiva baja entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la empresa EIU, con un coeficiente  $r=,301$  y un nivel de significancia  $p=,006$  que es menor o igual a  $,05$ .

Tanto el nivel del compromiso laboral como los niveles de sus dimensiones varían en el mismo sentido de acuerdo al nivel de las categorías de la cultura organizacional; es decir, un cambio en las condiciones la cultura organizacional del modelo enfocado por Schein (2010) en cuanto al ambiente físico, valores y supuestos inconscientes, provocan un cambio en el mismo sentido en compromiso laboral enfocado modelo de Meyer y Allen (1991).

El cambio que la cultura organizacional puede ocasionar sobre el compromiso laboral no se evidencia empíricamente con un mayor valor de correlación por necesidad de mejora de que se necesita efectuar en las condiciones físicas de labor, equilibrio en la preocupación por el

bienestar colectivo y personal, armonización de prácticas denominacionales y situaciones vivenciales, mejora de condiciones salariales y difusión de aspectos de práctica rutinaria subyacentes en los supuestos inconscientes de EIU en el personal con menor tiempo de servicios y más alta rotación. Una correlación positiva débil fue obtenida por Vallejos (2011) al correlacionar la cultura organizacional con satisfacción laboral en Productos Unión ( $r=,424$ ;  $p=,000$ ), cuestión que podría permitir inducir que percepciones similares de Productos Unión son similares a las de EIU, así como la ocurrencia de factores coyunturales convenientes como seguridad del lugar, sábado libre, lenguaje en el ambiente, etc, que la relación laboral genera en los colaboradores, y que comprensa las condiciones de trabajo.

Este estudio contribuye con el *backgorund* del conocimiento disponible en la relación estas variables. Así de acuerdo a Vilca (2013), existe evidencia empíricamente sobre la correlación entre la cultura organizacional y compromiso laboral, otra evidencia de ello es sustentada por Máynez (2016) indicando que la cultura organizacional influye sobre el compromiso laboral.

Ahora, la cultura organizacional es un factor estratégico que permite a la organización tener explicaciones y respuestas a la comprensión de su ambiente de negocios de forma estratégica, y que abre una ventana de oportunidades para detectar mejoras como aduce Cifuentes y Gómez (2013); de allí la importancia que EIU comprenda las implicancias de la correlación existente entre la cultura organizacional en el compromiso de los trabajadores para lograr su misión y visión como lo sostiene Phegan y Mercado (1998). En ese sentido EIU, con los resultados de este estudio, podrá detectar aspectos de mejora en su cultura y proponer planes acordes para lograr su misión y visión.

Finalmente, hay que mencionar existen otros factores que podrían intervenir en el estudio de este tipo de fenómenos como la motivación, desempeño, satisfacción, etc pero que podrían complejizar el tema como lo sostienen tanto Topa, Lisbona (2004) y Vila (2005), siendo

conscientes también que sus inclusiones podrían caer en el campo de estudios más especializados, o, no necesariamente aportar mejor evidencia científica. Cabe destacar que el propósito de esta investigación es encontrar si existe correlación entre las variables de estudio, de modo que se pueda aperturar otras líneas de investigación para el lugar objeto de estudio.



## Capítulo V

### Conclusiones y Recomendaciones

#### 5.1. Conclusiones:

Luego del procesamiento estadístico de la información recogida para esta investigación y la discusión efectuada, se concluye:

1. En relación al objetivo general, se encontró que existe correlación positiva baja entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de EIU ( $r=,301, p=,006$ ), de tal modo no en la totalidad de los colaboradores la percepción sobre la cultura organizacional les genera el mismo compromiso laboral.
2. Respecto al primer objetivo específico, se concluye que existe correlación positiva baja entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de EIU ( $r=,299$  y  $p=,007$ ), debido a que es necesario que se mejoren las condiciones físicas de trabajo en espacio, confort, programación de actividades y reconocimientos. Es decir que el compromiso afectivo se incrementa cuando los trabajadores tienen mejores condiciones físicas de labor, cuestión que se evidencia en la facilitación del trabajo diario.
3. En relación al segundo objetivo específico, existe correlación positiva media entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de EIU ( $r=,339$  y  $p=,002$ ), porque las condiciones físicas de trabajo deben mejorar en espacio, confort, operatividad de máquinas, programación de actividades y reconocimientos. Es decir, que la percepción de retribución para seguir laborando se

incrementa en aquellos trabajadores que sienten tener mejores condiciones de trabajo, que han invertido años de trabajo y/o tienen temor de perder beneficios no laborales, a pesar de las condiciones físicas.

4. En cuanto al tercer objetivo específico, existe correlación positivo baja entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa EIU ( $r=,295$  y  $p=,007$ ), debido a que son las compensaciones no laborales alrededor de la relación contractual las que contrarrestan la insatisfacción por las condiciones físicas de trabajo. Es decir, el compromiso continuo se incrementa en aquellos trabajadores que sienten que tienen mejores condiciones físicas en sus labores.
5. En relación al cuarto objetivo específico, existe correlación positivo baja entre el nivel interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa EIU ( $r=,210$  y  $p=,030$ ), debido a que algunos colaboradores perciben que la preocupación tiende más por el bienestar colectivo y no tanto por el bienestar individual, aun cuando se evidencia compromiso de los trabajadores con la misión de EIU.
6. Respecto al quinto objetivo específico, existe correlación positivo baja entre el nivel interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa EIU ( $r=,263$  y  $p=,018$ ), lo que evidencia que los valores no generan obligación de estar contratado, sino que valoran el compañerismo y sienten que le deben lealtad a la empresa por la estabilidad generada a lo largo del tiempo.
7. En cuanto al sexto objetivo específico, existe correlación positiva baja entre el nivel interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la EIU ( $r=,144$  y  $p=,200$ ), lo que evidencia que los valores no

generan inconveniencia por continuar la relación contractual con EIU, sino que se asumen como una cuestión normal en el ambiente de trabajo lo que genera poca variabilidad en los datos, además que los beneficios no económicos coyunturales y las pocas posibilidades de laborar en otros lugares por el tiempo invertido en la empresa contrarrestan algún aspecto poco valorado por ellos.

8. En relación al séptimo objetivo específico, existe correlación positiva baja entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa EIU ( $r=,286$  y  $p=,010$ ), debido a que es el personal con mayor tiempo de servicios y de condición laboral estable son los que comprenden mejor los aspectos profundos de la cultura de EIU y tienden a tener apego, no dándose del mismo modo en el personal con mayor rotación laboral y menor tiempo de labor.
9. Respecto al octavo objetivo específico, existe correlación positiva baja entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa EIU ( $r=,299$  y  $p=,007$ ); debido a que el personal con mayor estabilidad laboral se siente en la obligación de retribuirle a la empresa por lo que ha realizado por ellos en su carrera laboral como parte de sus prácticas y ceremonias; cuestión que no se da en el personal con mayor rotación.
10. En cuanto al noveno objetivo específico, existe correlación positiva baja entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa EIU ( $r=,229$  y  $p=,040$ ), debido a que existen prácticas que perciben que los sobrecargan, pero deciden continuar laborando porque consideran que tendrían pocas oportunidades de recibir las mismas compensaciones no económicas así como la preferencia por el estilo de trabajo denominacional.

## **5.2. Recomendaciones:**

1. Que la administración de Editorial Imprenta Unión considere los resultados de esta investigación con el fin formular planes de mejora continua respecto a lo encontrado en la cultura organizacional y sus efectos en el compromiso laboral; para posteriormente volver a medir el nivel de la relación entre estas variables y comparar los resultados de ambos momentos.
2. Establecer un programa de acción que fortalezca y mejore las condiciones de trabajo individuales de los trabajadores de EIU, como en el confort de espacios y mobiliario de trabajo algunas áreas, programación de actividades, condiciones remunerativas con el fin de elevar la productividad y aumentar con el compromiso afectivo, que a su vez tienen efectos sobre el normativo y continuo.
3. Diseñar y poner en marcha un programa de inducción laboral respecto de los factores de la Cultura organizacional para trabajadores nuevos para comprenderla y fortalecerla de modo que pueda generarse mayor compromiso laboral.
4. Al estudio de la relación de las variables de cultura y organizacional y compromiso laboral, introducir variables intervinientes como: motivación, desempeño, satisfacción, entre otros, con el fin profundizar la comprensión de su relación.
5. Estudiar cómo se relacionan el compromiso afectivo, continuo y normativo en los trabajadores de Editorial Imprenta Unión, para comprender con mayor profundidad la naturaleza interna de la relación entre las dimensiones del compromiso laboral.

## Referencias bibliográficas

- Abravanel, H., Allaire, Y., y otros (1992). *Cultura Organizacional: aspectos Teóricos, Prácticos y Metodológicos*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Fondo Editorial Legis.
- Alcócer, S. y Vera, J. (2004). Acerca de la Cultura organizacional. *Cultura*, 18(1), Pág. 228-238.
- Almaraz, J. (2013). *La teoría sociológica de Talcott Parsons*. Madrid: CIS
- Ávila, H (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. España: Editorial Eumed  
Pág. 76.
- Bello, M., Cáceres, A. y Carrero, K. (2012). *Diagnóstico de la Cultura Organizacional en Laboratorios MAK's basado en el modelo de Edgar Schein*. Pre- grado. Universidad Central de Venezuela. Pág. 129-133, 148-56.
- Bernal Torres, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3rd ed. Bogotá, Colombia: Person Educación, Pág.161.
- Boyer, L. y Equilbey, N. (1986). *Historia del management*. España: Editores Deusto.
- Calori, R. y Haevatopoulos (1988) *Diversification: les règles de conduite*, Estados Unidos: Editorial Harvard-L' Expansion.
- Carrada, T. (2002). *La cultura organizacional en los sistemas de salud. ¿Por qué estudiar la cultura?*. México: Rev Med Inst Mex Seguro Soc; 40 (3)
- Carreón, J. (2014). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. México: Contaduría y Administración. México,60 (1), enero-marzo. Págs.31-51

- Charón, D. (2007). *Importancia de la Cultura Organizacional para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Calidad del Centro de Información y Gestión Tecnológica de Santiago de Cuba*, Cuba, Vol. 5(5), Pág.87-95.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill. Pág. 7.
- Cifuentes, C. y Gómez, L. (2013), *Validación del modelo de cultura organizacional como factor estratégico en empresas del sector de artes gráficas de la ciudad de Cali*. Cali, Colombia: Universidad Autónoma de Occidente. Pág. 23
- Esteban, F. y Acuña, R. (2015). *Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión*. Apuntes Universitarios, (2). Perú.
- Fuente, S. (2011). *Tablas de contingencia. Análisis de variables categóricas*. Madrid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Autónoma de Madrid.
- García, S., Dolan, S., Durán, P. y Soler, C. (2003). *La dirección por valores (DpV)*. Madrid: McGraw-Hill.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las Organizaciones*. Santiago: Mc Graw-Hill.
- Hawthorne And The Western Electric Company (1949). *The Social Problems Of An Industrial Civilisation*, Routledge, Pág. 23-26.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista,L. (2010). *Metodología de la Investigación México*: Editorial McGraw-Hill Pág. 80.
- Hellriegel, D. and Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. 10th ed. Thomson. Pág. 125.

- Hill, Ch. y Jones, G. (2011). *Administración estratégica*. México : Edit. Mc-Graw Hill. Págs. 46, 49.
- Leyva, E., y Trelles, I. (2008). *Bases teórico metodológicas para un enfoque de gestión de la cultura organizacional en las sedes universitarias municipales*. Ciudad de La Habana: Editorial Universitaria.
- Lind, D., Marchal, W. y Mason, R. (2004). *Estadística para la administración y Economía*. 11va. Ed. México: Editorial Alfaomega. Pág. 457
- Katz y Kahn (2012), *Psicología del trabajo Madrid 2012*. Pág. 12.
- Martín, S. (2013). *La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del trabajador*. *Contaduría Y Administración*, 58(2), 11-38.
- Máynez, A. (2016), *Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento?* Mexico.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Muñoz, C. (2011) *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis México*: Editorial Pearson Educación Pág. 21,22”.
- Pérez, Alma del Cid (2007), *Investigación. Fundamentos y metodología México* Editorial Pearson Educación Pág. 75.
- Pérez, J. (1991). *Guía para la indagación de la Cultura Organizacional*. Cuba: Centro de Estudios de Técnicas de Dirección. Facultad de Contabilidad y Finanzas. Universidad de La Habana.

- Phegan, B., y Mercado, E. (1998). *Desarrollo de la cultura de su empresa*. México: Panorama.
- Pino, A. (2003). *Contribución al diagnóstico de la cultura organizacional, en el sector empresarial cubano*. Doctorado. Cuba: Instituto superior politécnico "José Antonio Echevarría". Pág. 59-60.
- Rodríguez, R. (2009), *La cultura organizacional – un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración*. Invenio No. 22, Pág. 67.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional México*: México: Editorial Person Educación Pág. 552,554.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional tesis México*: México: Editorial Pearson Educación Pág. 160,513.
- Salazar, A. (2008). *Estudio de la Cultura Organizacional, según Cameron y Quinn. Caso de una empresa del sector asegurador venezolano*. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello. Pág. 19-20.
- Sancho, C., González, J., y Bakieva, M. (2014). *PSPP. Correlación bivariada. Coeficiente de Pearson*. Universidad de Valencia, España.
- Santana, P. y Araujo, Y., (2006). *Clima y cultura organizacional ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno?* En *XX Congreso anual de AEDEM* (p. 19). Palma de Mallorca.
- Santana, J., P. and Cabrera, A. Y. (2006). *Clima y cultura organizacional. In: Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa*. Congreso Nacional. Palma de Mallorca: Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa, Pág. 19.



- Schein, E. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. Estados Unidos: San Francisco Publishers.- Jossey-Bass.
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership*. 3rd ed. Estados Unidos: San Francisco Publishers.- Jossey-Bass. Págs. 85-95.
- Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership*. 4th ed. Estados Unidos: San Francisco Publishers.- Jossey-Bass. Pág.73.
- Soto, E. (2001). *Comportamiento organizacional: impacto de las emociones*. Thomson Learning, Pág.234-235.
- Topa, G., Lisbona, A., y otros (2006), *La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi grupo*, España
- Vallejos, C. (2011). *Cultura organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de aplicación Productos Unión en el periodo 2010*. Universidad Peruana Unión, Perú.
- Vila, M. (2005). *Relación entre Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral en una empresa del sector financiero*. Pre - grado. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello. Pág. 40.
- Vilca, P. (2013), *La cultura organizacional y el compromiso laboral del personal de la institución educativa Gregorio Albarracín de Tacna*, Perú.

# **Anexos**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Tabla 28. Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE ALEATORIA Y	DIMENSIONES		INDICADORES
¿Cuál es grado de correlación entre la cultura organizacional y el compromiso laboral en los trabajadores de la Editorial Imprenta Unión?	Determinar el grado de correlación entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa Editorial Imprenta Unión.	Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la empresa Editora Imprenta Unión.	Compromiso Laboral	Compromiso afectivo		Facilitar las cosas seguir trabajando Autoestima baja Identificación con la empresa Falta de identidad Falta de compañerismo
				Compromiso normativo		Objetivos por llegar Desvinculación con la empresa Lealtad Conocimiento de normas, procedimientos y valores Formar líderes Prestigio que genera la organización. Autosuficiencia de aporte
				Compromiso continuo		Incentivos no económicos para continuar en el trabajo Permanencia por necesidad y deseo Sin alternativa para renunciar Falta de opciones Necesidad de seguir en la empresa
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE ALEATORIA X	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
- ¿Cuál es grado de correlación entre el ambiente físico y el compromiso afectivo en los trabajadores de la Editorial Imprenta Unión?	- Determinar el grado de correlación entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.	- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.	Cultura Organizacional	Ambiente físico	Lenguaje	Lenguaje Idiosincrático Mensajes institucionales
- ¿Cuál es grado de correlación entre el ambiente físico y el compromiso normativo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?	- Determinar el grado de correlación entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.	- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.			Reglas formales	Reglas y Normas
- ¿Cuál es grado de correlación entre el ambiente físico y el compromiso continuo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?	- Determinar el grado de correlación entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.	- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de apreciación del ambiente físico y el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.			Ambiente físico de trabajo	Espacio de trabajo. Iluminación Temperatura
					Mobiliario y equipo	Mobiliario Equipamiento Tecnológico Reconocimientos
				Rituales y Ceremonias	Transmisión de resultados Eventos recreativos Confianza	
- ¿Cuál es grado de correlación entre los valores organizacionales y el compromiso afectivo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?	- Determinar el grado de correlación entre el nivel de interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.	- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.		Valores organizacionales	Honestidad	Sinceridad Integridad Comportamiento ético
					Compromiso con el trabajo	Grado en el cual una persona se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño importante para la valoración propia
					Compromiso Organizacional	Grado en el cual un empleado se identifica con la organización y con sus metas
					Responsabilidad	Dar cuenta de sus propios actos

continua...

PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE ALEATORIA X	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES
- ¿Cuál es grado de correlación entre los valores organizacionales y el compromiso normativo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?	- Determinar el grado de correlación entre el nivel de interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.	- Existe un grado de correlación significativo de entre el nivel de interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.	Cultura Organizacional	Valores organizacionales	Lealtad	Manejo de forma confidencial de las informaciones relevantes de la organizac
- ¿Cuál es grado de correlación entre los valores organizacionales y el compromiso continuo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?	- Determinar el grado de correlación entre el nivel de interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa editorial imprenta Unión.	- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de interiorización de los valores organizacionales y el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión es positivo.			Trabajo en Equipo	Trabajar con otros y hacer que estos cooperen.
- ¿Cuál es grado de correlación entre los supuestos inconscientes y el compromiso afectivo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?	- Determinar el grado de correlación entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa editorial imprenta Unión.	- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.			Orientación al Cliente	Identificar y satisfacer las necesidades de los clientes de forma efectiva.
- ¿Cuál es grado de correlación entre los supuestos inconscientes y el compromiso normativo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?	- Determinar el grado de correlación entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa editorial imprenta Unión.	- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso normativo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión.			Respeto	Manifestar cortesía, dignidad y consideración a los restantes miembros de la organización.
- ¿Cuál es grado de correlación entre los supuestos inconscientes y el compromiso continuo en los trabajadores de editorial imprenta Unión?	- Determinar el grado de correlación entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa editorial imprenta Unión.	- Existe un grado de correlación significativo entre el nivel de los supuestos inconscientes y el nivel de compromiso continuo de los trabajadores de la empresa Editorial Imprenta Unión es positivo.			La humanidad en relación con la	Naturaleza reactiva Naturaleza proactiva
				La naturaleza de la realidad y la verdad	Conocimiento basado en la tradición	
					Conocimiento basado en la experiencia	
					Conocimiento basado en el diálogo y la discusión	
					Importancia del horario de trabajo en la eficacia laboral	
					Puntualidad en la entrega de trabajos	
					Puntualidad en reuniones	
					Uso efectivo del tiempo	
					Valoración relaciones interpersonales y efectividad laboral	
					Jerarquías	
					Relaciones informales	
					Trato informal con supervisores	
					Valoración lado humano	
					Valoración de la efectividad	
					Ser humano como principal activo	
					La naturaleza de la actividad humana	Pasividad
			Pragmatismo			
			Equilibrio			
			La naturaleza de las relaciones humanas	Acceso a supervisores		
				Cooperación		
				Competencia		
				Individualismo		
				Impacto del medio de comunicación		
				Medio de comunicación más usado		
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE INTERVINIENTE (Z)		Indicadores	
			Perfil socio demografico		Sexo	
					Ares	
					Modalidad de contrato	
					Edad	
					Tiempo de servicio	

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2. Cuestionarios que se utilizan en la investigación

### ENCUESTA PARA EL ESTUDIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EDITORIAL IMPRENTA UNIÓN

La presente encuesta tiene por objeto conocer su opinión acerca de los aspectos de la cultura organizacional de la Editorial Imprenta Unión, tales como: condiciones del ambiente físico de trabajo, practica de valores organizacionales e interrelación entre compañeros. Esta encuesta es anónima. Los resultados de esta investigación permitirán a la Administración identificar situaciones de trabajo que puedan continuar y o mejorarse

Lea atentamente Instrucciones:

- Esta encuesta consta de 80 preguntas. Lea atentamente cada una de ellas, revise todas las opciones, y elija la alternativa que más le identifique.
- Marque la alternativa seleccionada con una línea oblicua (/). Si se equivoca o desea corregir su respuesta, marque con una (X) la alternativa que desea eliminar y seleccione la nueva opción.

#### I. DATOS GENERALES.

- Género:  Masculino  Femenino
- Lugar de trabajo  Personal administrativo  Personal de operaciones
- Edad : \_\_\_\_\_
- Antigüedad: \_\_\_\_\_

#### II. CUESTIONARIO:

No.	PREGUNTA	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	Se aceptan cambios del entorno tal y como se presenta.					
2	Se utiliza términos particulares para describir a personal clave, productos y equipos, los cuales la distinguen de otras empresas.					
3	Los trabajadores demuestran conocimiento y seguridad en los servicios que ofrecen a sus clientes.					
4	El cumplimiento del horario de trabajo es importante para ser eficaz.					
5	Los trabajadores procuran reducir el tiempo de respuesta a sus clientes.					
6	El tipo de mobiliario, la decoración y el tamaño de las oficinas son un símbolo de status.					
7	Los trabajadores asumen con responsabilidad sus actividades cotidianas.					

8	Se toma en cuenta la forma tradicional de hacer las cosas al momento de tomar decisiones.					
9	La cortesía forma parte de la cotidianidad de sus miembros.					
10	El mobiliario es confortable para los trabajadores.					
11	Se toman decisiones dirigidas a anticipar cambios del entorno.					
12	Los mensajes institucionales transmiten un sentido de unidad y cohesión entre sus miembros					
13	El uso del correo electrónico influye en la disminución de las relaciones cara a cara entre sus miembros.					
14	Los trabajadores se sienten identificados con la misión y las metas de la organización.					
15	Se posee el equipamiento tecnológico necesario para cumplir con las metas trazadas.					
16	Los trabajadores anteponen sus intereses individuales en las relaciones con sus compañeros					
17	Los trabajadores son dignos de confianza.					
18	Se valora el dialogo y la discusión a la hora de resolver un problema.					
19	El respeto hacia los compañeros de trabajo juega un papel importante en las relaciones laborales.					
20	Se desarrolla mecanismos adaptativos para ajustarse a las demandas del medio ambiente.					
21	Los trabajadores utilizan un vocabulario similar al empleado en otras imprentas					
22	La distribución de los espacios de trabajo y el mobiliario permiten apreciar las diferencias jerárquicas que existen entre sus miembros.					
23	Los trabajadores realizan sus actividades laborales de forma activa.					
24	Los trabajadores pueden acercarse libremente a las oficinas de sus supervisores para comunicarse con ellos.					
25	Los espacios de trabajo son adecuados para realizar las actividades laborales.					
26	Los trabajadores mantienen la confidencialidad de los proyectos organizacionales.					
27	Se considera que el trabajo es más efectivo cuando se ejecuta a través de la cooperación entre sus miembros					
28	Los trabajadores son responsables frente al trabajo asignado.					
29	Los trabajadores compiten entre sí para el logro de las metas fijadas.					
30	Existe un nivel apropiado de iluminación para la ejecución de las actividades laborales.					
31	Los trabajadores realizan sus actividades laborales teniendo en mente el éxito en las mismas.					
32	Se toma en cuenta el lado humano de cada uno de sus miembros.					
33	Los trabajadores asumen con responsabilidad sus actividades cotidianas.					
34	La distribución de los espacios de trabajo favorece las relaciones informales entre sus miembros.					
35	Se respetan las normas sobre la forma de vestir de sus miembros.					
36	Los clientes son tratados con respeto y cortesía.					

37	Se reconocen en actos públicos los logros relevantes de los trabajadores.					
38	Las personas más antiguas son influyentes en los procesos de toma de decisiones					
39	Se cumplen los horarios de almuerzo establecidos.					
40	Los trabadores se sienten comprometidos con su trabajo.					
41	Se realizan premiaciones a los trabajadores por años de servicio.					
42	Se respetan los tiempos de entrega de los trabajos.					
43	Los trabajadores se esmeran por el logro de los objetivos organizacionales					
44	Los trabajadores son puntuales al asistir a reuniones.					
45	Se cumplen las normas sobre el acceso de visitantes a las instalaciones.					
46	Se establece prioridades para la planificación de las tareas a realizar.					
47	Los trabajadores se identifican con su trabajo.					
48	Lo más importante es que el ser humano sea afectivo.					
49	Se realizan eventos para premiar a los trabajadores que demuestran un desempeño destacado.					
50	Los trabajadores escuchan abiertamente los puntos de vista de sus compañeros.					
51	Se respeta la calidad de vida de sus compañeros.					
52	Los trabajadores consideran que el desempeño en su trabajo es importante.					
53	Los trabajadores se rigen por la opinión de los expertos para solucionar su problema.					
54	Los proyectos organizacionales se llevan a cabo mediante el trabajo en equipo.					
55	Se valoran los argumentos y opiniones de sus miembros a la hora de tomar decisiones.					
56	La temperatura del ambiente es adecuada para el desempeño de las actividades laborales.					
57	Los trabajadores se resignan a los cambios que se producen en el contexto laboral.					
58	Los trabajadores procuran dar un servicio de calidad al cliente.					
59	Se realizan reuniones para informar sobre los resultados del negocio.					
60	Los trabajadores mantienen en secreto las informaciones relevantes de la misma.					
61	Se valoran más las relaciones interpersonales que la eficiencia laboral.					
62	Los trabajadores expresan sus desacuerdos de forma respetuosa.					
63	Los trabajadores asumen sus actividades laborales de forma práctica.					
64	Los trabajadores se brindan apoyo para el logro de los objetivos laborales.					
65	Se realizan eventos recreativos para integrar y motivar a sus miembros					
66	Los trabajadores procuran reducir el tiempo de respuesta a sus clientes.					
67	Los trabajadores se adaptan a los cambios laborales y procuran estar en armonía con los mismos.					
68	Los trabajadores se ayudan mutuamente para mejorar su efectividad.					

69	Los trabajadores toman en cuenta la opinión de los expertos para la realización de sus actividades					
70	Los trabajadores muestran un comportamiento correcto.					
71	Se considera al ser humano como el principal activo.					
72	Los trabajadores mantienen las promesas y los compromisos que realizan.					
73	Se realizan reuniones para celebrar el cumpleaños de los trabajadores.					
74	Es importante cumplir con la entrega a tiempo de los trabajos.					
75	Los trabajadores reportan al supervisor o a la persona indicada las acciones que perciben como indebidas.					
76	Predomina el trato informal entre los trabajadores y sus supervisores					
77	Los trabajadores son sinceros en sus acciones.					
78	Se realizan reuniones para despedir a los trabajadores que se retiran.					
79	A los trabajadores les importa el tipo de trabajo que realizan.					
80	El correo electrónico es la herramienta principal para comunicarse.					

*Gracias por su colaboración.*



## ENCUESTA PARA EL ESTUDIO DEL COMPROMISO LABORAL EN EDITORIAL IMPRENTA UNIÓN

La presente encuesta tiene por objeto conocer su opinión acerca de los aspectos del compromiso laboral de los trabajadores de la Editorial Imprenta Unión, tales como: compromiso afectivo, normativo y de permanencia en la organización. Esta encuesta es anónima. Los resultados de esta investigación permitirán a la Administración identificar situaciones de trabajo que puedan continuar y o mejorarse

Lea atentamente Instrucciones:

- Esta encuesta consta de 18 preguntas. Lea atentamente cada una de ellas, revise todas las opciones, y elija la alternativa que más le identifique.
- Marque la alternativa seleccionada con una línea oblicua (/). Si se equivoca o desea corregir su respuesta, marque con una (X) la alternativa que desea eliminar y seleccione la nueva opción.

### I. DATOS GENERALES.

- Género:
  - ( ) Masculino
  - ( ) Femenino
- Lugar de trabajo
  - ( ) Personal administrativo
  - ( ) Personal de operaciones
- Edad : \_\_\_\_\_
- Antigüedad : \_\_\_\_\_

### II. CUESTIONARIO:

N°	PREGUNTA	MUY EN		NI DE ACUERDO		MUY DE	
		DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI EN	DESACUERDO	DE ACUERDO	ACUERDO
1	Si YO no hubiese puesto tanto de mí mismo en la empresa, consideraría trabajar en otra parte.						
2	Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a la empresa ahora.						
3	Si deseara renunciar a la empresa en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.						
4	Permanecer en esta empresa actualmente, es un asunto tanto de necesidad como de deseo.						
5	Si renunciara a esta empresa, pienso que tendría muy pocas alternativas.						
6	Me facilitaría las cosas seguir trabajando en esta empresa el resto de mi vida.						
7	Me sentiría culpable si renunciara a esta empresa en este momento.						
8	Esta empresa merece mi lealtad.						
9	Realmente siento los problemas de la empresa como propios						

10	Yo no siento ninguna obligación de permanecer con mi Director actual.					
11	Yo no renunciaría a la empresa ahora porque me siento en obligación con la gente que trabaja.					
12	Esta empresa significa mucho para mí en lo personal.					
13	Le debo muchísimo a la Empresa.					
14	No me siento como parte de la familia en la empresa					
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la empresa.					
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta empresa sería la escasez de alternativas.					
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar la empresa incluso si lo deseara.					
18	No me siento emocionalmente vinculado en esta empresa					

*Gracias por su colaboración.*

### Anexo 3. Validación de instrumentos



Una Institución Adventista

#### UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Facultad de Ciencias Empresariales

#### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**Cuestionario para evaluar la Cultura organizacional.**

**Título:** "Cultura organizacional y compromiso laboral en Editorial Imprenta Unión año, 2016"

**Autor:** Bachiller, Rosario Roxana Castillo Lucana

**Instructivo;** marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en la relación a los ítems propuestos: emplee los siguientes criterios de evaluación.

A. De acuerdo

D. En desacuerdo

Nº	Aspectos a considerar	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación.	X	
2	Los ítems miden las variables de estudio.	X	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general.	X	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos.	X	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema.	X	
6	Hay claridad en los ítems.	X	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	X	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado.	X	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado.	X	
10	La secuencia planteada es adecuada.	X	
11	Las preguntas deben ser reformuladas.*		X
12	Deben considerar otros ítems.*		X

\*Explique al final

Observaciones

Sugerencias

EL INSTRUMENTO  
SE AJUSTA A  
LA INVESTIGACION

Dr. Raúl Acuña Salinas  
Docente - Universidad Peruana Unión

Especialidad:  
DNI/CE:



Una Institución Adventista

## UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Facultad de Ciencias Empresariales

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**Cuestionario para evaluar el Compromiso laboral.**

**Título:** "Cultura organizacional y compromiso laboral en Editorial Imprenta Unión año, 2016"

**Autor:** Bachiller, Rosario Roxana Castillo Lucana

**Instructivo;** marque el recuadro que corresponda a su respuesta y escriba en los espacios en blanco sus observaciones y sugerencias en la relación a los ítems propuestos: emplee los siguientes criterios de evaluación.

A. De acuerdo

D. En desacuerdo

Nº	Aspectos a considerar	A	D
1	Las preguntas responden a los objetivos de la investigación.	/	
2	Los ítems miden las variables de estudio.	/	
3	El instrumento persigue los fines del objetivo general.	/	
4	El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos.	/	
5	Las ideas planteadas son representativas del tema.	/	
6	Hay claridad en los ítems.	/	
7	Las preguntas responden a un orden lógico	/	
8	El número de ítems por dimensiones es el adecuado.	/	
9	El número de ítems por indicador es el adecuado.	/	
10	La secuencia planteada es adecuada.	/	
11	Las preguntas deben ser reformuladas.*		/
12	Deben considerar otros ítems.*		/

\*Explique al final

Observaciones

Sugerencias

_____	_____
_____	_____
_____	_____

Dr. Edwin Cisheros Gonzales  
Docente – Universidad Peruana Unión

Especialidad:  
DNI/CE:

#### Anexo 4. Evidencias la recolección de datos en el lugar objeto de estudio



Figura 7. Labor de inducción previa a la aplicación de los cuestionarios al personal de Editorial Imprenta Unión



Figura 8. Personal de EIU llenando los cuestionarios de cultura organizacional y compromiso laboral





Figura 9. Personal de EIU llenando los cuestionarios de cultura organizacional y compromiso laboral



Figura 10. Entrega de recordatorios al personal de EIU que participó de aplicación de los cuestionarios