

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



*Una Institución Adventista*

**Cultura organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A. 2018**

Por:

Carlos Alberto Murayari Gonzáles

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

**Tarapoto, 01 diciembre de 2019**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

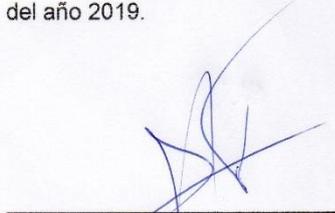
*David Troya Palomino*, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

### DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: ***“Cultura organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A. 2018”*** constituye la memoria que presenta el (estudiante Carlos Alberto Murayari Gonzales; para aspirar al grado de bachiller, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado 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 constancia en Morales, el 01 de diciembre del año 2019.



---

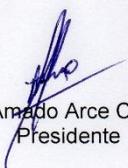
David Troya Palomino  
Asesor

Cultura Organizacional y su relación con el compromiso  
organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas de  
Shanusi S.A 2018

## TRABAJO DE INVESTIGACION

Presentada para optar el grado de bachiller en Administración y  
Negocios Internacionales

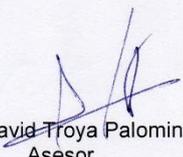
### JURADO CALIFICADOR



Mtro. Amado Arce Cobeñas  
Presidente



Lic. Kelita Guillen Lopez  
Secretario



Mtro. David Troya Palomino  
Asesor

Morales, 1 de diciembre del 2019

## Resumen

El objetivo de la presente investigación fue Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A., durante el periodo 2018. El tipo de investigación fue correlacional, el diseño no experimental de corte transversal. Se realizó un análisis de los constructos para la cultura organizacional basada en un enfoque propuesto por (Aguilar Abanto, 2017), y la segunda revisión se enfoca al análisis del compromiso organizacional propuesto por el mismo autor. Para la investigación se aplicó el instrumento que fue validado mediante tres juicios de expertos y se comprobó la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach en la cual se obtuvo un resultado de 0.871\*\* que significa bueno, el cual nos indica que el instrumento es confiable y aceptable. Los resultados obtenidos mediante la correlación de Rho Spearman; muestra que si existe relación significativa ( $Rho = 0,563^{**}$ ;  $p = 0,000$ ) de las variables estudiadas. En conclusión, podemos determinar que a mayor cultura organizacional mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A.

Palabras clave: cultura organizacional, compromiso organizacional, colaboradores

## **Abstract**

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the organizational culture and the organizational commitment of the employees of the company Palmas del Shanusi S.A., during the period 2018. The type of research was correlational, the non-experimental cross-sectional design. An analysis of the constructs was carried out for the organizational culture based on an approach proposed by Aguilar Abanto, (2017), and the second review focuses on the analysis of the organizational commitment proposed by the same author. For the investigation, the instrument was applied, which was validated by three expert judgments and the reliability was verified through Cronbach's Alpha in which a result of 0.871 \*\* was obtained, which means good, which indicates that the instrument is reliable and acceptable. The results obtained by the Rho Spearman correlation; shows that there is a significant relationship ( $Rho = 0.563^{**}$ ,  $p = 0.000$ ) of the variables studied. In conclusion, we can determine that the greater the organizational culture, the greater the organizational commitment of the employees of the company Palmas del Shanusi S.A.

**Keywords:** organizational culture, organizational commitment, collaborators

## 1. Introducción

En la actualidad, los temas organizacionales están cobrando mayor importancia a nivel mundial, debido a que están relacionadas directamente con el factor humano, la cultura organizacional es una de estas variables, la cual influye directamente en los resultados organizacionales, tales como, el nivel de desempeño o la rentabilidad. Según (García Navarro, 2017) la cultura organizacional es la columna vertebral de una organización, la cual encuentra su base en los valores, creencias y suposiciones de cada miembro de la empresa, orientando su comportamiento y facilitando el trabajo en común (p. 624); por lo tanto, la cultura guarda una connotación perceptual manifestada por cada uno de los miembros de la organización, además investigadores afirman que esta variable no solo ejerce efecto sobre variables cuantitativas, sino también, sobre variables emocionales como el compromiso organizacional.

Según estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014, p. 4) el motivo de despido o abandono de puestos laborales se debe a un deficiente compromiso entre la empresa y el trabajador, debido a una negativa percepción de la dinámica de trabajo. Estudios realizados por la Great Place to Work Institute (GPTW) en las organizaciones de Australia, en los últimos 12 meses, reportan que ha habido un mejoramiento en la dinámica organizacional en un 39.6%, gracias a la reforma de las culturas institucionales, este hecho genera que el 92% de los trabajadores estén inspirados e identificados con lo que realizan (2016, p.3). En China las investigaciones llegaron a la conclusión que cuando a un empleado se le brinda un ambiente de trabajo positivo, estos dan una respuesta coherente y estimulante en sus funciones denotando un compromiso inquebrantable hacia la empresa, es así que el 97% de los empleados afirman que la promoción de una cultura organizacional saludable influyó en su compromiso laboral (GPTW, 2015, p. 1).

En el plano Latinoamericano, investigaciones realizadas por la consultora Deloitte University (2015, p. 811) muestran que en la mayoría de las organizaciones latinoamericanas tales, el compromiso que poseen sus colaboradores es bajo, encontrando solo un 13% de recurso humano comprometido, y que el 50% de ellos en ningún momento recomendaría a su empleadora sus conocidos, asimismo agregan que el 22% de las organizaciones cuentan con programas poco eficientes para la intervención sobre el compromiso, encontrando que un 93% no cuenta con las herramientas óptimas para el desarrollo del

compromiso y gestión del recurso humano, de igual forma encontraron que solo el 12% de colaboradores perciben a su organización como una gestora de promoción y desarrollo, para el desenvolvimiento de una cultura deseada, de manera cualitativa expresaron que esta última “cultura”, es quien influye mucho en el compromiso de los colaboradores dentro de un ambiente laboral.

Poletto y Sanchez (2011, p. 181) hacen mención de su investigación sobre cultura organizacional en el cual concluyen que el impacto de esta sobre el desempeño individual contribuye en un 53% mientras que un 39% genera un obstáculo, la cual genera un efecto negativo en el desenvolvimiento organizacional, disminuyendo la efectividad dentro de la empresa. Meyer y Allen (1991, p.67) delimitan al compromiso como la interacción recíproca emocional entre la organización y sus trabajadores, la cual determina la decisión de pertenecer o no a una organización. El compromiso, es entendido como la responsabilidad motivacional con la que cuenta un colaborador como parte de sus funciones dentro de su área de trabajo, y este desenvolvimiento tiene incidencia dentro del contexto organizacional, debido a que esto va relacionado con la productividad y desempeño.

En Perú, en el 2014 la consultora Price Waterhouse Cooper (PwC), encontró que la capacidad de las empresas para retener a su personal, depende en un 70% de la adecuada gestión del clima laboral, considerándose esta, como una de las características principales de la cultura organizativa (Chiavenato, 2009, p. 126). afirma que en nuestro medio existe un pobre compromiso organizacional, encontrándose que solo un 25% de los colaboradores llegan a mostrar interés y dedicación en lo que realizan dentro de su área de trabajo, y que como causal principal fue hallada el mal manejo de la cultura dentro de la empresa, ante ello 87% de las organizaciones empresariales consideran que la deficiente gestión del compromiso organizacional es un influyente directo sobre su desarrollo organizacional, además que en nuestro medio social, el 50% de los directores de recursos humanos consideran que los temas de cultura y compromiso organizacional, deben ser tenidos altamente en consideración, por ser de gran importancia para la organización. Por lo que resulta importante el estudio de variables organizacionales, ya que en nuestro contexto social son pocos los aportes investigativos encontrados, tanto a nivel de cultura organizacional como del compromiso organizacional, ya que son variables subjetivas y son influidas y percibidas de distintas maneras, pero ante ello Torres (2016) encontró en su estudio de que existe relación entre las variables mencionadas, ya que si hay mejor percepción de la cultura, hay un

mayor nivel de compromiso en los empleados. Robbins y Judge (2013) refieren que una de las funciones de la cultura organizacional es que posibilita el compromiso en los empleados, el cual apela a una congruencia de objetivos (organización-empleado), además que influye en las acciones y comportamientos del empleado (p. 516). En nuestro medio un gran porcentaje de organizaciones empresariales viene teniendo dificultades respecto a su dinámica laboral, encontrando un déficit en su cultura organizacional.

La empresa Palmas del Shanusi, no es ajena, en estos últimos años se ha notado un alto nivel de rotación en su personal operario, especialmente con los recientemente contratados; a pesar de contar con un buen número de postulantes para dicho cargo, estos muchas veces no superan el primer mes de permanencia en el área. De acuerdo a diversas manifestaciones por parte de los trabajadores de la empresa, el motivo de este fenómeno se debe a las políticas de trabajo que presenta la organización, de manera específica a las normativas de sanidad y protección personal, las cuales al ser percibidas como innecesarias son rechazadas por los operarios, de igual forma con los reforzadores, ya que los trabajadores sienten que en algunas ocasiones no son valorados justamente, en tal sentido se considera que existe una débil cultura organizacional, ello está causando que el compromiso de los trabajadores sea bajo. La empresa si sigue en estas condiciones seguirá perdiendo personal valioso y capacitado ya que para poder laborar en la empresa se realiza todo un proceso de inducción y el reclutamiento todo ello genera gastos importantes para la empresa; y se observa el bajo nivel de involucramiento de parte los colaboradores en las capacitaciones de inducción que realiza la empresa.

En la empresa Palmas de Shanusi los colaboradores no se sienten muy afecto a la labor dentro del área que desempeñan dentro de la empresa dando como consecuencia la baja satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador que siente.

Por ello, con respecto a la continuación de seguir laborando dentro de la empresa los colaboradores, deciden renunciar a la organización, donde no se sienten vinculados a la institución por ello implicaría dejarla o perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Finalmente, el colaborador de la empresa Palmas de Shanusi tiene la falta de creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral. En este tipo de compromiso se desarrolla un bajo sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Por ello, la presente investigación tiene como principal objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en una nuestros colaboradores, y con ello poder tomar las medidas correctivas apropiadas.

## **2. Marco teórico**

### **2.1. Cultura Organizacional**

Según, Hillriegel et al. (2009) menciona, una cultura organizacional positiva es aquella en la que los empleados se sienten integrados, los miembros de la sub culturas se sienten respetados. Los empleados tienen la posibilidad de expresar sus opiniones.

Ante esta realidad, las organizaciones laborales tienen el reto de evaluar los elementos culturales que condicionan su dinámica social con la finalidad de orientar y fortalecer su potencial humano hacia la obtención de mejores resultados a nivel individual, grupal y organizacional. Existen excelentes investigaciones reflejadas en la literatura científica, tanto en el ámbito internacional, con la finalidad de demostrar la relación cultura organizacional–desempeño, así como la influencia que esta ejerce en los procesos de cambio (Alabart, Y. 2003)

Por una parte, la definición de cultura organizacional señalada por Stephen (2004) indica que la misma es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, siendo este sistema un conjunto de características básicas que valora la organización (p.525).

Asimismo, Aguirre (2004) indica que la cultura organizacional (termino a utilizar a lo largo de esta investigación) es un conjunto de elementos interactivos fundamentales generados y compartidos por los miembros de una organización al tratar de conseguir la misión que da sentido a su existencia (p.159)

Stephen (2009) plantea que “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras” (p.681)

### **2.1.1. Dimensiones de la cultura organizacional**

Según Pérez y Rodríguez, (2007), mencionan que la cultura organizacional refleja la forma en que cada organización aprende a lidiar con su entorno. Es una compleja mezcla de supuestos, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que, en conjunto, reflejan el modo particular de funcionar de una organización.

#### **Involucramiento**

Según (Riquelme, 2016). Es una percepción que mide el grado de identificación psicológica de un individuo con su trabajo, y está relacionado directamente con el nivel de desempeño notado como benéfico. El colaborador que tiene un alto nivel de involucramiento con su trabajo, es aquel que se identifica con la clase de tarea que realiza, la desempeña con agrado y le importa.

#### **Consistencia**

La consistencia de un colaborador se da en las acciones adecuadas que realiza, permitiendo el desarrollo adecuado de la empresa, el desempeño enfocado a los objetivos con acciones y el cumplimiento de las tareas asignadas.

#### **Adaptabilidad**

Los colaboradores se adaptan al sistema de trabajo de la organización permitiendo su capacidad para adaptarse a las amenazas del entorno y el aprovechamiento de las oportunidades, que se dan en el mercado.

#### **Misión**

La misión son los lineamientos definidos por la empresa, el cual el colaborador tiene que cumplir para poder realizar sus acciones acordes con su cumplimiento, permitiendo al entorno identificar la cultura de la empresa.

### **2.2. Compromiso organizacional**

Se define el compromiso organizacional como un estado psicológico que determina el vínculo entre un empleado y la empresa, la cual tiene efectos en la decisión de continuar o dejar la organización” (Meyer y Allen, 2001, p.64).

Vallejos (2014) refiere que el compromiso organizacional es el campo de estudio que investiga la reacción y comportamiento humano, grupos y estructuras desde las organizaciones, con el propósito de aprovechar los resultados para el mejoramiento de la eficacia de una organización. (p.17).

El compromiso organizacional, es el resultado de otras variables catalogadas como precedentes del mismo. Estas variables influyen en la evolución donde los empleados generan un vínculo afectivo hacia una empresa, este apego comienza en el periodo de selección, prosigue durante la etapa de inducción y se determinaría cuando el trabajador se incorpore a la empresa (Reyes, Sánchez, Gama, & López, 2012, p. 74)

Chiavenato (2006) refiere que el compromiso organizacional es la forma en la que el trabajador se identifica con la empresa y el apego generada hacia la misma. Es decir, su deseo de permanecer activamente en ella habiéndose identificado con los objetivos y metas de la organización.

### **2.2.1. Dimensiones del compromiso organizacional**

Sin duda el concepto para Meyer y Allen (2001), es de gran apoyo ya que sustenta que el compromiso organizacional está constituido por tres componentes Afectivo, de Continuidad y Normativo. Este es uno de los modelos multidimensionales más populares.

Compromiso Afectivo (deseo): Es decir la adhesión emocional del empleado hacia la empresa, adquirida como consecuencia de la satisfacción por parte de la organización de las necesidades y expectativas que el trabajador siente. Conceptualmente puede ser caracterizado por al menos tres factores: una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización, la disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización, el fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización.

Compromiso de Continuación (necesidad): Señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Compromiso Normativo (deber): Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas

prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

### 3. Materiales y métodos

La muestra estuvo formada por 200 colaboradores, 139 Varones, 131 Mujeres, de 21 a 51 años de edad, con estado civil, 48 solteros, 23 casados y 9 convivientes, de los clientes del Hotel Cesar, el 36.3% pertenecía a la franja de 20 a 30 años, el 43.8% tenía 31 a 40 años de edad, el 16.3% tenía 41 a 50 años de edad, el 3.8% tenía 51 años a más. Para medir la calidad de servicio se utilizó los cuestionarios o encuestas adaptada de (Aguilar Abanto, 2017) que se aplicó a los colaboradores, el diseño de investigación es de tipo estudio correlacional y explicativo lo cual aplica (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) que estos diseños describen las relaciones existentes entre dos o más variables en determinado momento. Diseño no experimental: Con este tipo de diseño se pretende realizar una serie de acciones y después mediante la observación ver los efectos que produjo. De acuerdo con los autores (Hernández et al., 2014) “el primer requisito es la manipulación intencional de uno o más variables independientes. La variable independiente es la que se considera como supuesta causa en una relación entre variables, es la condición antecedente, y al efecto provocado por dicha causa se le denomina variable dependiente (Consecuente)”. En la tabla 1 observamos los aspectos sociodemográficos de la muestra en estudio.

*Tabla 1*

*Información sociodemográfica*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Género del trabajador</b>	Masculino	139	69.5%
	Femenino	61	30.5%
	Total	200	100.00%
<b>Edad</b>	31 – 40	50	16%
	41 – 50	89	32%
	51 – 60	43	28%

	61 – 70	17	16%
	71 o más	1	8%
	Total	200	100.00%
<b>Estado civil</b>	Soltero	83	41.5%
	Casado	32	16%
	Viudo	2	1%
	Divorciado	4	2%
	Conviviente	79	39.5%
	Total	200	100.00%
<b>Grado de instrucción</b>	Primaria	50	25%
	Secundaria	62	44.5%
	Tecnico	29	21.5%
	Superior	13	9%
	Total	200	100.00%
<b>Tiempo que labora</b>	Menos de 6 meses	70	35%
	De 7 meses a 1 año	52	26%
	De 1 a 2 años	32	16%
	De 2 a 5 años	26	13%
	De 6 a más años	20	10%
	Total	200	100.00%
<b>Puestos que ocupa</b>	Nombrado	29	14.5%
	Contratado	168	84.5%
	Servicio	2	1%
	Total	200	100.00%

---

Fuente: elaboración propia.

### 3.1. Participantes

La población comprende a todos los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A. entre hombres y mujeres que hacen un total de 2500 colaboradores.

La muestra corresponde a un tipo de **muestreo probabilística** aleatorio simple.

Muestreo probabilístico: Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) quienes mencionan en su libro metodología de la investigación que la muestra probabilística es un subgrupo de la población en el que todos los elementos de ésta tienen la misma posibilidad de ser elegidos.

Aleatorio simple: Se caracteriza porque cada unidad que compone la población tiene la misma posibilidad de ser seleccionado, López (2004).

Con un porcentaje de confiabilidad del 95% y un margen de error del 5% el total de la muestra para este estudio de investigación es de 200 colaboradores encuestados.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Reemplazando los valores, se obtiene la siguiente muestra:

$$n = \frac{2500 \cdot 0.95^2 \cdot 0.5 \cdot (1-0.5)}{(2500-1) \cdot 0.05^2 + 0.95^2 \cdot 0.5 \cdot (1-0.5)}$$

n=200

### 3.2. Instrumentos

Para cultura organizacional, se adaptó la escala de Hernández, (2008), la escala está compuesta por cuatro dimensiones (involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión) con 3 indicadores cada uno, la escala de respuesta es de tipo Likert y varía entre 1 y 5 (siempre / nunca). para compromiso organizacional, la escala está compuesta por tres dimensiones

(compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo) con 3 indicadores cada uno, la escala de respuesta es de tipo Likert y varía entre 1 y 5 (siempre/nunca). También se realizó la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach en la cual se obtuvo un resultado de 0.871\*\* que significa bueno, el cual nos indica que el instrumento es confiable y aceptable.

Para el análisis de datos se procedió a usar el programa estadístico SPSS, de tal forma que se ingresó los datos correspondientes obtenidos después de un proceso de recolección de información, aplicando el análisis correlacional de nuestras variables y dimensiones, haciendo uso de las hipótesis nulas y alterna para determinar el grado de significancia teniendo en cuenta el p-valor  $<0.05$ .

### **3.3. Análisis de datos**

- La variable Cultura organizacional, está considerado por 4 dimensiones: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión para ello se utilizó los cuadros de frecuencias y porcentajes, por otro lado, se utilizó el sistema SPSS 23, categorizando la información correspondiente a cada dimensión y variable.
- La variable Compromiso Organizacional, está considerado por 3 dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo, para ello se utilizó los cuadros de frecuencias y porcentajes, de la misma manera se utilizó el sistema SPSS 23, categorizando la información correspondiente a cada dimensión y variable.
- Para el análisis correlacional, se ingresaron los datos al sistema SPSS 23, para relacionar las dimensiones de la variable 1 (Cultura Organizacional) con la variable 02 (Compromiso Organizacional). Para el análisis de las correlaciones se utilizó el coeficiente de Rho Spearman por ser noparamétrico y de escala ordinal.

## 4. Resultados y discusión

### 4.1. Análisis de fiabilidad de instrumento

Tabla 2.

*Prueba de Crombach*

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Crombach	Ítems
Cultura Organizacional con un Alfa de Crombach de 0,886 (9 ítems)	Involucramiento	0,816	2
	Consistencia	0,775	2
	Adaptabilidad	0,830	2
	Misión	0,891	3
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Crombach	Ítems
Compromiso Organizacional con un Alfa de Crombach de 0,856 (9 ítems)	Compromiso	0,887	3
	afectivo		
	Compromiso de continuación	0,764	3
	Compromiso normativo	0,743	3

Fuente elaboración propia

Los instrumentos son aptos de acuerdo a los coeficientes de Alfa de Crombach

### 4.2. Resultado 1

Se obtuvo un coeficiente Rho Spearman igual a 0,563 y un p valor igual a 0,000 ( $p$ -valor < 0.05) correlación positiva moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de la investigación. Esto quiere decir que si se fortalece la cultura organizacional mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A

Tabla 3.

*Análisis de cultura organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A.*

Cultura organizacional	Compromiso Organizacional		
	Rho de Spearman	p- valor	n
	,563**	,000	200

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

Fuente: Elaborada propia

#### **4.3. Resultado 2**

Se obtuvo un coeficiente Rho Spearman igual a 0,378 y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.05) correlación positiva moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de la investigación. Esto quiere decir que, a mayor involucramiento mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A.

Tabla 4

*Análisis de correlación involucramiento y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A.*

Involucramiento	Compromiso Organizacional		
	Rho de Spearman	p- valor	n
	,378**	,000	200

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

Fuente: Elaborada propia

#### **4.4. Resultado 3**

Se obtuvo un coeficiente Rho Spearman igual a 0,486 y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.05) correlación positiva moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de la investigación. Esto quiere decir, que, a mayor consistencia mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A.

Tabla 5

*Análisis de correlación consistencia y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A.*

Consistencia	Compromiso Organizacional		
	Rho de Spearman	p- valor	n
	,486**	,000	200

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

Fuente: Elaborada propia

#### **4.5. Resultado 4**

Se obtuvo un coeficiente Rho Spearman igual a 0,545 y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.05) correlación positiva moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de la investigación. Esto quiere decir, que, a mayor adaptabilidad mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A.

Tabla 6.

*Análisis de correlación adaptabilidad y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A.*

#### **Hipótesis específica 3**

Adaptabilidad	Compromiso Organizacional		
	Rho de Spearman	p- valor	n
	,545**	,000	200

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

Fuente: Elaborada propia

#### **4.6. Resultado 5**

Se obtuvo un coeficiente Rho Spearman igual a 0,411 y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.05) correlación positiva moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de la investigación. Esto quiere decir, que, a mayor cumplimiento de la misión mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A.

Tabla 6

*Análisis de correlación de la misión y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A.*

Misión	Compromiso Organizacional		
	Rho de Spearman	p- valor	n
	,411**	,000	200

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

Fuente: Elaborada propia

## Conclusiones y recomendaciones

### 4.1. Conclusiones

1. Se concluye que, si existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A, año 2018. Se obtuvo una correlación positiva moderada ( $Rho= 0,563 **$ ;  $p = 0,000$ ), donde podemos determinar que al fortalecer la cultura organizacional mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A
2. Se concluye que, si existe relación entre el involucramiento y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A, año 2018. Se obtuvo una correlación positiva moderada ( $Rho= 0,378 **$ ;  $p = 0,000$ ), donde podemos determinar que a mayor involucramiento mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A.
3. Se concluye que, si existe relación entre la consistencia y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A, año 2018. Se obtuvo una correlación positiva moderada ( $Rho= 0,486**$ ;  $p = 0,000$ ), donde podemos determinar que a mayor consistencia mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A.
4. Se concluye que, si existe relación entre la adaptabilidad y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A, año 2018. Se obtuvo una correlación positiva moderada ( $Rho= 0,545**$ ;  $p = 0,000$ ), donde podemos determinar que a mayor adaptabilidad mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A.
5. Se concluye que, si existe relación entre la misión y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A, año 2018. Se obtuvo una correlación positiva moderada ( $Rho= 0,411**$ ;  $p = 0,000$ ), donde podemos determinar

que a mayor cumplimiento de la misión mayor será el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A

#### **4.2. Recomendaciones**

Sobre la base de los resultados de esta investigación, presento las siguientes recomendaciones.

1. Se recomienda a la Gerencia de Palmas del Shanusi S.A., tomar en cuenta la relación existente entre la Cultura Organizacional y la Cultura organizacional, por el cual se debe implementar acciones que ayuden al involucramiento, mejore la consistencia, ayude a la adaptabilidad de los trabajadores interioricen la misión de la empresa, para lograr el compromiso afectivo, el compromiso de continuación y el compromiso normativo.
2. Se recomienda a la Gerencia de Palmas del Shanusi S.A., realizar actividades para fortalecer las características dominantes de los directivos y hacer participar de las actividades de integración a los líderes de la organización, para que se logre involucramiento del personal, a través de talleres que permitan fortalecer la integración de equipos de trabajo cohesionados.
3. Se recomienda a la Gerencia de Palmas del Shanusi S.A., adaptar el estilo gerencial, a las necesidades de la empresa, mejorar la unión de la organización, mejorar los procesos de inducción de los colaboradores para una adecuada adaptación e inserción de los colaboradores al desempeño laboral.
4. Se recomienda a la Gerencia de Palmas del Shanusi S.A., poner mayor énfasis estratégico en posicionar la misión de la empresa en la mente de todos los colaboradores para concientizar en el cumplimiento del mismo.
5. Se recomienda a la Gerencia de Palmas del Shanusi S.A., fortalecer con incentivos y reconocimientos públicos a los trabajadores que tengan identificación con la empresa.

Utilizar los resultados de la investigación como fuente de consulta para otros investigadores interesados en el estudio de las mismas variables.

## Referencias

- Abad, K: Pizango, L y Saavedra, S (2017). En su investigación titulada: “Cultura organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores del hotel puerto palmeras – Tarapoto Resort, Banda de Shilcayo, en el año 2015” (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.
- Aguilar Abanto, Sully Luciana. 2017. “Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de un corporativo del distrito de Miraflores - Lima 2017.” Universidad César Vallejo.
- Aguirre Baztán, Á. (2004). La cultura de las organizaciones. Barcelona: Editorial Ariel, S.A
- Alabart, Y. (2003). «Contribución al diagnóstico de la cultura organizacional, en el sector empresarial cubano», [tesis de doctorado], La Habana Cuba, Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría, Centro de Estudios de Técnicas de Dirección.
- Chiavenato. I. (2009) “Comportamiento organizacional” La dinámica del éxito en las organizaciones. 2ª ed. Edit. Interamericana Editores México.
- Gayosso, O (2013). En su investigación titulada: “Determinación del clima laboral y del compromiso organizacional de los docentes con fines de mejora en una institución de nivel básico ubicada en Pachuca, Hidalgo” (Tesis de posgrado). Universidad de Tecnológico de Monterrey, Pachuca Hidalgo, México.
- García Navarro, Víctor Augusto. 2017. Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional. Universidad Católica Boliviana.
- Hellriegel, D (2009) “Comportamiento Organizacional” 12ª. ed. Mexico. Edit. Latinoamericana
- Hernández, Roberto, Carlos Fernández, y Pilar Baptista. 2014. Metodología de la investigación. Vol. 53.

- Hurtado, M y Eguia, A (2018). En su investigación titulada: “Clima organizacional y compromiso, en la entidad hotelera “Chaski Hotel “de la ciudad de Cusco, 2017” (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Loza, E (2014). En su investigación titulada: “Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto” (tesis de posgrado). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú
- Meyer, J. y Allen, N. (2001) Commitment in the workplace: Theory, research and application. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Pérez, D. M., & Rodríguez, J. (2007). Hacia una nueva cultura organizacional: La cultura del conocimiento. Recuperado 28 de noviembre de 2019, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352007000900008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007000900008)
- Reyes, R. G. R., Sánchez, D. G., Gama, H. L., & López, E. I. M. (2012). Compromiso y clima organizacional: Caso de estudio del hospital general de río verde, S.L.P. Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales, 3(2), 70-92. <https://doi.org/10.1804/rpcc-uacjs.v3i2.70>
- Riquelme, Martias. 2016. “¿Qué es el Involucramiento en el Trabajo? - Web y Empresas”. Web Empresas. Recuperado 27 de octubre de 2018 (<https://www.webyempresas.com/involucramiento-en-el-trabajo/>).
- Salaiza, F (2009). En su investigación titulada: “Influencia del clima laboral sobre el compromiso organizacional del personal de una Institución educativa” (tesis de posgrado). Universidad Tecnológica de Monterrey, Nuevo León, México.
- Salazar, A (2008). En su investigación titulada: “Estudio de la cultura organizacional, según Cameron y Quinn: Caso de una empresa del sector asegurador venezolano” (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela, Buenos Aires
- Stephen P. (2009). Comportamiento Organizacional. México. Ed. Prentice Hall.