



Universidad  
Tecnológica  
del Perú

Facultad de Administración y Negocios

Administración de Empresas

Trabajo de Investigación:  
“El Compromiso Gerencial en las empresas de  
conversión de papeles”

Aguilar López, David Augusto  
Espinoza Quispealaya, Nicole Dennise

para optar el Grado Académico de Bachiller en  
Administración de Empresas

Lima – Perú  
2020

## **DEDICATORIA:**

Este proyecto está dedicado a nuestros padres, ya que ellos fueron pieza fundamental y apoyo incondicional en nuestra formación académica, sin ellos no habiéramos llegado hasta aquí. Gracias por los valores que nos inculcaron desde pequeños, la valentía y la perseverancia que reflejamos de ellos.

A nuestros hermanos, que han sido ejemplo para nosotros en la lucha para alcanzar nuestras metas. Además, a todas las personas involucradas en este proceso que hicieron posible este proyecto.

## ÍNDICE

RESUMEN.....	5
CAPITULO I.....	7
INTRODUCCIÓN.....	7
1.1 Pregunta de investigación .....	11
1.2. Objetivo de investigación.....	11
1.3. Justificación de la investigación.....	11
CAPITULO II.....	12
METODOLOGIA .....	12
2.1. Método de observación, analítico y descriptivo.....	12
a. Fuentes .....	13
b. Búsqueda de información .....	13
c. Lecturas revisadas .....	13
d. Selección de los artículos sobre el tema .....	14
CAPITULO III.....	15
DESARROLLO, RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	15
CAPITULO IV .....	32
CONCLUSIONES .....	32
CAPITULO V .....	34
BIBLIOGRAFÍA.....	34

## ÍNDICE DE TABLA

3.1. Tabla de Desarrollo	16
3.2. Tabla de Resultados	22
3.3. Tabla de Discusión	30

## **RESUMEN**

El trabajo investigativo se relaciona al compromiso gerencial en las empresas, para ello, se realizó la revisión de 11 artículos académicos indexados con información en relación al tema. En la primera parte, se desarrolló en un contexto global y nacional nuestra variable en estudio, asimismo, su situación, actual, evolución y perspectiva futura. Además, se planteó una pregunta de investigación, con su respectivo objetivo y justificación del mismo. Seguidamente, se detalla la herramienta metodológica que se hizo uso para la investigación durante la ejecución del presente trabajo de investigación, iniciamos con el método de observación, en el cual identificamos fuentes secundarias relacionados a nuestro tema de investigación, continuamos con el método analítico, para lo cual realizamos un análisis en dichas fuentes identificadas, terminamos con el método descriptivo, en lo cual detallamos todo el proceso. Finalmente, de acuerdo al análisis de los artículos revisados, se realizó cuadros de desarrollo, resultados y discusión de la información de las fuentes bibliográficas relacionadas al tema de estudio.

Por otro lado, el objetivo de una cultura organizacional busca comprometer a los trabajadores gerenciales, logrando una mayor productividad.

**Palabras claves:** Compromiso gerencial, cultura organizacional, valores organizacionales

## **ABSTRACT**

The research work is related to the managerial commitment in the companies, for this, a review of 11 academic articles indexed with information in relation to the subject was carried out. In the first part, our variable under study was developed in a global and national context, as well as its current situation, evolution and future perspective. In addition, a research question was asked, with its respective objective and justification for it. Next, the methodological tool that was used for the investigation during the execution of this research work is detailed, we started with the observation method, in which we identified secondary sources related to our research topic, we continued with the analytical method, to which we carry out an analysis in said identified sources, we finish with the descriptive method, in which we detail the whole process. Finally, according to the analysis of the articles reviewed, development charts, results and discussion of the information from bibliographic sources related to the study topic were made.

On the other hand, the objective of an organizational culture seeks to engage managerial workers, achieving greater productivity.

**Key words:** Management commitment, organizational culture, organizational values

## **CAPITULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

Si nos enfocamos en un contexto global de cómo se originó el compromiso organizacional. El autor Steers (1997) fue uno de los primeros investigadores que relaciono el compromiso con diferentes variables, por ejemplo, rotación, desempeño y absentismo. Además, El compromiso gerencial se encuentra relacionado con variables como lo son el clima laboral, características personales y las funciones que ejerce el trabajador en su centro de labor. Asimismo, la variable en estudio se ha visto relacionado con referencias de las empresas como lo son la rotación del personal, el desempeño de los trabajadores, cumplimiento de objetivos y la productividad. También, según la literatura, hay muchos aspectos que analizar para llegar a una precisa conceptualización y modelos teóricos que expliquen con claridad el compromiso organizacional y con qué variables se encuentra relacionado. Por otro lado, los trabajos sobre el compromiso organizacional han sido muchos, varios de aquellos trabajos fueron de carácter empírico teniendo como objetivo determinar las variables que comprometen a los trabajadores dentro de una organización, se hicieron varios casos de aplicación en organizaciones como universidades, ejercito, banco, entre otros. Además, debido a la escases de información en esa época ha impedido que se realice la diferenciación con otras terminaciones relacionado con este vocablo (la satisfacción, la involucración, etc.). El anuncio por Meyer y Allen (1990), que el compromiso se divide en tres: Compromiso afectivo, se refiere que el trabajador está orgulloso de pertenecer e identificarse con los valores, misión y visión de la empresa. Compromiso de

continuación, se da por el tiempo y esfuerzo que el trabajador tiene por la empresa. Compromiso normativo, en pocas palabras el empleado debe responder de manera mutua. Estos autores lo definen como: "un marco mental o estado psicológico que impulsa a un individuo hacia el curso de la acción, esto quiere decir, que mientras lo impulsen a seguir un objetivo ellos pueden conseguir lo mejor para su organización.

Por otro lado, en un contexto nacional, en base a distintas investigaciones como lo son el estudio por Roger Manuel Patrón Cortés, el Perú fue considerado como país con leyes muy rígidas en el campo laboral, existían muchas restricciones y los despidos eran muy limitados, esto daba origen a la estabilidad laboral que se encontraba muy presente en el mercado, esto se volvía cada vez más notorio en el ámbito laboral, ya que las empresas se encontraban con menor capacidad de autoridad para lograr identificar delitos o incumplimiento de sus trabajadores. Ante esto, el campo en el cual desempeñaban las empresas sus actividades económicas se separó por: una cubierta por las leyes laborales y la otra totalmente desprotegida. Para inicio de los noventa, el Gobierno tomo conciencia sobre los problemas "Infracciones no sancionadas" que se estaban dando entorno a las empresas, para lo cual impulso reformas laborales que puedan detener dicha problemática y apoyar a las empresas. Se crearon nuevas normas tanto de derecho individual como colectivo, el cual tendrían como origen proteger los derechos de las empresas y trabajadores. Dado a ello, desapareció la permanencia de trabajo y se modificó por una relativa. Sucesivamente a los objetivos de las nuevas normas que se crearon para eliminar el problema que estaba ocurriendo en el mercado laboral, se incorporaron nuevas modalidades de contratos como lo son: plazo fijo, por servicios, a través de intermediarios, etc. Por otro lado, el índice de rotaciones de los trabajadores era muy grande, esto se daba, porque las empresas no capacitaban a sus trabajadores y esto hacia que su rendimiento y compromiso sea menor al realizar sus funciones, esto traía como secuencia para las empresas un bajo nivel de productividad y alto costo. Por lo tanto, era necesario que las



empresas realicen capacitaciones a sus trabajadores, además de darles incentivos que generen en ellos un mejor compromiso con la organización y sea más eficientes.

En la actualidad, el compromiso gerencial ha sido definido de distintas maneras. Por un lado, Patrón (2013) lo relaciona con el aspecto afectuoso del trabajador hacia la organización y la necesidad económica hacia los ingresos generados por la misma. Por otro lado, Patrón, Llanes, Pérez y Sahui (2016) lo definen como el deseo o compromiso afectivo se manifiesta mediante la admiración que tiene el trabajador con la empresa, la preocupación por su centro laboral y al sentirse participe de los objetivos logrados. En general el compromiso gerencial es el grado de identidad que posee todo empleado con la compañía en la cual presta su servicio y se siente comprometido con el logro de los objetivos. También, en base a distintos analices realizados, se ha llegado a la conclusión que el compromiso laboral es importante para lograr un nivel de productividad y desempeño eficiente. Para ello, un buen clima laboral en toda organización traerá como resultados que el talento humano se sienta más motivado en realizar sus funciones. Es decir, si los colaboradores están comprometidos con la organización, los resultados serán exitosos. Además, el compromiso gerencial permite a toda organización la estabilidad laboral frente a sus colaboradores dado que esto traerá como resultado el beneficio por ambas partes. Por un lado, la empresa va obtener un ahorro de costos, no tendrá que aplicar métodos de reclutamiento o inducción. También, existirá menos rotación de personal.

El compromiso gerencial ha evolucionado con el transcurrir de los tiempos en el ámbito laboral, las empresas han entendido que no solo se trata de satisfacer a sus colaboradores, entendieron que el término iba más allá. En primer lugar, empezaron aplicar nuevas herramientas o estrategias, por ejemplo, capacitaciones, inducciones, reconocimientos, entre otras mejoras que iba beneficiar al colaborador y lograr una mejor empatía. Además,

según los autores Meyer y Allen citado por Soberanes y Fuente, el compromiso gerencial se puede dividir en tres componentes. En primer lugar, el deseo, en lo cual todo colaborador se va sentir identificado con la organización y orgulloso de prestar su servicio. En segundo lugar, la necesidad, ya que mientras sea mayor el tiempo de laborar en la organización, mayor será su compromiso. Por último, el deber de permanecer en la organización, cuando un colaborador alcanza un nivel mayor de identificación y se siente participe de los logros de la empresa. También, según los autores Morelos y Fontalvo (2014), el compromiso gerencial está dentro de la cultura empresarial. Asimismo, González y Parra (2008), hacen relevancia que distintos factores dentro de la organización que están vinculados a la cultura organizacional, por ejemplo, los valores, la motivación, el clima laboral y liderazgo, que trae como resultado en logro de los objetivos. Además, la autora Barrios (2018), señala que las organizaciones que tienen éxito en el mercado, son las que tienen un vínculo con la cultura organizacional y sus trabajadores. También, según las autoras Miquilena y Paz (2008) mencionan que el desarrollo de una cultura organizacional va depender del involucramiento que compartan los trabajadores con la organización, esto va permitir un sistema de desarrollo positivo.

El compromiso gerencial es una variable que tiene como visión el reconocimiento de los empleadores frente a sus colaboradores, además, permitirles un crecimiento profesional (línea de carrera) dentro de la organización, ya que esto va originar que se sienta motivado al realizar sus funciones y logre mayores resultados para la empresa. Además, según investigaciones como las de Cernas-Ortiz y Davis (2018) encontraron una relación positiva del compromiso con una mayor productividad. Por otro lado, Betanzos y Paz, 2007 citado por Muñoz (2018) lo relacionan con el equilibrio empresarial.

## **1.1 Pregunta de investigación**

**¿Cómo la formación en la Cultura Empresarial impacta en el nivel de Compromiso Gerencial de los colaboradores en América Latina durante los últimos 5 años?**

## **1.2. Objetivo de investigación**

- Identificar los valores, comportamientos e identificación por el nivel gerencial en la formación de la cultura organizacional.

## **1.3. Justificación de la investigación**

Se orienta en revisar los artículos para analizar la formación de una cultura organizacional, que nos permita determinar el grado de compromiso gerencial de los trabajadores. Para ello, la razón fundamental dentro de nuestra variable en estudio, son los valores y factores como motivación y liderazgo por la alta gerencia, que traerá como resultado regular, modelar y controlar el comportamiento organizacional.

## **CAPITULO II**

### **METODOLOGIA**

#### **2.1. Método de observación, analítico y descriptivo**

En el desarrollo, hicimos uso de distintas metodologías, que nos permitió identificar y seleccionar información referida a nuestro trabajo de investigación.

Por un lado, el método de observación, ya que es una herramienta que nos va permitir recoger información para nuestro tema de investigación y revisar los artículos con relación a nuestro tema. Por ello, como grupo empezamos a identificar cuáles de las fuentes secundarias que buscamos en distintas bases de datos confiables que nos brindaron los docentes, que contengan información.

Seguido, el método analítico, en el cual analizamos y revisamos los artículos indexados, para seleccionar cuales contienen mayor relevancia con nuestro trabajo de investigación, a fin de tener un mejor panorama sobre compromiso gerencial en las organizaciones.

Por último, el método descriptivo, como grupo nos enfocamos en nuestro tema de investigación y el desarrollo que íbamos a implementar para poder lograr obtener un resultado eficiente. Para ello, en primer lugar, definimos que nuestro trabajo de investigación al ser una revisión de artículos indexados, íbamos hacer uso de fuentes secundarias, ya que no hay una unidad de análisis. En segundo lugar, iniciamos la

búsqueda y descarga de información relacionada a nuestro trabajo de investigación, para seguido a ello, nos organizamos como grupo en analizar si dichos artículos contenían información importante para nuestro tema. Finalmente, seleccionamos los artículos indexados con mayor acercamiento a nuestro tema e información importante.

#### **a. Fuentes**

Información de fuente secundaria, ya que corresponde la revisión de artículos indexados en fuentes bibliográficas que se encuentran en internet. Además, dichas fuentes bibliográficas fueron recomendadas a través de los docentes de la universidad, ya que ellos contaban con mayor información en relación al tema.

#### **b. Búsqueda de información**

Para ello, nos organizamos en realizar cada uno la búsqueda de 10 artículos indexados en el portal de estudiante de la universidad, haciendo uso de la Biblioteca UTP, que nos brindó la facilidad de uso en portales bibliográficos como lo son Scopus, EBSCOhot y Google Académico). Ante esto, utilizamos palabras claves durante la búsqueda de artículos indexados, que nos permitió encontrar información relacionada a nuestro de investigación.

#### **c. Lecturas revisadas**

Como grupo, luego de haber realizado la búsqueda de información en fuentes bibliográficas que se encuentran en internet, iniciamos con el proceso de lectura, en el cual nos organizamos en analizar si el contenido de dichos artículos tenía acercamiento al tema de nuestro trabajo de investigación. Luego a ello, como grupo debatimos si dicha información era importante para nuestro trabajo y si podíamos considerarla como fuente bibliográfica.

**d. Selección de los artículos sobre el tema**

Finalmente, organizamos y seleccionamos los artículos indexados con mayor acercamiento al tema y con información importante para nuestro trabajo de investigación.

1. Barrios, R. (2018)
2. Calderón, M., Laca, F. y otros (2015)
3. Castillo, J. (2013)
4. Cernaz, D., Mercado, D. y otros (2018)
5. Expósito, D. y Marsollier, G. (2017)
6. Máñez, G. (2016)
7. Miquilina, D. y Paz, A. (2008)
8. Morelos, J. y Fontalvo, T. (2014)
9. Muñoz, E., Frade, L. y otros (2018)
10. Patrón, R. y otros (2016)
11. Rodríguez y Romo, L. (2013)

## **CAPITULO III**

### **DESARROLLO, RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### 3.1. Tabla de Desarrollo:

#### Revisión artículos

<u>Artículo.</u>	<u>Problema</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Aporte</u>	<u>Evaluación</u>
1. Cultura y Valores Organizacionales Emergentes en la Gerencia. 2018	¿Qué elementos teóricos se relacionan con la cultura y valores organizacionales emergentes en la gerencia?	Determinar qué elementos se relacionan con la cultura y valores organizacionales emergentes en la gerencia	Identificación de los elementos de comportamiento, comunicación, el origen, la razón de ser y las estrategias de la organización.  Además, la utilización de dichos elementos va permitir que los colaboradores puedan desarrollar mayor identificación por la organización y cumplir los objetivos empresariales.	Si los elementos (comportamiento, comunicación, origen, la razón de ser y las estrategias) se aplican favorablemente, el vínculo que hay entre los valores y cultura organizacional.  De tal manera, si las organizaciones desarrollan sus elementos ya mencionados, los colaboradores podrán aplicar los valores y cultura organizacional con actitud positiva.



<u>Artículo.</u>	<u>Problema</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Aporte</u>	<u>Evaluación</u>
<p>2. Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. 2015</p>	<p>¿Qué relación existe entre la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre ellas.</p>	<p>Dan mayor influencia en las expectativas del empleo, ya que existe una comunicación ampliamente debido a las diversas estrategias aplicadas.</p> <p>La organización que logra integrar a los colaboradores con las expectativas de la empresa, lograrán obtener enlaces afectivos entre las partes involucradas.</p>	<p>Si se aplica favorablemente una comunicación amplia de las estrategias organizacionales, normas y formas de trabajo, el compromiso y la socialización organizacional será óptimo dentro de la empresa.</p> <p>Por lo tanto, si la aplicación de la comunicación es amplia entre los colaboradores, su desempeño será mayor.</p>
<p>3. Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. 2013</p>	<p>¿Cómo determinar la posible relación entre cultura organizacional y desempeño?</p>	<p>La relación existente</p>	<p>Identifica la relación entre el desempeño y la cultura organizacional, ya que los colaboradores puedan desarrollar positivamente debido que existe una orientación de equipo, los valores organizacionales para desarrollar una cultura fuerte.</p> <p>Dicha relación va permitir que los colaboradores desarrollen la determinación de un comportamiento positivo.</p>	<p>Si el desempeño es positivo, se cumple que la cultura organizacional traerá como resultado mayor identificación de los colaboradores y logren desarrollar trabajo de equipo.</p> <p>En la medida que se relacione dichos aspectos, podrán lograr un grado de desempeño mayor de los colaboradores.</p>

<b>Artículo.</b>	<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Aporte</b>	<b>Evaluación</b>
<p>4. Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. 2018</p>	<p>¿Cuál es el efecto de la perspectiva futura de tiempo con el compromiso organizacional?</p>	<p>Examinar los efectos que causan en el compromiso de los empleados.</p>	<p>Efectos a través de las creencias de autoeficacia.</p> <p>Esto nos va permitir potenciar las actitudes de los colaboradores para un mejor comportamiento humano en las organizaciones.</p>	<p>Al desarrollar un compromiso en los colaboradores con la organización, la satisfacción frente a su puesto de trabajo será positivo y traerá un efecto de autoeficacia en ello.</p> <p>En la medida del grado del compromiso de un trabajador, va garantizar una satisfacción por su trabajo y compromiso en su nivel de desempeño.</p>
<p>5. Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. 2017</p>	<p>¿Qué aspecto tiene el perfil de los empleados comprometidos?</p>	<p>Analizar los niveles de compromiso laboral que presenta el sector.</p>	<p>El análisis de metodología de los valores en el campo laboral, es una adaptación de los colaboradores con la organización.</p> <p>Dicho esto, los colaboradores que sientan afecto con los valores de la empresa, tendrán mayor compromiso con la organización.</p>	<p>Los valores es esencial para la compañía, ya que va generar un compromiso positivo del personal hacia la empresa.</p> <p>Ante esto, si se cumple de manera favorable el desarrollo de los valores en la empresa, los trabajadores estarán satisfechos con su ambiente de trabajo.</p>

<u>Artículo.</u>	<u>Problema</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Aporte</u>	<u>Evaluación</u>
6. Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? 2016	¿De qué manera influye la cultura con la organización.	Analizar la influencia de la cultura en la empresa.	Identificación de la formación de una cultura que transfiere de una manera interna los conocimientos de la empresa, como también sobre el compromiso con sus metas y objetivos.  Dicho esto, la organización debe relacionar a los colaboradores con la cultura para desarrollar un mayor grado de compromiso.	Desarrollar la formación de una cultura organizacional dentro de la empresa, va influir de manera positiva al compromiso, ya que el colaborador se va sentir participe.  Los trabajadores identificados, tendrán grado de compromiso mayor.
7. La Cultura como fuente de Compromiso del Capital Humano en las Organizaciones Modernas. 2008	¿De qué manera influye La cultura en el capital humano?	Determinar la influencia cultural en la compañía.	Identificación de la cultura como fuente de Compromiso del Capital Humano en las Organizaciones Modernas,  Esto va permitir de manera positiva que se influya en los colaboradores la responsabilidad y corresponsabilidad de la fuerza laboral.	Si se desarrolla la identificación de los colaboradores hacia la cultura organizacional, el capital humano podrá cumplir con los objetivos de una empresa con responsabilidad en sus funciones.  Si se logra relacionar a los colaboradores con la cultura, su grado de compromiso va permitir cumplir los objetivos organizacionales.

<u>Artículo.</u>	<u>Problema</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Aporte</u>	<u>Evaluación</u>
<p>8. Análisis de los Factores Determinantes de la Cultura Organizacional en el Ambiente Empresarial. 2014</p>	<p>¿Qué factores involucran el comportamiento de los colaboradores y directivos?</p>	<p>Analizar los factores determinantes de la cultura organizacional en el ámbito empresarial.</p>	<p>La identificación de la cultura es determinada por el micro ambiente, de las cuales estas, trayendo cambios en el comportamiento interno.</p> <p>Dicho esto, el micro ambiente logrará confianza y crecimiento organizacional de los colaboradores frente a la empresa.</p>	<p>Al desarrollar la cultura organizacional, el ambiente, valores, creencias y normas dentro de la empresa se van a relacionar positivamente.</p> <p>En la medida de un desarrollo positivo de la cultura organizacional, va generar un comportamiento positivo en los colaboradores.</p>
<p>9. Nivel de satisfacción y compromiso en trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación en el mismo. 2018</p>	<p>¿Cómo determinar el grado de satisfacción y compromiso de los trabajadores remunerados?</p>	<p>Determinar el grado de satisfacción y compromiso.</p>	<p>El reconocimiento de la satisfacción y el compromiso, nos ha permitido conocer que los colaboradores voluntarios desempeñan su lugar con mayor compromiso y satisfacción.</p> <p>Dicho esto, los colaboradores voluntarios desempeñan sus funciones con un mayor grado de compromiso.</p>	<p>Se cumple que los colaboradores voluntarios trabajan con un grado de compromiso y satisfacción más alto hacia la organización, ya que desempeñan funciones con un comportamiento positivo y se sienten participe de los objetivos de la empresa.</p> <p>Para esto, es de suma importancia que la organización logre identificarse con la empresa, para lograr un mayor compromiso.</p>

<u>Artículo.</u>	<u>Problema</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Aporte</u>	<u>Evaluación</u>
10. Compromiso organizacional para mejora de la competitividad: estudio de una empresa constructora mexicana. 2016	¿Cómo decretar el valor de compromiso de los trabajadores?	Establecer el nivel de responsabilidad de los trabajadores con la empresa.	Tener trabajadores satisfechos, va permitir permanencia de los trabajadores.  Debido a esto, la empresa brinda las oportunidades y recompensas a sus colaboradores, para una mayor satisfacción y compromiso.	Se cumple a que mayor gozo, mayor será la estabilidad del colaborador en la empresa,  Dicho esto, el colaborador va desarrollar un sentimiento por la organización y un mayor compromiso en su desempeño laboral.
11. Relación entre Cultura y Valores Organizacionales. 2013	¿Qué relación existe entre ellas?	Evaluar la relación existente.	El análisis de la cultura organizacional es dominante para una empresa, ya que va permitir la aplicación positiva de los valores y el compromiso de los colaboradores para poder lograr conseguir los esfuerzos de la Organización.  Dicho esto, la aplicación de los valores permitirá un desarrolla eficiente de la cultura organizacional.	Se cumple que los trabajadores involucrados aplicarán correctamente los valores.  Si se logra que los colaboradores se sientan identificados con la organización, la aplicación de los valores será positiva.

**Fuente:** Elaboración propia

### 3.2. Tabla de Resultados:

#### Revisión artículos

<u>Articulo.</u>	<u>Problema</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Muestra</u>	<u>Resultados</u>	<u>Evaluación</u>
- 1	- 1	- 1	Sobre la base de documentos	<p>Los elementos relacionados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Filosóficos</li> <li>- Epistemológicos</li> <li>- Teóricos</li> <li>- Metodológicos</li> <li>- Bioéticos</li> </ul> <p>Con el fin de dar a conocer a la gerencia, el establecimiento de estrategias y la razón de ser de la empresa.</p>	Si los trabajadores emergentes de la gerencia tienen conocimiento y se encuentran identificados con dichos elementos, se va desarrollar una cultura y valores organizacionales de forma eficiente.

<u>Articulo.</u>	<u>Problema</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Muestra</u>	<u>Resultados</u>	<u>Evaluación</u>
- 2	- 2	- 2	94 trabajadores mexicanos	<p>Existe una relación significativa con lo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Normativo</li> <li>- Afectivo</li> <li>- Continuidad</li> </ul>	<p>Se cumple en términos favorables para la empresa, ya que el vínculo es positivo y significativo de los trabajadores poseen un mayor compromiso gerencial hacia los componentes afectivos y normativos de la organización.</p>

<u>Articulo.</u>	<u>Problema</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Muestra</u>	<u>Resultados</u>	<u>Evaluación</u>
- 3	- 3	- 3	70 artículos publicados	<p>- Orientaciones, tipos de cultura, talento humano, Comportamentales, estratégicas inciden en el desempeño.</p> <p>-Por otro lado, hay un enfoque que no relacionan el desempeño como un todo.</p> <p>-Por último, Rousseau (1990) quien indica que no existe relación entre las normas de conducta y el desempeño laboral.</p>	<p>- Según el primer resultado, si existe un buen desempeño en los trabajadores, se va generar una cultura organizacional positiva.</p> <p>- En segundo lugar, solo en algunos aspectos del desempeño de los colaboradores, influirá en desarrollar una cultura organizacional.</p> <p>- Por último, no hay vinculo.</p>



<u>Articulo.</u>	<u>Problema</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Muestra</u>	<u>Resultados</u>	<u>Evaluación</u>
- 4	- 4	- 4	287 personas	Posee efectos relevantes en el compromiso. Esto se da por medio de las creencias, vitalidad, entre otros aspectos.	Según la evaluación, se cumple que la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad de los colaboradores va permitir a la organización tener una perspectiva futura en relación a la satisfacción y el compromiso de ellos mismos.
- 5	- 5	- 5	147 colaboradores de un organismo público.	-En el análisis del perfil axiológico se determina que los valores no solo están en uno mismo, sino en el compañerismo con los demás y la preocupación.	Se cumple que, si los trabajadores establecen los valores correspondientes de la organización, esto traerá como resultado un nivel alto de compromiso laboral frente a la empresa y se crearía un clima laboral positivo.

<u>Articulo.</u>	<u>Problema</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Muestra</u>	<u>Resultados</u>	<u>Evaluación</u>
- 6	- 6	- 6	217 hombres y 69 mujeres.	-La cultura de la empresa, se relaciona directamente sobre la transferencia de conocimiento intraorganizacional de manera afectiva con los empleados.	Según la evaluación en diversos antecedentes se apunta que la cultura organizacional influye sobre la transferencia interna de conocimiento. Desde una perspectiva confirmatoria, la evidencia empírica, demuestra una relación entre los conocimiento y la cultura.
- 7	- 7	- 7	14 artículos bibliográficos.	-La cultura de una empresa va permitir establecer indicadores de comportamientos, evitando conflictos internos en la compañía  -Va permitir lograr los objetivos trazados a través de un mayor desempeño. Además, los trabajadores son influenciados con el clima laboral.	Se cumple que las organizaciones que poseen una cultura bien desarrollada, el grado de compromiso de sus colaboradores será mayor y eso va asegurar un éxito en su participación del mercado.

<u>Articulo.</u>	<u>Problema</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Muestra</u>	<u>Resultados</u>	<u>Evaluación</u>
- 8	- 8	- 8	55 artículos científicos de investigación	<p>Los factores determinantes de la cultura son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El clima laboral</li> <li>- Motivación</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Empoderamiento</li> <li>- Aprendizaje continuo</li> <li>- Desarrollo humano</li> </ul>	Se cumple que si dichos factores se desarrollan de forma positiva, los colaboradores y directivos mostrarán un mayor grado de compromiso con la empresa.
- 9	- 9	- 9	40 trabajadores	<p>El grado de satisfacción y compromiso varia, ya que el resultado menciona los empleados que apoyaron por decisión propia, tuvieron un mejor rendimiento al realizar, ya que tienen características personales como lo son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Superación,</li> <li>- Aprendizaje</li> <li>- Motivación</li> <li>- Compañerismo</li> <li>- Apoyo</li> </ul>	Se cumple que, si tenemos un trabajador satisfecho, existirá una mayor estabilidad

<u>Articulo.</u>	<u>Problema</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Muestra</u>	<u>Resultados</u>	<u>Evaluación</u>
- 10	- 10	- 10	Son 30 trabajadores	<p>-Incrementar el grado de compromiso de la empresa constructora, a través del involucramiento de los trabajadores en los logros y metas.</p> <p>-Hacer sentir a los empleados que están trabajando que su trabajo es muy importante en el logro de los objetivos y que son parte esencial de la compañía.</p> <p>-Los directivos deben procurar que los empleados se sientan a gusto en la constructora, desempeñen sus actividades con alegría y la defiendan ante situaciones que pudieran afectarla.</p>	Se cumple que si los trabajadores se sienten involucrados con los objetivos de la organización, y se sienten a gusto en el lugar de trabajo donde se encuentran, su grado de compromiso organizacional será mayor.

<u>Articulo.</u>	<u>Problema</u>	<u>Objetivo</u>	<u>Muestra</u>	<u>Resultados</u>	<u>Evaluación</u>
- 11	- 11	- 11	171 empleados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La cultura está orientada a un ambiente externo, mediante el control y competitividad.</li> <li>- Los valores están enfocados internamente, en el cual se dirigen al compañerismo que existe entre ellos y el apoyo mutuo.</li> </ul>	Las estrategias establecidas deben encontrarse relacionadas con la cultura que posee la empresa, de esa manera los resultados serán más productivos.

**Fuente:** Elaboración propia

### 3.3. Tabla de Discusión:

#### Revisión artículos

<u>Artículo</u>	<u>Cronología</u>	<u>Semejanzas</u>	<u>Diferencias</u>	<u>Comparación</u>	<u>Complementación</u>	<u>Valoración crítica</u>
-2 -5 - 10	Antecede	Distintos factores de la empresa: - Afinidad - Valores - Conducta Incrementando el rendimiento de la organización.				Es importante relacionar el capital humano con la cultura organizacional para una mayor competitividad.
- 3 - 6 - 7	Antecede	El compromiso es parte importante de la cultura de la empresa.				La importancia de la cultura organizacional va permitir desarrollar un mayor grado de desempeño en sus trabajadores.

<u>Artículo</u>	<u>Cronología</u>	<u>Semejanzas</u>	<u>Diferencias</u>	<u>Comparación</u>	<u>Complementación</u>	<u>Valoración crítica</u>
- 4 - 9	Antecede	La satisfacción laboral se encuentra en relación con el compromiso organizacional.			La cultura organizacional no solo de tipo conceptual, sino metodológico para la organización.	La importancia de un buen clima laboral entre los trabajadores, les permitirá un mejor desempeño.
- 1 - 11	Antecede	Indican que los valores organizacionales se basan en un enfoque de preocupación, compañerismo y clima laboral).			Los fenómenos psicológicos, la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad son sólo algunos de los potenciales factores que median entre la PFT y las actitudes laborales.	Es importante analizar los factores relacionados a la cultura organizacional, para un mejor desarrollo.

**Fuente:** Elaboración propia

## **CAPITULO IV**

### **CONCLUSIONES**

- El compromiso gerencial de acuerdo a la revisión de los artículos (tres) N° 2, 5 y 10 influye en los factores de valores, identificación y comportamiento de los trabajadores frente a la empresa, logrando un incremento de productividad en los objetivos organizacionales; por ello, dichos factores permitirán a la organización desarrollar una cultura. En relación con el objetivo de nuestro trabajo de investigación, el compromiso constituye con lo mencionado: valores, identificación y comportamiento, para el desarrollo de la cultura organizacional.
  
- De acuerdo a la revisión de los artículos (tres) N° 3, 6 y 7, determinó que el desarrollo del compromiso gerencial se encuentra dentro de la cultura organizacional, trayendo como resultado un mayor nivel de desempeño en los trabajadores; por ello, en relación del presente trabajo de investigación, determina que el compromiso gerencial es una característica importante para el establecimiento y ejecución de una cultura organizacional.
  
- De la revisión de los artículos (dos) N° 4 y 9, refieren que el compromiso gerencial tiene relación con la satisfacción laboral, por ello, en relación a nuestro objetivo de investigación del presente trabajo, el nivel gerencial va poseer un mayor compromiso hacia sus colaboradores, a través de la satisfacción que tengan en su



ambiente laboral, esto permitirá lograr desarrollar ventajas competitivas, valores y comportamientos correctos en la organización.

- Los artículos revisados (dos) N° 1 y 11, determinó que el establecimiento de los valores es importante en el desarrollo de una cultura organizacional, ya que van a dar un enfoque de comportamiento de los trabajadores en su ambiente de trabajo. Dado esto, el objetivo del trabajo de investigación busca formar una cultura a través del compromiso gerencial, para lo cual es importante establecer valores y comportamientos dentro de la empresa.
  
- De acuerdo a la revisión del artículo N° 8, refiere a los factores que determinan una cultura organizacional son las estrategias, trabajo en equipo, ambiente laboral, valores y liderazgo, lo cual va permitir el cumplimiento de los objetivos estratégicos. En relación con el presente trabajo de investigación tiene por objeto la identificación, valores y comportamiento, gracias a ello traerá como resultado un incremento en la productividad de la empresa.

## **CAPITULO V**

### **BIBLIOGRAFÍA**

1. Barrios, R. (2018). Cultura y Valores Organizacionales Emergentes en la Gerencia Transcompleja. *Revista Scientific*, 3 (9), 214-229.
2. Calderón Mafud, J. L., Laca Arocena, F. A., Pando Moreno, M., & Pedroza Cabrera, F. J. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267–277.
3. Cantillo, J. (2013). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. *Revista Económicas CUC*, 34 (1), 131-152.
4. Cernas-Ortiz, D. A., Mercado-Salgado, P., & Davis, M. A. (2018). Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 1–9.
5. Expósito, D. & Marsollier, G. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Empresa y Humanismo*, 20(2), 29–50.
6. Máñez, G (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México.
7. Miquilina, D. & Paz, A. (2008). La Cultura como fuente de Compromiso del Capital Humano en las Organizaciones Modernas. *Forum Humanes*. 1(1), 1-12.
8. Morelos, J. & Fontalvo, T., (2014). Análisis de los Factores Determinantes de la Cultura Organizacional en el Ambiente Empresarial. *Revista Entramado*, 10 (1), 96-105.
9. Muñoz, E. C., Frade, I. E., Paredes, G. D. & García, R. A. (2018). Nivel de satisfacción y compromiso en trabajadores remunerados versus voluntariado y. motivación en el mismo. *REiDoCrea: Revista Electrónica de Investigación y Docencia Creativa*, 7, 85–91.

10. Patrón Cortés, R. M., de Jesús Llanes Chiquini, C. M., Pérez Canul, C. A., & Sahui Maldonado, J. A. (2016). Compromiso organizacional para mejora de la competitividad: estudio de una empresa constructora mexicana. Congreso Internacional de Investigacion Academia Journals, 8(1), 2591–2594.
  
11. Rodríguez, C. & Romo, L., (2013). Relación entre Cultura y Valores Organizacionales. Conciencia Tecnológica No. 45, 12-17.