

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



## TESIS

**Título** : COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE EL TAMBO – HUANCAYO, 2023.

**Para optar** : El Título profesional de Psicólogo

**Autores** : Bach. ANTUANETHE LETICIA OSORES LAUREANO  
Bach. FERNANDO JAVIER OSORIO DIAZ

**Asesor** : Mg. VILLALVA LAZARO GIANCARLO

**Línea de Investigación Institucional:** Salud y Gestión de la Salud

**Fecha de Inicio y Término:** enero 2023 – agosto 2023

Huancayo – Perú  
2023

## **DEDICATORIA**

Esta tesis la dedicamos a Dios, por guiarnos en el transcurso de nuestra formación y permitimos culminar con éxito esta etapa de nuestras vidas.

A nuestros padres por la motivación, apoyo incondicional y por habernos formado con buenos valores. A nuestra asesora de internado Mg Ps. Julia Rios Pinto, quien con mucha paciencia y dedicación nos instruyó para poder continuar y culminar con esta etapa de formación.

**Los Autores**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Peruana Los Andes, por recibirnos y formarnos para un mejor desarrollo profesional dentro de la Carrera de Psicología.

A la Empresa Universal Novocentro S.A.C, por ser parte de este logro y su apoyo para culminar con esta tesis que servirá para futuras investigaciones.

Finalmente agradecemos a nuestro Asesor Institucional Mg. Ps. Giancarlo Villalva Lázaro por su orientación en este proceso.

**Antuanethe, O.L. y Fernando, O.D.**

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0074-FCS -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE EL TAMBO – HUANCAYO, 2023**

Con la siguiente información:

Con autor(es) : **Bach. ANTUANETHE LETICIA OSORES LAUREANO**  
**Bach. FERNANDO JAVIER OSORIO DIAZ**

Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**

Escuela profesional : **PSICOLOGÍA**

Asesor(a) : **Mg. VILLALVA LAZARO GIANCARLO**

Fue analizado con fecha **24/10/2023** con el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

**Excluye Citas.**

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

Otro criterio (especificar)

<b>X</b>
<b>X</b>

El documento presenta un porcentaje de similitud de **23** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 25 de octubre de 2023.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
**JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## INTRODUCCIÓN

Este estudio se centra en el compromiso organizacional y el entorno laboral de los empleados en una empresa privada en El Tambo, Huancayo, en el año 2023. Esto se debe a que esta empresa tiene un menor número de empleados permanentes en comparación con otras, incluso cuando se tienen en cuenta eventos históricos significativos, como señala Jiménez (2022). Algunas empresas peruanas ya han comenzado a sentir una grave escasez que interrumpe la prestación de servicios. Las proyecciones de escasez de capital humano en el cuidado de la salud sugieren que los administradores del sector privado y público deben centrarse en algo más que atraer a los mejores candidatos para los puestos vacantes. García-Julca, Gálvez. 2022.

Existe una correlación entre la falta de personal y problemas en el ambiente de trabajo y, más específicamente, la falta de personal administrativo y operativo, que son cruciales para el desarrollo de la organización. Mundaca y Mercedes (2020) establecen las condiciones laborales asociadas al uso de la fuerza en el lugar de trabajo, lo que lleva a la fatiga y el envejecimiento de los trabajadores, así como a un aumento de la agresión por parte del personal no capacitado. Por otro lado, se explica que la menor permanencia en las empresas está provocando una masiva salida de personal, lo que plantea la discusión sobre los métodos utilizados y los factores que determinan la calidad del entorno laboral en el que un empleado se siente aceptado. Si estas condiciones laborales no se cumplen, puede agravar el inicio del estrés laboral, así como de enfermedades físicas y mentales, lo que puede tener un impacto directo en la dedicación de los empleados a la entidad, como se indica en la reducción de la productividad y la moral.

Esto motiva los capítulos propuestos:

Capítulo Uno explica el origen del problema y plantea la pregunta: "¿Cómo se relacionan el compromiso organizacional y el entorno laboral entre los empleados de una empresa privada en

El Tambo, Huancayo, en 2023?" El objetivo principal del estudio es "determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el entorno laboral en la empresa en cuestión".

En el Capítulo Dos se considera el marco teórico, que contiene los fundamentos teóricos y el marco conceptual con los factores relacionados con el compromiso organizacional y entorno laboral.

Capítulo Tres detalla todas las hipótesis y variables, tanto amplias como detalladas, y proporciona definiciones conceptuales y operativas. También se incluye una tabla de operacionalización de variables correspondiente.

En el Capítulo Cuatro se utiliza como método científico un enfoque cuantitativo acorde con la metodología previamente descrita. Dado que su objetivo principal es contribuir al cuerpo de conocimientos científicos en esta área, este estudio se clasifica como investigación básica y comparativa. En cuanto a la metodología de diseño, se utiliza un enfoque transversal no experimental. La población objetivo consta de todos los trabajadores de la empresa bajo investigación, de los cuales se seleccionarán 100 como participantes en la investigación. Para la recolección de datos se utilizan los siguientes instrumentos: primero, la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen de 18 ítems y segundo, la Escala del Clima Laboral CL-SPC de 50 ítems. Estos instrumentos ayudan a comprender mejor los factores de interés.

El Capítulo 5 presenta un detallado cronograma mensual para la duración del proyecto y un presupuesto asignado para su ejecución. Además, se describen los pasos detallados que se emplearán a lo largo del estudio.

Los materiales complementarios del trabajo, o anexos, se incluyen al final. En los apéndices se encuentran la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización, la matriz de operacionalización de variables, la matriz de operacionalización de instrumentos y como último el

instrumento de investigación real utilizado en el estudio. También se incluye documentación de respaldo para la validez del instrumento (por medio de evaluación de jueces) y la confiabilidad de los datos (analizada a través de una prueba piloto de la Escala de Compromiso Organizacional y la Escala de Confianza en los Datos). Los datos procesados recopilados a lo largo del estudio se analizan utilizando estadísticas descriptivas, asimismo la prueba de correlación de Spearman con el fin de buscar patrones en los datos y determinar si las variables están relacionadas entre sí (Osore & Osorio, 2023). También se incluyen fotografías que documentan la utilización del instrumento y el permiso consensuado de los participantes.

## CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
INTRODUCCIÓN .....	v
CONTENIDO .....	viii
CONTENIDO DE TABLAS .....	xi
CONTENIDO DE FIGURAS .....	xii
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>15</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>15</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	15
1.2. Delimitación del problema .....	17
1.2.1. Delimitación espacial .....	17
1.2.2. Delimitación temporal .....	18
1.2.3. Delimitación temática .....	18
1.3. Formulación del problema .....	18
1.3.1. Problema general .....	18
1.3.2. Problemas específicos .....	18
1.4. Justificación .....	19
1.4.1. Social .....	19
1.4.2. Teórica .....	19
1.4.3. Metodología .....	19
1.5. Objetivos .....	20
1.5.1. Objetivo general .....	20
1.5.2. Objetivos específicos .....	20
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>21</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>21</b>
2.1. Antecedentes .....	21

2.1.1.	Internacionales .....	21
2.1.3.	Antecedentes locales .....	27
2.2.	Bases teóricas o científicas .....	29
2.2.1.	Compromiso Organizacional .....	29
2.2.2.	Clima laboral.....	35
2.3.	Marco conceptual.....	38
2.3.1.	Compromiso organizacional .....	38
2.3.2.	Compromiso afectivo.....	38
2.3.3.	Compromiso de continuidad .....	38
2.3.4.	Compromiso normativo .....	38
2.3.5.	Clima laboral.....	39
2.3.6.	Autorrealización.....	39
2.3.7.	Involucramiento Laboral.....	39
2.3.8.	Supervisión .....	39
2.3.9.	Comunicación .....	39
2.3.10.	Condiciones laborales .....	39
CAPÍTULO III.....		41
HIPÓTESIS.....		41
3.1.	Hipótesis General.....	41
3.2.	Hipótesis Específica.....	41
3.3.	Variables (Definición conceptual y operacionalización) .....	43
CAPÍTULO IV.....		45
METODOLOGÍA.....		45
4.1.	Método de investigación.....	45
4.2.	Tipo de investigación .....	45
4.3.	Nivel de investigación.....	45
4.4.	Diseño de investigación .....	46
4.5.	Población y muestra.....	46
4.5.1.	Población.....	46

4.5.2. Muestra .....	47
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
4.6.1. Técnicas de recolección de datos .....	48
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos .....	48
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	54
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	55
CAPÍTULO V.....	57
RESULTADOS.....	57
5.1. Descripción de resultados .....	57
5.1.1. Resultados del objetivo general .....	57
5.1.2. Resultados de los objetivos específicos .....	58
5.2. Contrastación de hipótesis .....	61
5.2.1. Contrastación de hipótesis general.....	61
5.2.2. Contrastación de hipótesis específicas.....	63
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	66
CONCLUSIONES .....	72
RECOMENDACIONES.....	73
ANEXOS .....	84
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	88
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables .....	90
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento .....	92
Anexo 4: Instrumentos de investigación y constancia de su aplicación .....	95
Anexo 5: Confiabilidad y validez .....	101
Anexo 6: Data de procesamiento de datos .....	107
Anexo 7: Consentimiento informado.....	113
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento.....	115

**CONTENIDO DE TABLAS**

<b>Tabla 1</b>	<i>Operacionalización de variable</i>	44
<b>Tabla 2</b>	<i>Composición de las escalas de Compromiso Organizacional</i>	51
<b>Tabla 3</b>	<i>Escala de frecuencia</i>	51
<b>Tabla 4</b>	<i>Escala de intensidad</i>	51
<b>Tabla 5</b>	<i>Estadística de fiabilidad</i>	53
<b>Tabla 6</b>	<i>Composición de escalas de Clima Laboral</i>	54
<b>Tabla 7</b>	<i>Escala de frecuencia</i>	55
<b>Tabla 8</b>	<i>Estadística de fiabilidad de Clima laboral</i>	55
<b>Tabla 9</b>	<i>Compromiso Organizacional y Clima laboral</i>	58
<b>Tabla 10</b>	<i>Compromiso Afectivo y Clima laboral</i>	59
<b>Tabla 11</b>	<i>Compromiso de Continuidad y Clima laboral</i>	60
<b>Tabla 12</b>	<i>Compromiso Normativo y Clima laboral</i>	61
<b>Tabla 13</b>	<i>Correlación de Compromiso Organizacional y Clima laboral</i>	62
<b>Tabla 14</b>	<i>Correlación de Compromiso Afectivo y Clima Laboral</i>	63
<b>Tabla 15</b>	<i>Correlación de Compromiso de Continuidad y Clima Laboral</i>	64
<b>Tabla 16</b>	<i>Correlación de Compromiso Normativo y Clima Laboral</i>	65

## CONTENIDO DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	<i>Compromiso organizacional</i>	33
-----------------	----------------------------------	----

## RESUMEN

El objetivo principal del estudio es conocer la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral de los empleados de una empresa privada de El Tambo, Huancayo, en el año 2023. El estudio empleó una metodología cuantitativa, con un diseño básico de investigación de tipo correlativo, no experimental y de alcance relacional. La población general constó de 125 trabajadores y se eligió una muestra intencional de 100 trabajadores entre 20 y 40 años de edad. La recopilación de datos comenzó con una prueba preliminar en la que participaron 25 empleados. Se utilizaron tanto la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen como la Escala de Clima Laboral de Satisfacción y Rendimiento, ya que cumplían los criterios de validez y fiabilidad. Los resultados mostraron que, existe una correlación significativa entre el compromiso organizativo y el clima laboral ( $r_s = 0,806$ ,  $p 0,050$ ). Además, se demostró que el 36% de los trabajadores tenía un nivel medio-bajo de compromiso organizativo, mientras que el 40% demostró un nivel positivo de clima laboral. Estos resultados indican la existencia de una relación significativa entre ambas variables, lo que sugiere que interactúan entre sí. Por lo tanto, se sugiere que los resultados se difundan tanto en el sector privado para que se tomen las medidas oportunas, como en la comunidad académica como punto de referencia para futuros estudios.

**Palabras clave:** *Compromiso Organizacional, Clima Laboral, Empresa Privada, Trabajadores.*

## ABSTRACT

The main objective of the study was to determine the relationship between organizational commitment and the work climate of the employees of a private company in El Tambo, Huancayo, in the year 2023. The study used a quantitative methodology, with a basic research design of correlational, non-experimental and relational scope. The total population was 125 workers and a purposive sample of 100 people between 20 and 40 years of age was chosen. Data collection began with a pretest in which 25 employees participated. Both the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale and the Satisfaction and Performance Work Climate Scale were used, as they met the criteria for validity and reliability. The results showed that there is a significant correlation between organizational commitment and work climate ( $r_s = 0.806$ ,  $p < 0.050$ ). In addition, it was shown that 36% of the workers had a medium-low level of organizational commitment, while 40% showed a positive level of work climate. These results point to the existence of a significant relationship between both variables, suggesting that they interact with each other. Therefore, it is suggested that the results be disseminated both in the private sector for appropriate action and in the academic community as a reference point for future studies.

**Keywords:** *Organizational Commitment, Work Environment, Private Company, Workers.*

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La constante transformación del entorno laboral, los ajustes en el contexto sociocultural y las emergentes necesidades laborales han propiciado la manifestación de riesgos psicosociales. La investigación, abordara como problema general de que los trabajadores en roles administrativos y operativos informan sentirse sobrecargados de trabajo y estresados, según señala Gómez (2008), los líderes empresariales enfrentan desafíos para brindar una atención de calidad al cliente y cumplir con medidas clave de rendimiento ejecutivo, como señala Shirey (2006). Existe una escasa cantidad de estudios que analicen la relación entre los elementos del ámbito laboral que influyen en el compromiso organizacional en empresas tanto públicas como privadas a nivel nacional.

Estudios han demostrado que naciones como México y Argentina, donde prevalece un bajo nivel de esta característica, carecen de clima organizacional, por lo que es una característica que se considera altamente inestable. Gónzales (2021) encontraron que 61% de los estudios mostraron un manejo inadecuado de este concepto en la práctica. De igual manera, los hallazgos de Pilliguas y Artega (2019), según los cuales el 40% de los colaboradores colombianos en su encuesta reportaron falta de gestión y fallas en la

comunicación corporativa, sugieren que las empresas colombianas no cuentan con un clima organizacional adecuado.

De acuerdo a un estudio efectuado en Ecuador por Espinoza y Jiménez (2019), un porcentaje superior al 30% de las trabajadoras reportaron sentir que su valía no era reconocida en su entorno laboral. Los investigadores también identificaron que esta percepción tenía una consecuencia desfavorable en el desempeño de los empleados.

En varios estudios realizadas en todo el mundo se ha informado de niveles deficientes de clima organizativo y, como se señaló en el estudio anterior, los elementos desfavorables de esta variable tienen un efecto perjudicial en el rendimiento laboral, lo que conduce a una productividad deficiente cuando ambos son escasos.

Según la investigación realizada por Palacios (2021), una gestión insuficiente afectó negativamente al ambiente de trabajo en dos escuelas de Lima, Perú. Como resultado, los empleados mostraron menos entusiasmo por ampliar sus funciones y responsabilidades.

En la investigación de Loza (2017) se demostró que la felicidad, la productividad y la calidad de los trabajadores se ven afectadas por el entorno de la oficina. Cuando los trabajadores se sienten incómodos con algo en el trabajo, es menos probable que actúen de forma productiva.

Unas condiciones de trabajo inadecuadas pueden repercutir negativamente en la productividad laboral. Como consecuencia, los trabajadores se comprometen menos con su trabajo, sus relaciones con los demás y la felicidad de sus clientes y empleados. Además, como menciona Quispe (2015), la falta de actividad de los trabajadores conduce a una disminución de la producción y el rendimiento, lo que podría dar lugar a que la empresa no logre establecer una presencia fuerte en el mercado.

Los ejecutivos que informan de altos índices de rotación en sus empresas también tienden a informar de índices más altos de mal servicio al cliente y seguridad debilitada. Los investigadores Spence y Leiter (2006) hallaron una correlación entre las percepciones de estrés laboral de los trabajadores y factores como los niveles de ruido. Spence y Leiter (2006) definen las "condiciones de trabajo perjudiciales" como aquellas que ponen en riesgo la calidad de la atención prestada. Los malos resultados asistenciales, como el aumento de las tasas de accidentes y enfermedades laborales debido al estrés y a otros factores, pueden remontarse a unas condiciones inadecuadas en el lugar de trabajo para los directivos y los empleados de primera línea.

Pastrana (2017) descubrió que la mejora de las condiciones de trabajo del personal administrativo era crucial para abordar las preocupantes deficiencias en la prestación de servicios por parte de los empleados. Un mejor ambiente de trabajo puede ser la clave para impulsar la dedicación de los empleados a la empresa. Se utilizó una investigación cuantitativa correlacional para elegir una muestra representativa de empleados de una empresa peruana que asistieron a una conferencia sobre el clima laboral. Los resultados de esta investigación pueden ser de mucha utilidad para ayudar a realizar los ajustes en el lugar de trabajo esenciales para fomentar la dedicación de los empleados a la empresa. Dado que estos factores se muestran cruciales para el éxito de la organización, se llevó a cabo un estudio sobre el compromiso organizativo de los empleados del sector privado y su relación con el clima laboral. Esto significa que, si los empleados de la empresa están menos comprometidos con su trabajo, ello repercutirá en el entorno laboral y, a su vez, en la capacidad de la empresa para hacer las cosas a tiempo y con eficacia. Así pues, se definió el problema y se formularon las preguntas de investigación.

## **1.2. Delimitación del problema**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

El presente estudio se llevó a cabo en una compañía privada ubicada en el Distrito de El Tambo, en la Provincia de Huancayo, departamento de Junín.

### **1.2.2. Delimitación temporal**

La investigación se desarrolló en los meses de enero – agosto del año 2023.

### **1.2.3. Delimitación temática**

El objetivo principal de este estudio es analizar distintos aspectos del compromiso organizativo y el entorno laboral. El compromiso organizativo puede considerarse un conjunto de estados psicológicos que incluyen el pensamiento, el sentimiento y la acción. Al final, estos estados mentales reflejan la intención de hacer el trabajo de manera eficiente y contribuyen significativamente al éxito financiero de una organización.

Según Arias (2012), el término "clima laboral" engloba las condiciones reales de trabajo, la cultura organizativa y la moral de los empleados. Todos los aspectos del lugar de trabajo influyen directamente en el rendimiento y la producción de los empleados, que a su vez se derivan de la motivación intrínseca de los trabajadores y de su dedicación al trabajo. Según Chiavenato (1992), la producción y el rendimiento de una organización están directamente relacionados con la forma en que la dirección gestiona el lugar de trabajo.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona el Compromiso Organizacional y Clima laboral en los Trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿Qué relación existe entre Compromiso afectivo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023?
- ¿Qué relación existe entre Compromiso de continuidad y clima laboral en

lostrabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023?

- ¿Qué relación existe entre Compromiso normativo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023?

#### **1.4. Justificación**

##### **1.4.1. Social**

Como propósito de este estudio radica en examinar la correlación entre el compromiso organizacional y el clima laboral en una empresa ubicada en el Distrito de El Tambo, Huancayo, durante el año 2023, dado que se comprende que esta problemática plantea un reto de considerable relevancia. El objetivo fundamental de este estudio consiste en aportar conocimiento científico tanto cualitativo como cuantitativo a la empresa, con la intención de que se puedan tomar medidas inmediatas en respuesta a este factor organizacional que está generando una carga excesiva para los empleados y afectando la eficiencia de la empresa. Además, se aspira a que estos hallazgos puedan ser aplicados en otras empresas con características similares.

##### **1.4.2. Teórica**

Los fundamentos teóricos de este estudio se basan en la necesidad de comprender cómo interactúan el Compromiso Organizacional y el Clima Laboral en la fuerza laboral de una empresa privada de El Tambo, Huancayo, en el año 2023. El conocimiento adquirido a partir del análisis entre compromiso organizacional y clima laboral, esta empresa ha permitido avanzar en el estado de la ciencia y establecer un nuevo estándar de investigación en esta área.

##### **1.4.3. Metodología**

Los instrumentos usados en el presente estudio, fueron los Cuestionarios de Clima Laboral y de Compromiso. Ambas encuestas han demostrado ser válidas y fiables a escala nacional. Por lo tanto, los investigadores utilizaron dos escalas: la escala de compromiso organizativo de Meyer y Allen (18 ítems) y la escala de clima laboral (50 ítems). Ambas

herramientas se adaptaron para su uso local y mostraron resultados prometedores en las pruebas. Al final, los resultados del estudio respaldaron la utilidad de estas herramientas, demostrando una vez más su eficacia. Además, se establecieron procedimientos y técnicas de investigación, que pueden servir de guía para futuras investigaciones de tipo similar.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Identificar la relación que existe entre compromiso organizacional y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación que existe entre compromiso afectivo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.
- Determinar la relación entre compromiso de continuidad y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.
- Determinar la relación que existe entre compromiso normativo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

##### **2.1.1. Internacionales**

Trevio y López (2022) emplearon el concepto de empoderamiento psicológico como un factor intermediario en su investigación sobre la conexión entre el empoderamiento estructural y la compensación, en relación con el agotamiento laboral, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en profesores de educación media superior y superior en México. Su estudio se basó en un diseño que indagaba las relaciones entre las variables, sin llevar a cabo experimentos reales. La muestra de 167 educadores fue encuestada utilizando un cuestionario. Los resultados respaldaron la idea de que el empoderamiento psicológico desempeña un papel modulador en la correlación positiva entre el empoderamiento ordenado y la satisfacción laboral, así como el adeudo organizacional.

Araya et al. (2020) llevaron a cabo una pesquisa sobre el compromiso organizacional en una escuela pública chilena, en la que tomaron en cuenta variables como el género, la edad, la posición y la experiencia de los empleados. El enfoque de tipo transversal y descriptivo, utilizando una metodología cuantitativa. Los resultados revelaron un nivel moderado y consistente de

compromiso en las tres dimensiones analizadas (compromiso afectivo = 3,38, compromiso de consistencia = 3,24, compromiso normativo = 3,19), con algunas diferencias estadísticamente significativas.

La intención del estudio de Ortiz (2018) fue determinar si existía una conexión entre el estrés laboral y la cultura del Hospital Dr. Eduardo Montenegro. En este estudio se empleó un enfoque de métodos mixtos, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas dentro de un marco analítico transversal. Recopilamos la información con ayuda del cuestionario de evaluación del clima organizacional. Para este estudio se encuestó a un total de 53 expertos internos. Los resultados mostraron que las mujeres constituían el 54,72% de los profesionales, que el 30,19% no se sentía apoyado por sus compañeros de trabajo, que el 37,74% estaba en desacuerdo con la posibilidad de perder su empleo en cualquier momento y que el 43,40% consideraba que los equipos de trabajo estaban desorganizados.

El trabajo en equipo y la realización laboral fueron el foco de la investigación de Tello y Altamirano (2018). El estudio se categorizó como investigación descriptiva. Se realizó una selección aleatoria de 63 trabajadores, representativos de la parte funcionaria y activa de la empresa. La satisfacción laboral se midió con el cuestionario Coexphal-euro y la lealtad a la empresa con un instrumento desarrollado a partir del trabajo de Allen y Meyer (1991). Esta investigación descubrió que no existe una asociación lineal entre altos niveles de satisfacción laboral (69,04%) y altos niveles de compromiso organizativo (54,57%). Estos resultados van en contra de la sabiduría común y, en algunos casos, contradicen estudios anteriores en este campo.

La satisfacción laboral (creada por Judge, Bono y Locke en 2000) y el compromiso organizacional (sugerido tanto por Allen como por Meyer en 1990) fueron estudiados por Cernas et al. (2018) para determinar si se medían o no de manera comparable en los contextos mexicano y estadounidense. El estudio utilizó una metodología cuantitativa no experimental. Los resultados de este estudio sugirieron que comparar los niveles de realización laboral y compromiso organizacional entre diferentes culturas no sería un ejercicio significativo.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

La ciudad de La Victoria encargó una investigación a Gálvez con Julca (2022) para determinar la conexión entre el ambiente positivo en el lugar de trabajo y la dedicación de los empleados a la empresa. Este estudio utilizó un método cuantitativo, correlacional, transversal y observacional, la investigación halló una sólida asociación entre estos dos factores, con un valor de correlación de 0,713, lo que muestra que tanto el clima laboral como el compromiso con la organización son moderados. En este caso, la correlación fue positiva y estadísticamente significativa ( $p < 0,001$ ).

Espinal (2021) El estudio tiene un carácter fundamental, ya que no es de naturaleza experimental y se basa en gran medida en una metodología cuantitativa. Se incluyeron en el análisis 36 participantes de la plantilla laboral de Financiera Compartamos de Lambayeque S.A. Para ello, se empleó un cuestionario elaborado especialmente para este estudio. Una correlación rho de 0,421 indica que existe una relación positiva entre el clima laboral de Financiera Compartamos y la dedicación con los empleados de dicha empresa.

La Cruz y Paulo (2021) llevaron a cabo un estudio con el propósito de evaluar los sentimientos de los empleados de una empresa minorista en Lima con

respecto a su entorno laboral y su grado de compromiso hacia la empresa en su conjunto. Este estudio se basó en una metodología cuantitativa que adoptó un nivel de abstracción considerable, con el objetivo de establecer relaciones causales entre diversas variables. Los resultados indicaron la existencia de una correlación estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ) entre ambiente laboral y compromiso organizacional.

La finalidad principal de la investigación de González (2021) fue examinar la relación entre el ambiente de trabajo y el nivel de dedicación mostrado por los empleados de las pequeñas y medianas empresas de Lima Metropolitana especializadas en la construcción de obras públicas. En el presente estudio se optará por una metodología cuantitativa y un enfoque práctico. Asimismo utilizó un enfoque metodológico de investigación transversal, correlacional y no experimental. Se han seleccionado veinte empresas diferentes, clasificadas como microempresas y pequeñas empresas (PYME), que aportan un total de 172 empleados a la muestra del estudio. De ellos, 119 empleados serán seleccionados al azar para participar en la encuesta. Los datos recuperados aportan pruebas fehacientes de la real existencia de una correlación entre ambas variables planteadas.

El objetivo del estudio realizado por Regalado (2020) es evaluar cómo afecta el clima organizacional del Hospital San Bartolomé a la dedicación de su personal médico. Según las conclusiones del estudio, sólo el 26% de los profesionales sanitarios considera positivo el clima de la organización, mientras que el 65% cree que es positivo y el 8% que es muy positivo. Sólo el 26,4% declara niveles altos de compromiso organizativo, mientras que el 62,6% declara niveles moderados y el 11,8% niveles bajos. Se demuestra que el clima organizativo

afecta significativamente al compromiso de los empleados, estableciéndose en el análisis una correlación positiva entre ambos.

En una investigación realizada por Masco y Coarite (2020), el objetivo era examinar los factores que influyen en el compromiso de los trabajadores con el objetivo de su organización en un entorno provincial. El estudio utilizó una muestra de 124 individuos y empleó un diseño no experimental y transversal, lo que indica su énfasis en el examen de los vínculos correlacionales. Los resultados revelaron una conexión significativa y algo favorable (coeficiente de correlación de Pearson de Spearman  $\rho = 0,509$ ) entre el entorno laboral y el compromiso organizativo en los trabajadores del área geográfica específica. Además, se calculó un coeficiente de correlación ( $r^2 = 0,259$ ) que indica que se puede explicar el 25,9% de la varianza en la asociación entre las dos variables.

El objetivo principal del estudio realizado por Sánchez (2020) fue conocer los determinantes que conducen a un clima laboral favorable entre los colaboradores de una empresa de materiales para la construcción que opera en la zona norte del Perú. El presente estudio utilizó también un enfoque de investigación no experimental de carácter transversal. La muestra del estudio incluyó a 80 individuos que cumplieron la doble función de ser participantes del grupo de investigación y sujetos del estudio. Los factores de interés se evaluaron mediante la administración de un cuestionario. Los resultados de dicho estudio indicaron un coeficiente de correlación estadísticamente significativo de 0,896 ( $p < 0,001$ ) entre el clima organizacional y el compromiso organizacional, proporcionando apoyo a la hipótesis planteada. Esto sugiere que existe una asociación favorable entre un entorno laboral propicio y mayores niveles de dedicación de los empleados.

En un estudio realizado por Mosquera (2020), se realizó una investigación

en una institución universitaria privada ubicada en el cercado de Lima, provincia de Lima, con el objetivo de examinar la conexión entre el clima laboral y el nivel de compromiso organizacional. El presente estudio utilizó un enfoque cuantitativo, caracterizado por ser descriptivo, correlacional, no experimental y de corte transversal, por lo que se clasifica como un estudio "básico". Para llevar a cabo la presente investigación, se realizó un proceso de selección aleatoria en el que participaron 130 profesores pertenecientes a la Universidad San Pedro. A partir de los datos recogidos, se observó que existe una correlación muy significativa entre ambas variables ( $p < 0,01$ ). Además, dichos coeficientes de correlación de Pearson entre las variables fueron todos positivos y de magnitud significativa.

La investigación de Rojas (2019) consistió, ante todo, en determinar si existía o no una correlación entre las percepciones de los trabajadores sobre su lugar de trabajo y su nivel de dedicación a la Dirección Regional Médica de Tacna. Los estudios fueron etiquetados como "puros" o "fundamentales". Se utilizó un enfoque prospectivo descriptivo transversal para la recogida de datos y un diseño no experimental. Las conclusiones del estudio sugieren una relación causal entre un entorno laboral positivo y la dedicación de los empleados a la empresa en su conjunto.

Para comprender mejor la conexión entre la cultura empresarial y la felicidad de los trabajadores, Cutiri y Benegas (2019) encuestaron a los trabajadores de Romeliza SAC, una empresa con sede en Arequipa (Perú). El estudio fue de carácter correlacional y su metodología utilizó técnicas cuantitativas y cualitativas. Una muestra censal, que es la que se utilizó para esta investigación, incluyó a todos los empleados de la empresa. Los resultados del estudio, analizados mediante la correlación de Pearson, mostraron una fuerte conexión entre la cultura del lugar de

trabajo y la felicidad de los empleados. Además, se encontró un valor  $p$  de 0,035, que es menor que el umbral tradicionalmente aceptado de 0,05 ( $p < 0,05$ ). Esto apunta a la existencia de una conexión entre ambos factores.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

El propósito de la investigación de Barrera y Guadalupe (2022) fue identificar los factores que contribuyen a un ambiente de trabajo positivo para el profesorado y el personal de una universidad técnica pública de Tarma. Sesenta colaboradores del instituto, con edades comprendidas entre 33 y 64 años, y que representaban una amplia gama de roles dentro de la organización conformaron la muestra de la investigación. Los datos mostraron que existía una asociación negativa y estadísticamente significativa entre el clima laboral y la satisfacción en el trabajo (-0,137). Esto apunta a la discordia y la infelicidad dentro de las instituciones estudiadas.

Mosquito (2021) llevó a desarrollar un estudio en la compañía minera Milpo S.A.C. en Pasco, con la intención de determinar si el Síndrome de Burnout está o no asociado a las condiciones de trabajo allí existentes. La investigación se basó en gran medida en métodos científicos y cuantitativos. Este estudio se clasificó como exploratorio, ya que se llevó a cabo utilizando un diseño transversal y no se realizaron experimentos controlados. La población de estudio estaba formada por 243 empleados, 80 de los cuales fueron seleccionados al azar. Para recoger y analizar los datos se utilizó la encuesta del Síndrome de Burnout (BS) y la Escala Longitudinal Integral para la Depresión (CL-SPC), que se analizaron mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman. A medida que aumentaba la gravedad del Síndrome de Burnout, también lo hacía la percepción de un entorno laboral desfavorable, como lo demuestra una notable

relación inversa estadísticamente significativa entre ambas variables.

Examinar la relación entre la colaboración y el ambiente de trabajo en un minorista de productos para el hogar fue el objetivo del estudio realizado por Ortega y Zamudio (2021). Su metodología científica se basó en un diseño de investigación descriptivo no experimental y una estrategia cuantitativa. Conforme con los resultados, determinaron que tanto el clima laboral general como el compromiso organizacional eran satisfactorios. En este contexto específico, sin embargo, no se encontró una correlación estadísticamente significativa entre el ambiente de trabajo y el compromiso organizacional.

Contreras (2019) tuvo como objetivo central del estudio proporcionar una descripción de las diferencias en el clima organizacional. La metodología aplicada se enmarca en la categoría de descriptiva y correlacional. Los resultados obtenidos en la investigación respaldaron la existencia de variaciones significativas en el clima organizacional entre las instituciones educativas examinadas. Se constató que las escuelas de nivel inicial y primario exhibían un notable clima organizacional positivo, en contraposición a las instituciones de nivel secundario, que mostraban un clima organizacional menos favorable y caracterizado como negativo.

La investigación de Contreras (2019) se propuso precisamente eso: describir los distintos tipos de entornos laborales. La metodología utilizada en la práctica se encuadra en la clasificación descriptiva y correlativa. Los resultados del estudio corroboraron observaciones previas sobre diferencias generalizadas en la cultura organizacional entre las escuelas analizadas. Cabe señalar que los centros de enseñanza primaria y elemental tienen un clima organizativo más positivo que los de secundaria, que tienen uno más negativo.

## **2.2. Bases teóricas o científicas**

### **2.2.1. Compromiso Organizacional**

#### ***Generalidades de Compromiso Organizacional***

La administración de los recursos humanos se ha vuelto progresivamente más complicada y su virtud resulta fundamental para el triunfo de las compañías en el actual entorno económico, determinado por la globalización, siendo rápida la transformación y la competencia, como lo señala Castells (2000). Aunque la tecnología y la estructura de una empresa puedan ser imitadas, son las personas que trabajan en ella las que le dan su carácter único. El éxito de la empresa depende de su personal, por lo que invertir en su desarrollo, crecimiento y disfrute en el trabajo es crucial para garantizar la viabilidad a largo plazo.

Por otra parte, Tuiran (2011) resalta el desafío actual en cuanto a la asignación y función de los Recursos Humanos, el cual implica la creación de equipos eficaces que conecten a los colaboradores con los objetivos de la compañía y los integren en su proyecto. La estrategia de Recursos Humanos se orienta a aprovechar estos recursos con el propósito de obtener ventajas sostenibles a lo largo del tiempo.

En el análisis importante que las instituciones, se enfatiza la importancia del análisis interno, ya que el análisis externo por sí solo no puede ser la base única de la estrategia empresarial. Desde la vista de la Teoría de los Recursos y Capacidades Barney (1991); Mahoney y Pandian (1992); Peteraf (1993)), se hermanan los recursos de la empresa de diversa índole, evaluando a su vez de como se conciertan de manera adecuada para generarcabidas, y es a través de estas últimas que se logran ventajas razonables y duraderas en comparación con otras organizaciones.

De acuerdo a Villanueva (2010), el Compromiso Organizacional se presenta como

una herramienta que el departamento de Recursos Humanos puede emplear para medir la sinceridad y el vínculo emocional de los empleados con su empresa. Este compromiso se manifiesta cuando los miembros de la organización se identifican con ella y cuando existe una sólida alineación y coherencia entre los principales objetivos de la organización y los objetivos personales de los colaboradores.

Si los honorarios se identifican con su organización y se implican en ella (compromiso actitudinal), aumentan las probabilidades de que permanezcan en la empresa, lo que a su vez favorece el crecimiento de los conocimientos compartidos, la formación de equipos cohesionados y el éxito en la consecución de los objetivos de la organización. Sin embargo, también es posible inspirar lealtad a una organización entre sus miembros apelando a sus propios intereses (compromiso de continuidad). Para mantener las capacidades colectivas que han proporcionado a la organización sus ventajas sostenidas y duraderas, es importante asegurarse de que los empleados conocen las consecuencias de abandonar la empresa, ya sea en términos de salario, incentivos, relaciones, prestigio o cualquier otra práctica de gestión de RRHH.

El propósito de esta investigación es examinar el Compromiso Organizacional (CO) como mecanismo de gestión de recursos humanos en una agencia de prestación de servicios públicos. Se clasificará a las personas según la cantidad y el tipo de deuda que tengan, y se analizarán los factores relacionados con el individuo, el entorno de trabajo y el grupo para determinar sus características únicas. El objetivo es que la organización tenga un conocimiento más profundo de sus miembros para poder fomentar los tipos de comportamiento con más probabilidades de producir los mejores resultados.

Es fundamental en términos de planificación empresarial comprender las conexiones que existen entre los trabajadores y la organización en la que desempeñan sus labores. Estas interacciones han sido investigadas mediante varios enfoques, pero

actualmente, el concepto más ampliamente reconocido para examinar la lealtad y la conexión de los honorarios con su empresa es el Compromiso Organizacional.

### **Compromiso organizacional**

Numerosas investigaciones han revelado que la idea de compromiso organizativo no puede definirse de forma sencilla. Meyer y Allen (1991) proponen que el hecho de que el compromiso dentro de una organización sea un estado mental constituye el núcleo del problema. Según Mathieu y Zajac (1990), que realizaron una revisión exhaustiva de la literatura sobre el tema, todas las definiciones y mediciones del compromiso organizativo reflejan la idea de que se trata de un sentimiento o relación entre la persona y la empresa.

Varios investigadores han intentado definir el compromiso organizativo y distinguirlo de otros conceptos laborales relacionados, como Mowday et al. (1979), Meyer y Allen (1984), Bouzas y Castro (1986), Brooke et al. (1988), Zaccaro y Dobbins (1989), Cohen y Lowenberg (1990), Meyer y Allen (1991) y Morrow (1993). Paralelamente, se han realizado estudios para verificar la fiabilidad de diversas medidas de compromiso.

Según el modelo de Mathieu y Zajac (1990), las "Consecuencias" constituyen un tercer conjunto de factores que afectan al compromiso organizativo. En la primera categoría, "Antecedentes", encontramos variables como la motivación y el compromiso en el lugar de trabajo, mientras que, en la segunda categoría, "Relaciones", encontramos variables como el compromiso.

Figura 1

*Compromiso organizacional*

Fuente: Mathieu y Zajac (1990)

**Metodología y Variables**

Es importante definir las cuatro clases de variables que se tuvieron en cuenta en este análisis. El primer grupo de factores mide la dedicación y la longevidad de un individuo en la empresa.

A continuación, especificamos nuestras variables independientes, como las variables dependientes y al final las variables de interacción, las mismas que informarán nuestro estudio. A partir de los rasgos que caracterizan el compromiso, se realiza un análisis de clasificación jerárquica utilizando la técnica de la mediana como enfoque de agregación para categorizar a las personas según su nivel y tipo de compromiso con la organización. Para caracterizar aún más los grupos generados, examinamos si realmente existen o no diferencias significativas en variables.

**Variables de Compromiso Organizacional**

El OCQ, creado por Mowday et al. (1979), se utilizó para medir los niveles de dedicación de los colaboradores a su organización en esta investigación. Se utilizó una versión más corta (9 ítems) de la escala que omitía los elementos más negativos. La escala empleada fue de cero a diez. Según el alfa de Cronbach, la fiabilidad de la escala fue de 0,87.

Para evaluar los niveles de dedicación a seguir adelante se utilizó la escala

creada por Allen y Meyer en 1990.

La validez discriminante de estas medidas puede demostrarse mostrando que correlacionan de forma diferente con otras variables o no muestran conexión alguna Colarelli y Bishop, (1990).

Los directivos y los estudiantes de comportamiento organizativo llevan décadas interesándose por el tema del compromiso. Steers (1977) lo describe como el grado en que un individuo se siente parte de un grupo. Creó un modelo que identifica tres fuentes de compromiso, y sus conclusiones fueron corroboradas por entrevistas con científicos, ingenieros y personal médico.

- Aspectos personales: engloba características individuales como la autoestima, la necesidad de alcanzar metas y tener poder, la edad, el nivel educativo, el estrés, la complacencia con la vida, entre otros.
- Características del trabajo: implica la percepción del esfuerzo como un desafío, la caracterización con la tarea, la socialización con otros de manera discrecional, la recepción de retroalimentación, entre otros aspectos. Aquí también desempeña un papel significativo la personalidad.
- Historial en el trabajo: incluye aspectos como los modos del equipo, la clarividencia de la relevancia personal en la empresa, las alteraciones de tiempo y energía dedicada, las expectativas de recompensa, la confianza en la organización y otros elementos relacionados

Dentro del campo del comportamiento organizacional, el apego puede ser definido como la nobleza o vínculo que un individuo siente hacia la colocación que lo emplea, según la descripción de Bozeman y Perrewé (2001). Cuando los empleados están comprometidos, ponen a disposición su máximo brío y habilidades en favor de la

organización, demostrando iniciativa y creatividad. Por consiguiente, el compromiso desempeña un rol esencial en la eficacia y competitividad de las organizaciones.

Por otro lado, la falta de adeudo por parte de las piezas de la organización puede reflejarse en diversas formas, como el absentismo y el robo. El absentismo genera costos para la organización al interrumpir los procesos de trabajo, requerir la contratación de sustitutos y disminuir la calidad, entre otros efectos negativos. Por otro lado, los robos, aunque puedan ser de pequeña escala individualmente, cuando ocurren de manera recurrente entre los empleados, pueden llevar a pérdidas significativas para la organización. Se estima que en Estados Unidos estas pérdidas pueden oscilar entre 6 y 200 millones de dólares al año. Estas conductas pueden originarse debido a la percepción de que la colocación no se intranquiliza lo suficiente por sus empleados.

Por otro lado, un adeudo excesivamente elevado puede llevar a la inflexibilidad de los miembros de la colocación frente a los cambios y a resistir las innovaciones, lo que puede perjudicar su adaptabilidad y, en última instancia, afectar negativamente la competitividad.

#### Componentes del compromiso

Meyer y Allen (1991) han proporcionado una descripción del saldo ya como un cambio psicológico el cual caracteriza cierta relación entre un individuo con una organización, y que incide en su elección de quedarse o abandonar la misma. Contrario a la concepción inicial que consideraba el compromiso como un concepto único, estos investigadores propusieron una subdivisión en tres elementos: el afectivo, el de continuidad y el normativo.

Como resumen, el saldo organizacional presenta estos tres componentes: cariñoso,

de unión y sistemático, los cuales reflejan los lazos emocionales, la consideración de las inversiones acumuladas y el sentido moral de lealtad hacia la organización, respectivamente.

### **2.2.2. Clima laboral**

#### **Antecedentes sobre clima laboral**

García (2000), la historia del comportamiento organizacional se origina en el enfoque conductista de la administración, el cual sostiene que satisfacer las necesidades de los trabajadores conduce a una mayor satisfacción y productividad. Los estudios de Hawthorne respaldaron esta idea al demostrar que cuando se aumentaba la intensidad de la iluminación en una su fábrica, la productividad de los trabajadores también aumentaba. Sin embargo, incluso cuando se redujo el ímpetu de la luz, la producción continuó creciendo. Esto llevó a la conclusión de que los trabajadores se sentían valorados al ser observados, lo que estableció una conexión entre las prácticas de gestión, el estado de ánimo y la productividad.

Madero y Rodríguez (2018), el enfoque de los idilios humanos en el comportamiento organizacional se basó en la creencia de que las experiencias administrativas influyen en la etapa de ánimo y la producción de los trabajadores. Se consideraba que los grupos de trabajo satisfacían algunas de las necesidades sociales de los trabajadores, lo que los hacía más productivos. Se desarrollaron teorías como la Teoría X y la Teoría Y de McGregor, que presentaban puntos de vista pesimistas y optimistas respectivamente sobre los trabajadores.

Quiroa (2021), a partir de la década de 1960, los estudios en comportamiento organizacional comenzaron a enfatizar que no existen principios universales aplicables a todas las situaciones para manejar a las personas en el trabajo. La orientación de albur en la administración reconoce que no hay un único enfoque óptimo para manejar a las

personas el trabajo. Esta orientación insta a los apoderados a examinar las discrepancias individuales de los trabajadores y tomar acciones específicas para cada persona.

El clima laboral es una expresión que se ha debatido ampliamente, y se reconoce que la motivación es uno de los factores más relevantes para el desempeño profesional. Un entorno organizacional favorable, en el cual los empleados perciben aspectos positivos, tiene influencia en su comportamiento. Los estudios de Lewin et al. (1939), Morse y Reimer (1956) resaltan la importancia del clima social y la colaboración de los colaboradores en el proceso de toma de fallos para fomentar la lealtad, el interés y el compromiso.

Likert (1961), resaltó el contexto humano de la organización al estudiar el clima social. Sus resultados mostraron que las condiciones y el clima laboral creado en analogía con los diferentes estilos de liderazgo poseen un gran impacto en la conducta de los trabajadores y en el triunfo, rentabilidad de la organización. McGregor (1960) también enfatizó el aspecto humano de la organización, subrayando que los líderes deben crear un clima que promueva el autodesarrollo, la colaboración, la creatividad y el apego de la mano de obra, ajustándose a las directivas y las características de la organización.

En la década de 1980, Hodgetts y Altma (1985) definieron el clima laboral como un conjunto de tipologías vistas por los individuos en su lugar de trabajo, las cuales tienen un efecto primordial en su comportamiento laboral.

En resumen, el comportamiento organizacional ha evolucionado desde el enfoque conductista hasta el reconocimiento de la categoría del clima laboral, la exaltación y la consideración de las diferencias

**Buenos métodos para mejorar el Clima laboral**

Gan y Triginé (2012) proponen una serie de buenas prácticas que las organizaciones deben implementar para conservar un agraciado clima laboral. A continuación, se describen las principales prácticas sugeridas:

Fijar metas corporativas concurrentes y definir los principios éticos de la empresa, que abarquen la misión, visión y valores, contribuirá a cultivar el compromiso de los empleados hacia la organización.

- Apuntar por el impulso profesional, retribuciones y estipendios equitativos, así como fomentar altos niveles de adeudo entre los empleados.
- Brindar oportunidades de participación y toma de fallos a los trabajadores, otorgándoles independencia en su trabajo.
- Desarrollar políticas concretas de conciliación laboral, que permitan flexibilidad horaria, opciones de teletrabajo y otros beneficios que favorezcan la proporción entre el adeudo y la vida personal.
- Actualizar los manuales y reglamentos de funciones, buscando un equilibrio entre el bienestar dentro de la organización y bienestar en los colaboradores.
- Realizar una racionalización y reingeniería de los procesos de trabajo, teniendo en cuenta la cualificación profesional de los empleados.
- Diseñar, desarrollar e implementar planes y programas que fomenten la noticia tanto serio como informal dentro de la organización.
- Invertir en el progreso profesional de los trabajadores, brindándoles oportunidades desde mejorar sus destrezas orientaciones y sociales.
- En resumen, la implementación de estas buenas prácticas contribuirá a mantener un clima laboral óptimo, donde los practicantes se sientan comprometidos, estimados y motivados en su trabajo.

## **2.3. Marco conceptual**

### **2.3.1. Compromiso organizacional**

Según Meyer y Allen (1991), el compromiso organizativo es "un estado psicológico que caracteriza la conexión entre un individuo y una organización y que influye en la decisión de permanecer o abandonar dicha organización."

### **2.3.2. Compromiso afectivo**

Es aspiracional y detalla los vínculos emocionales que se forman entre los empleados y la empresa cuando sienten que se satisfacen sus necesidades, especialmente las de tipo mental, y se sienten orgullosos de formar parte de la empresa. "Meyer y Allen 1991"

### **2.3.3. Compromiso de continuidad**

Este componente implica el conocimiento de la persona acerca de las alteraciones de tiempo y atrevimiento que perdería al dejar la organización, así como el coste financieros, físicos y emocionales asociados a su partida. Refleja una perspectiva más pragmática, ya que se relaciona con la continuidad de las inversiones realizadas, como planes de jubilación, beneficios por antigüedad y conocimientos adquiridos durante su afiliación a la organización. A medida que el acto de abandonar la organización se torna más oneroso, se genera un sentimiento de "compromiso por omisión". Se podría inferir que, en consorcios con elevadas tasas de desempleo, existe un mayor grado de compromiso basado en la conveniencia. Meyer y Allen (1991).

### **2.3.4. Compromiso normativo**

Se halla la fe en la nobleza hacia la organización, motivada tal vez por tomar ciertos beneficios, como capacitación o pago de colegiaturas. Este componente se relaciona con el sentido moral y está en línea con la teoría de la correspondencia: aquellos que reciben beneficios adquieren el mandato moral

intrínseco de retribuir al donante. Meyer y Allen (1991)

#### **2.3.5. Clima laboral**

El clima laboral es la apreciación que tienen los colaboradores de sus condiciones laborales, y sirve como herramienta de diagnóstico para ayudar a los empresarios a determinar qué medidas preventivas y correctivas deben adoptarse para aumentar la productividad y la moral. Palma (2004).

#### **2.3.6. Autorrealización**

Se refiere al crecimiento y desarrollo profesional como personal que un empleado puede alcanzar dentro de una organización; como la forma en que la organización lo respalda en la obtención metas y objetivos. Según Bordas (2016), propone cinco pasos para lograr la autorrealización: definir metas personales, cumplir con imparciales preestablecidos, instituir noviazgos sociales, comprender el valor de las inmolaciones y establecer metas realistas.

#### **2.3.7. Involucramiento Laboral**

Refiere a su identificación y contribución en la toma de decisiones y en los equipos de trabajo, según lo planteado por Bordas (2016).

#### **2.3.8. Supervisión**

Implica la evaluación y seguimiento de las diligencias gastadas a cabo por un empleado, con el objetivo de proporcionar retroalimentación y críticas constructivas para mejorar y alinear su rendimiento. Bordas (2016)

#### **2.3.9. Comunicación**

Esta habilidad desempeña un papel crucial en el clima laboral, ya que una comunicación deficiente puede generar conflictos entre colegas y superiores, lo cual tiene un impacto negativo en el ambiente de trabajo. Palma (2004).

#### **2.3.10. Condiciones laborales**

Se refieren a los factores concretos, tanto de naturaleza económica como

psicosocial, que los líderes de la organización proporcionan de manera efectiva a los empleados con el fin de crear un espacio de trabajo propicio que estimule un desempeño máximo.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipótesis General**

- H0 No existe relación entre Compromiso organizacional y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.
- H1 Existe relación entre Compromiso organizacional y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

#### **3.2. Hipótesis Específica**

- H<sub>01</sub> No existe relación entre compromiso afectivo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.
- He<sub>1</sub>: Existe relación entre compromiso afectivo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.
- H<sub>02</sub> No existe relación entre compromiso de continuidad y clima laboral trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.
- He<sub>2</sub> Existe relación entre compromiso de continuidad y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.
- H<sub>03</sub>: No existe relación entre compromiso normativo y clima laboral en los

trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

He<sub>3</sub>: Existe relación entre compromiso normativo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

### 3.3. Variables (Definición conceptual y operacionalización)

**Tabla 1**

*Operacionalización de variable*

	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Naturaleza de la Variable</b>	<b>Escala de Medición</b>
Compromiso organizacional	Desde el punto de vista organizativo, se refiere a un estado en el que los trabajadores se ven a sí mismos como parte de la empresa en su persecución de las metas y objetivos institucionales. Mantener un alto nivel de compromiso requiere una alineación personal con el propio trabajo. Por otro lado, Arias (2001) define el compromiso organizativo como "un estado psicológico que caracteriza la relación entre un individuo y una organización y que tiene implicaciones en la decisión de permanecer o abandonar la organización" (p. 7).	El compromiso organizacional se refiere a que los colaboradores de una organización demuestran un alto nivel de implicación en su trabajo y esfuerzo por mejorar el rendimiento por encima de las expectativas laborales mejorará la relación laboral con los compañeros y tendrá un nivel muy alto de comprensión de su entorno empresarial.	Compromiso afectivo	6, 9, 12, 14, 15, 18	Cualitativa	Ordinal
			Compromiso de continuidad	1, 3, 4, 5, 16, 17		
			Compromiso normativo	2, 7, 8, 10, 11, 13		

Clima laboral	<p>El ambiente en el trabajo influye directamente en lo motivados que están sus empleados. Cuando la moral es alta, el ambiente de la oficina es más agradable, como demuestran cosas como las relaciones satisfechas, el entusiasmo, el interés y el trabajo en equipo. Sin embargo, cuando la moral del personal es baja debido a la frustración o a obstáculos que dificultan la satisfacción de sus necesidades, el ambiente de la organización se deteriora. En estas condiciones pueden surgir situaciones de conflicto y enfrentamiento con la organización, como huelgas o manifestaciones, como demuestra la presencia de estados emocionales como la apatía, la insatisfacción y la desmotivación. Eso según la investigación (Chiavenato, 2011, p.50)</p>	<p>El término "clima laboral" se utiliza para describir cómo se sienten los empleados respecto a sus condiciones de trabajo. Un clima laboral positivo puede conducir a una mayor responsabilidad de los empleados y a su participación en la toma de decisiones, por ejemplo. Analiza las múltiples facetas del rendimiento de los empleados que influyen en las interacciones en el lugar de trabajo.</p>	<p>Apoyo de Superior inmediato</p> <p>Rol y claridad</p> <p>Contribución Personal</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Emociones y sentimientos</p> <p>Trabajo como Reto</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5</p> <p>6, 7, 8</p> <p>9, 10, 11, 12</p> <p>13, 14, 15</p> <p>16, 17, 18, 19</p> <p>20, 21</p>	Cualitativa	Ordinal
---------------	--	---	--	--	-------------	---------

---

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de investigación**

En el presente trabajo de investigación se utilizó como método científico un enfoque cuantitativo, que, según la definición de Hernández y Fernández (2014), implica el uso de la recopilación de datos para evaluar hipótesis mediante cálculos numéricos y análisis estadísticos, con el propósito de validar tipos de diferentes comportamientos y poner a prueba teorías (p. 37).

#### **4.2. Tipo de investigación**

Este estudio se clasifica como investigación básica o pura, ya que su objetivo principal es crear nuevo discernimiento que se sumará a la información existente. Según Valderrama (2002), la investigación básica se determina por basarse dentro de un marco teórico, busca incrementar y enriquecer el conocimiento científico.

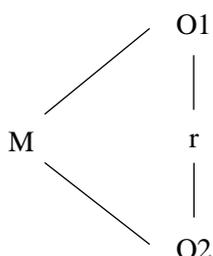
#### **4.3. Nivel de investigación**

Según Supo (2012), el enfoque de investigación usado para este estudio, fue de naturaleza relacional, lo cual implica que no se establece una relación de causa y efecto, sino una dependencia probabilística entre las variables analizadas.

#### 4.4. Diseño de investigación

En este trabajo de investigación se utilizó un modelo correlativo, ya que no se efectuaron cambios en las variables ni se manipularon los datos recolectados. Asimismo, se trata de un estudio de tipo transversal, en el cual se recabaron datos en un único punto temporal y de un solo tipo, con el fin de analizar la relación entre las variables y examinar la influencia que una práctica tiene sobre la otra en un momento específico, siguiendo la perspectiva de Hernández y Fernández (2014).

El esquema que se consiguió:



Donde:

M = 100 trabajadores de una Empresa privada.

O1 = Compromiso Organizacional

O2 = Clima Laboral

r = Relación entre ambas variables

#### 4.5. Población y muestra

##### 4.5.1. Población

La población o universo se refiere al conjunto de todos los casos que cumplen con ciertas especificaciones establecidas (Hernández et al., 2014). Por lo tanto, en este estudio se consideró que la población fue el total de empleados de una Empresa Privada ubicada en El Tambo - Huancayo. Cuantitativamente, dicha población estuvo compuesta por 125 trabajadores contratados.

#### 4.5.2. Muestra

Dadas las circunstancias actuales, que incluyen la pandemia de COVID-19, el brote de viruela del mono y la declaración de estado de emergencia en nuestra nación, se reconoció la relevancia de preservar tanto la salud física como el bienestar emocional de los colaboradores. Siguiendo los criterios de selección y exclusión, se eligió una muestra de 100 trabajadores de la compañía privada Novocentro Universal S.A.C, situada en El Tambo - Huancayo, en el transcurso del año 2023.

##### Tipo de muestreo

Las muestras no probabilísticas, también conocidas como muestras dirigidas, se caracterizan por ser seleccionadas de forma informal. Estas muestras se utilizan en numerosas indagaciones, y a partir de ellas se realizan consecuencias sobre la población en general (Hernández et al., 2014).

Por lo tanto, en este estudio se empleó un muestreo no probabilístico y se utilizó la técnica de conveniencia para seleccionar la muestra.

##### Criterios de Inclusión

- Aquellos que firman el consentimiento informado.
- Trabajadores del área de producción y operarios.
- Trabajadores Administrativos.
- Trabajadores Mayores de edad.

##### Criterios de Exclusión

- Aquellos que no firman el consentimiento informado.
- Colaboradores que se encuentren de días libres
- Colaboradores que se encuentren de vacaciones.

- Colaboradores que se encuentren con licencia.

#### **4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

##### **4.6.1. Técnicas de recolección de datos**

Se prefirió utilizar encuestas como el método principal de recolección de datos, ya que esta técnica ha demostrado ser ampliamente efectiva y es comúnmente empleada en investigaciones similares a la presente. La finalidad principal de esta técnica es obtener información, ya sea cualitativa o cuantitativa, de un grupo particular de individuos, que se conoce como muestra o población de estudio.

##### **4.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

El método empleado para acopiar los datos consistió en el uso de una escala, que, de acuerdo con la definición de Hernández y Fernández (2014), es un recurso utilizado por el investigador con el propósito de registrar información o datos relacionados con las variables que son objeto de estudio. En relación a la primera variable, es decir, el Compromiso Organizacional, se optó por emplear la escala diseñada por Meyer y Allen, que incluye un total de 18 enunciados y se divide en tres subcategorías: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo.

### Ficha Técnica sobre Compromiso organizacional

- Autor** : Meyer, Allen y Smith , 1993.
- Procedencia** : Estados Unidos
- Particularidad** : Instrumento de información Psicológico
- Aplicación** : Individual y colectiva, adultos; tiempo: variable, 10 a 15 minutos.
- Edad** : 17 en adelante
- Finalidad** : Evaluación de tres variables del Compromiso Organizacional: compromiso expansancio emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal.
- Objetivo** : Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.
- Material** : Manual (1993) y ejemplar autocorregible; es posible la utilización de los servicios de corrección mecanizada con la ayuda de una hoja de respuestas.
- Escala tipo** : Likert
- Respuestas** : No existen respuestas buenas ni malas

A continuación, se muestra la composición de las escalas del compromiso organizacional.

**Tabla 2***Composición de las escalas de Compromiso Organizacional*

<b>Escala</b>	<b>Elementos</b>	<b>PD máximo</b>
Compromiso Afectivo	6 9 12 14 15 18	42
Compromiso de Continuidad	1 3 4 5 16 17	42
Compromiso Normativo	2 7 8 10 11 13	42

Fuente: Adaptado a Compromiso Organizacional de trabajadores dependientes. Meyer, Allen y Smith (1993).

### **Análisis e interpretación de resultados**

Para el análisis y paráfrasis de resultados se expondrá la escala de intensidad y escala de frecuencia.

**Tabla 3***Escala de frecuencia*

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Fuente: Manual de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith. (1993).

**Tabla 4***Escala de intensidad*

0	1	2	3	4	5	6	7
Nada	Poco importante			Término medio			Grande, muy importante

Nota: Manual de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith. (1993).

A partir de las tablas mencionadas anteriormente, se pueden obtener las siguientes conclusiones:

- Un bajo grado de Compromiso Organizacional: Poca importancia.
- Un grado medio o término medio de Compromiso Organizacional: Moderado
- Un alto grado de Compromiso Organizacional: Alta demanda

### **Dimensiones**

A continuación, se narra cada uno de ellos de manera más detallada.

**Compromiso Afectivo:** Se describe al vínculo emocional que se forma entre los colaboradores y la organización cuando sienten que sus necesidades y expectativas emocionales son satisfechas.

**Compromiso de Continuidad:** Robbins define como el valor cambiario que percibe un empleado al persistir en una organización en comparación con dejarla.

**Compromiso Normativo:** El compromiso preceptivo se refiere a la percepción del empleado de tener una obligación moral o ética de seguir en la organización.

### **Validez y Confiabilidad**

Luego de procesar los datos de la prueba piloto en la Escala de compromiso organizacional utilizando el software SPSS versión 27 y aplicando el coeficiente de confiabilidad de Alfa, se tuvo p valor =0.803.

**Tabla 5***Estadística de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,803	18

Fuente: Análisis estadístico (Osore y Osorio, 2023)

**Medición de Clima Laboral**

El clima laboral se evaluará utilizando el Cuestionario de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo (2004). Esta herramienta nos proporciona una visión global de cómo se percibe el lugar de trabajo. El propósito de esta escala es determinar un parámetro amplio de cómo los individuos perciben a la organización y cómo la organización los percibe a ellos. Además, proporciona información sobre los procesos que inciden en los comportamientos organizativos, lo que permite aplicar cambios deliberados en las actitudes, los comportamientos, la estructura organizativa o cualquiera de los subsistemas que componen la organización.

### Ficha Técnica sobre Clima Laboral.

<b>Nombre de la Escala</b>	:	Clima laboral CL – SPC
<b>Autora</b>	:	Sonia Palma Carrillo (2004).
<b>Administración</b>	:	Individual o Colectiva
<b>Duración</b>	:	15 a 30 minutos aproximadamente
<b>Aplicación</b>	:	Trabajadores con dependencia laboral
<b>Significación</b>	:	Identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos.
<b>Tipificación</b>	:	Baremos en centiles para muestra total, por sexo y edad.

**Tabla 6**

*Composición de las escalas de Clima Laboral*

Factores	Ítems
Realización Personal	11, 36, 1, 16, 31, 26, 21, 6, 46, 41.
Involucramiento Laboral	12, 7, 2, 17, 32, 47, 22, 37, 27, 42.
Supervisión	33, 8, 18, 13, 23, 38, 3, 28, 43, 48.
Comunicación	44, 49, 14, 19, 29, 24, 34, 39, 4, 9.
Condiciones Laborales	50, 10, 15, 30, 25, 20, 35, 45, 40, 5

Fuente: Manual de Clima Laboral CL – SPC.

**Tabla 7***Escala de frecuencia*

Categoría	Factores	Puntaje total
Muy Favorable	42 - 50	210 - 250
Favorable	34 - 41	170 - 209
Medio	26 - 33	130 - 169
Desfavorable	18 - 25	90 - 129
Muy desfavorable	10 - 17	50 - 89

Fuente: Manual de Clima Laboral CL – SPC.

**Validez y Confiabilidad**

Para la variable Clima laboral se utilizó la Escala CL-SPC, los datos derivados de la prueba piloto se tantearon por el Programa del SPSS versión 27, y se utilizó Alfa de Cronbach. Evidenciándose una confiabilidad, con un valor = 754.

**Tabla 8***Estadística de fiabilidad de Clima laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,754	50

Fuente: Análisis estadístico (Osorio y Osorio, 2023)

**4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

En el estudio, se empleó el software Excel para organizar y estructurar los datos recopilados. Posteriormente, se procedió a analizar los datos utilizando el programa SPSS V27, aplicando el estadígrafo y la prueba de correlación de Spearman con el objetivo de examinar la relación entre las dos variables.

El Análisis de la estadística descriptiva se utilizó para presentar los resultados de manera resumida y comprensible, empleando tablas, gráficos, histogramas y otros indicadores

descriptivos.

Análisis inferencial La estadística inferencial se empleó para contrastar las hipótesis a través de métodos estadísticos inferenciales, como el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), que se utilizó para evaluar el grado de relación entre las variables de estudio.

#### **4.8. Aspectos éticos de la investigación**

El análisis se adhirió a las directrices estipuladas en el Código Internacional de Nuremberg de 1947, el cual se basa en principios fundamentales como el consentimiento voluntario, asegurando que los individuos que participan en el estudio tienen la libertad de decidir su participación y otorgar su consentimiento informado. Este estudio fue llevado a cabo por científicos altamente capacitados con la intención de generar un impacto social positivo, y en ningún momento se sometió a los sujetos a molestias innecesarias. A lo largo del estudio, los participantes tenían la libertad de retirarse de la participación en cualquier momento.

Asimismo, las deferencias éticas se basaron en el Reglamento General de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes, que abarca principios como la no maleficencia, la beneficencia, la responsabilidad, la honestidad, el respeto a la biodiversidad, también la preservación del medio ambiente como la protección de personas y comunidades culturales. El cumplimiento de normas éticas implica la realización de investigaciones originales y relevantes, la salvaguardia de la privacidad y el anonimato de los colaboradores, la presentación transparente y completa de los resultados, el acatamiento de normas institucionales y nacionales, y la revelación de posibles conflictos de intereses, son ejemplos de la conducta que se especifica dentro código de ética que la universidad exige a los investigadores.

Además, se consideraron las directrices del Código de Ética Profesional del Colegio de Psicólogos del Perú, que hacen hincapié basado en el respeto por la dignidad humana y la protección de los derechos humanos. El artículo 20 de este código establece la obligación de salvaguardar la información obtenida en el transcurso de la práctica, enseñanza o investigación.

Estos artículos y códigos son de vital importancia para garantizar la integridad física y psicológica de los participantes y/o colaboradores del estudio, así como para asegurar una aplicación ética y responsable, en pleno cumplimiento de las normas institucionales establecidas, nacionales e internacionales.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Descripción de resultados

##### 5.1.1. Resultados del objetivo general

Identificar la relación que existe entre compromiso organizacional y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada del Distrito de El Tambo – 2023.

**Tabla 9**

*Compromiso Organizacional y Clima laboral*

		Compromiso Organizacional			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Clima Laboral	Alta	32 80,0%	8 20,0%	0 0,0%	40 100,0%
	Media	4 14,3%	24 85,7%	0 0,0%	28 100,0%
	Desfavorable	0 0,0%	4 12,5%	28 87,5%	32 100,0%
Total		36 36,0%	36 36,0%	28 28,0%	100 100,0%

Se constata que el 80% de las personas tienen un bajo nivel de compromiso organizativo a pesar de un entorno de trabajo positivo, que el 85,7% de las personas tienen un nivel de compromiso neutro a pesar de un entorno de trabajo negativo y que el 87,5% de las personas mantienen un alto nivel de compromiso a pesar de un entorno de trabajo negativo.

### 5.1.2. Resultados de los objetivos específicos

#### Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre compromiso afectivo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

**Tabla 10**

*Compromiso Afectivo y Clima laboral*

		Compromiso Afectivo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Clima Laboral	Favorable	32	4	4	40
		80,0%	10,0%	10,0%	100,0%
	Media	12	16	0	28
		42,9%	57,1%	0,0%	100,0%
	Desfavorable	0	12	20	32
		0,0%	37,5%	62,5%	100,0%
Total		44	32	24	100
		44,0%	32,0%	24,0%	100,0%

Encontramos que el 80 por ciento de los empleados tienen un compromiso afectivo bajo a pesar de trabajar en un entorno positivo, el 57 por ciento de los empleados están justamente compensados a pesar de trabajar en un lugar de trabajo desigual, y el 62 por ciento de los empleados tienen un compromiso afectivo alto a pesar de estar en un lugar de trabajo negativo.

## Objetivo específico 2

Determinar la relación entre compromiso de continuidad y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

**Tabla 11**

*Compromiso de Continuidad y Clima laboral*

		Compromiso de Continuidad			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Clima laboral	Favorable	32	8	0	40
		80,0%	20,0%	0,0%	100,0%
	Media	12	16	0	28
		42,9%	57,1%	0,0%	100,0%
	Desfavorable	0	16	16	32
		0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total		44	40	16	100
		44,0%	40,0%	16,0%	100,0%

Se ha determinado que el 80% de los que tienen un compromiso bajo con la continuidad y un clima laboral positivo, el 57% de los que tienen un compromiso medio y el 50% de los que tienen un compromiso alto y un clima laboral negativo.

### Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre compromiso normativo y clima laboral trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

**Tabla 12**

*Compromiso Normativo y Clima laboral*

		Compromiso Normativo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Clima Laboral	Favorable	24 60,0%	16 40,0%	0 0,0%	40 100,0%
	Media	20 71,4%	4 14,3%	4 14,3%	28 100,0%
	Desfavorable	0 0,0%	16 50,0%	16 50,0%	32 100,0%
Total		44 44,0%	36 36,0%	20 20,0%	100 100,0%

Se especifica que el 71,4% de los empleados tienen una dedicación normativa baja con un ambiente de trabajo típico, que el 50% de los trabajadores de la categoría de compromiso normativo medio consideran que su lugar de trabajo es desfavorable y que el 50% de los empleados de la categoría de compromiso normativo alto también consideran que su lugar de trabajo es desfavorable.

## **5.2. Contrastación de hipótesis**

### **5.2.1. Contrastación de hipótesis general**

Ho No existe relación entre Compromiso organizacional y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

Hi Existe relación entre Compromiso organizacional y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

**Tabla 13***Correlación de Compromiso Organizacional y Clima laboral*

			Clima Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,806**
		N	,018
			100

**a) Decisión estadística**

Dado que  $p = 0,018$  y  $0,018 > 0,050$ , se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

**b) Conclusión estadística**

Se demostró que existe correlación entre el compromiso organizacional y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada de El Tambo-Huancayo, 2023, con un valor P de.000, indicando significancia estadística al nivel.05(5%).

## 5.2.2. Contrastación de hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

$H_{01}$  No existe relación entre compromiso afectivo y clima laboral en los trabajadores de una empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

$H_{e1}$ : Existe relación entre compromiso afectivo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

**Tabla 14**

*Correlación de Compromiso Afectivo y Clima Laboral*

		Compromiso Afectivo		
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	100	100

#### a) Decisión estadística

Dado que  $p = 0,0041$  y  $0,041 > 0,050$ , se acepta la ( $H_a$ ) y se rechaza ( $H_0$ ).

#### b) Conclusión estadística

Al nivel de significación estadística del 0,05 (5%) se obtuvo un valor P de 0,000, lo que permite rechazar  $H_0$  y afirmar con un 95% de confianza que existe correlación entre el compromiso emocional de los empleados con su puesto de trabajo y su ambiente laboral en El Tambo - Huancayo en el año 2023.

## Hipótesis específica 2

H<sub>02</sub> No existe relación entre compromiso de continuidad y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

H<sub>e2</sub> Existe relación entre compromiso de continuidad y clima laboral en trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

**Tabla 15**

*Correlación de Compromiso de Continuidad y Clima Laboral*

		Compromiso de Continuidad		
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	100	100

**a) Decisión estadística**

Dado que  $p = 0,018$  y  $0,039 > 0,050$ , se acepta la (H<sub>a</sub>) y se rechaza (H<sub>0</sub>).

**b) Conclusión estadística**

Para rechazar H<sub>0</sub> y declarar con seguridad que existe relación entre el compromiso de continuidad y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada de El Tambo - Huancayo, 2023, se alcanzó un valor P de.000 a un nivel de significación de.05(5%).

### Hipótesis específica 3

H<sub>03</sub> No existe relación entre compromiso normativo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

He<sub>3</sub>: Existe relación entre compromiso normativo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

**Tabla 16**

*Correlación de Compromiso Normativo y Clima Laboral*

			Clima Laboral	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	100	100

#### a) Decisión estadística

Dado que  $p = 0,018$  y  $0,046 > 0,050$ , se acepta la (H<sub>a</sub>) y se rechaza (H<sub>0</sub>).

#### b) Conclusión estadística

Para rechazar H<sub>0</sub> y afirmar con un 95% de confianza que existe correlación entre el compromiso normativo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada de El Tambo - Huancayo, 2023, se obtuvo un valor P de.000 al nivel de significación estadística de.05(5%).

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El propósito de este trabajo de investigación fue examinar la correlación entre los niveles de compromiso organizacional de los empleados y su percepción del clima laboral en una empresa privada ubicada en El Tambo, Huancayo, 2023. Se analizaron los datos del Cuestionario de Clima Laboral CL - SPC y del Cuestionario de Compromiso Organizacional. Se acepta la hipótesis alternativa de que existe una relación valorativa entre el Compromiso Organizacional y el Clima Laboral en el personal de una empresa privada de El Tambo; específicamente, el personal de la Empresa Universal Novocentro SAC, con un p-valor de .018 ( $.018 > .05$ ).

Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Gálvez y Julca (2022), quienes en un estudio comparativo también señalan que los datos revelan una relación significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral, con un valor de  $p = .001$ , que supera el umbral  $\alpha = .05$  ( $.001 < .05$ ). Por lo tanto, se respalda la hipótesis alternativa. Este hallazgo se confirma en el estudio de Masco y Coarite (2020), quienes investigaron el clima laboral y el compromiso organizacional de los empleados de la municipalidad provincial de Puno. Sus resultados indicaron una relación positiva y directa entre el clima laboral y el compromiso organizacional, con un valor de  $p = .000$ , que también supera el umbral  $\alpha = .05$  ( $.000 < .05$ ). Esto está en línea con la teoría de Tuiran (2011), que sostiene que la gestión de recursos humanos, así como el compromiso organizacional y el clima laboral, son fundamentales para construir equipos efectivos y lograr que el personal se alinee con los objetivos de la empresa y participe en su proyecto. Barney (1991) y Mahoney y Pandian (1992) añaden que los recursos

humanos se integran de manera efectiva en la estrategia de la empresa, generando ventajas competitivas sostenibles en comparación con otras organizaciones.

Sin embargo, en contraposición, la teoría de García (2000) en relación al clima laboral sugiere que el comportamiento organizacional se basa en un enfoque conductista de la administración, argumentando que la satisfacción de las necesidades de los trabajadores conduce a una mayor satisfacción y productividad. Esta perspectiva está respaldada por Quiroa (2021). Por otro lado, el trabajo descriptivo de Ortega y Zamudio (2021) plantea una perspectiva diferente, ya que no encontraron una relación valorativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral, con un valor de  $p = 1.739$ , que excede el umbral  $\alpha = .05$  ( $1.739 > .05$ ), lo que llevó a la aceptación de su hipótesis nula.

Pasando al primer objetivo específico, este tiene como propósito identificar el compromiso afectivo y el clima laboral en los empleados de una empresa privada ubicada en El Tambo – Huancayo, en el año 2023. La Tabla 10 nos muestra que el 80.0% de los colaboradores poseen un bajo nivel de compromiso afectivo, pero disfrutan de un clima laboral favorable. Además, el 57.1% de los empleados se localizan en un nivel medio de compromiso, y, por otro lado, un 62.5% de los trabajadores tienen un compromiso afectivo, pero experimentan un clima laboral desfavorable.

El análisis estadístico, basado en los resultados de la correlación de Rho Spearman, arroja un valor de  $p = .041$ , que es inferior al umbral  $\alpha = .05$ . En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de confianza del 95%. Esto indica que existe una relación entre el compromiso afectivo y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Novocentro Universal S.A.C.

Estos hallazgos coinciden con el estudio de La Cruz y Paulo (2021), que muestra que los empleados tienen un compromiso afectivo moderado en un 66.9% de los casos y alto en un 28.5%, manteniendo un nivel promedio de compromiso afectivo en general. Además, el 54.7% de los colaboradores experimentan un clima laboral moderado. También encontramos similitudes con Regalado (2020), cuyos resultados indican que el compromiso afectivo influye significativamente en el clima organizacional de los empleados, con un 89.8% de nivel alto, demostrando la interdependencia de las variables de estudio. La prueba de Nagelkerke y un valor de  $p = .000$  son inferiores a  $\alpha = .05$  en su análisis.

Por otro lado, Ortega y Zamudio (2021) difieren en sus resultados con respecto al compromiso afectivo y el clima laboral, ya que no encontraron una relación significativa entre la variable y la dimensión, según su análisis inferencial del valor de chi cuadrado (2.861), que es menor que el valor crítico (15.5073).

En tanto la teoría del compromiso organizacional según Meyer y Allen (1991), estos autores sugieren que puede deberse a que el compromiso organizacional es un estado psicológico, una idea respaldada por Mathieu y Zajac (1990), quienes argumentan que las mediciones y las tesis del término comparten la noción de que se trata de un vínculo emocional entre el individuo y la organización.

En lo concerniente al segundo objetivo específico, que tenía como finalidad establecer la relación entre el compromiso de continuidad y el clima laboral en los empleados de una empresa privada en El Tambo - Huancayo durante el año 2023, la Tabla 11 muestra que el 80.0% de colaboradores se encuentran en el nivel bajo de compromiso de continuidad, pero disfruta de un clima laboral favorable. Además, el

57.1% se ubica en un nivel medio, y el 50.0% presenta un alto nivel de compromiso de continuidad, aunque con un clima laboral desfavorable.

El análisis estadístico, basado en los resultados de la correlación de Rho Spearman, arroja un valor de  $p = .039$ , que es inferior al umbral  $\alpha = .050$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de confianza del 95%. Esto indica que existe una relación entre el compromiso de continuidad y el clima laboral en los trabajadores de la empresa Novocentro Universal S.A.C.

Estos descubrimientos concuerdan con el estudio de Regalado (2020), que muestra en sus resultados que el compromiso de continuidad influye significativamente en el clima organizacional de los trabajadores, con un porcentaje del 90.2% en la prueba de Nagelkerke, lo que evidencia una dependencia positiva entre las variables de estudio. Del mismo modo, La Cruz y Paulo (2021) señalan en su investigación sobre el compromiso de continuidad y el clima laboral que el 38.0% de los empleados experimentan un nivel favorable de clima laboral junto con el 27.3% que tiene un alto compromiso de continuidad. En los trabajadores que llevan menos de 5 años en la empresa, el 88.7% muestra esta relación.

Por otro lado, el trabajo de Ortega y Zamudio (2021) presenta resultados diferentes, ya que evidencian un nivel medio de compromiso de continuidad y un clima laboral favorable, mediante un análisis inferencial que muestra un valor de chi cuadrada (0.753), inferior al valor crítico (15.5073). Esto lleva al rechazo de la hipótesis específica y demuestra que no existe una relación entre la dimensión de compromiso de continuidad y el clima laboral. De acuerdo con Colarelli y Bishop (1990), esto podría deberse a que las medidas tienen validez discriminante, es decir, correlacionan de

manera diferente con otras variables o no muestran ninguna conexión, lo que refleja el grado en que un individuo se siente parte de una organización.

Finalmente, el tercer objetivo específico, que buscaba examinar la relación entre el compromiso normativo y el clima laboral en los empleados de una empresa privada en El Tambo - Huancayo en 2023, se detalla en la Tabla 12. Se contempla que el 71.4% de los trabajadores muestran un bajo nivel de compromiso normativo junto a un clima laboral de nivel medio. De manera similar, en el nivel medio de compromiso normativo, el 50.0% de los empleados experimenta un clima laboral desfavorable. Por último, un 50.0% de colaboradores exhiben un alto compromiso normativo, pero con un clima laboral desfavorable.

El análisis estadístico, basado en los resultados de la correlación de Rho Spearman, se llevó a cabo para investigar la relación entre el compromiso normativo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada en El Tambo - Huancayo, 2023. Los resultados arrojaron un 50.0% de nivel alto y un 71.4% de nivel medio, con un valor de  $p = .046$ , que es inferior al umbral  $\alpha = .050$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que significa que existe una relación entre el compromiso normativo y el clima laboral de los empleados de la empresa.

Estos hallazgos se asemejan a la investigación de La Cruz y Paulo (2021), cuyo estudio sobre el compromiso normativo y el clima laboral encontró una correlación positiva de nivel medio, con un valor de  $p = .465$ , lo que demuestra una relación directa entre la variable y la dimensión en un 27.3% de los trabajadores en una empresa del sector retail. Asimismo, Regalado (2020) en su trabajo sobre el compromiso normativo y el clima laboral también encontró una correlación positiva de nivel medio entre la

dimensión y la variable, lo que influye de manera significativa. Los resultados arrojaron un valor de Nagelkerke de 0.868 y un valor de  $p = .000$ , que es inferior a  $\alpha = .05$ , confirmando una relación positiva significativa.

Sin embargo, según Ortega y Zamudio (2021), sus resultados discrepan con los nuestros, ya que determinaron que no existe una relación entre el compromiso normativo y el clima laboral, lo cual se evidenció mediante un análisis inferencial y un valor de chi cuadrado de 0.991, que es menor que el valor crítico de 15.5073. Esto advierte que no existe una relación entre la variable y la dimensión, y un 9.1% de los colaboradores de la organización mostraron un compromiso normativo representativo.

## CONCLUSIONES

1. En esta investigación, los empleados de la empresa Universal Novocentro SAC obtienen como resultado que si existe una relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral con una significancia directa. Dado que  $p= 0.018$ , es menor a  $0.050$ , lo cual, concluye que la  $H_a$  es correcta y  $H_0$  incorrecto.
2. Se arriba a la conclusión de que existe una relación entre el compromiso afectivo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada de El Tambo - Huancayo en 2023. Debido a que  $p= 0.041$ , lo cual es menor a  $0.050$ , se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).
3. Se alcanza a la conclusión de que existe una relación entre el compromiso de continuidad y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada de El Tambo - Huancayo en 2023. Debido a que  $p= 0.039$ , lo cual es menor a  $0.050$ , se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).
4. Se llega a la conclusión de que existe una relación entre el compromiso normativo y el clima laboral en los trabajadores de una empresa privada de El Tambo - Huancayo en 2023. Debido a que  $p= 0.046$ , lo cual es menor a  $0.050$ , se acepta la hipótesis alternativa ( $H_a$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ).

## RECOMENDACIONES

- Hacer de conocimiento los resultados conseguidos de la presente investigación a la empresa Universal Novocentro SAC; con el fin de mejorar e implementar mecanismos adecuados para optimizar la estabilidad emocional dentro de un clima laboral favorable, conllevando así un compromiso organizacional estable; asimismo, a la Universidad para su difusión a la comunidad científica e incentivar a los futuros egresados con investigaciones que serán de utilidad en su formación académica.
- Universal Novocentro SAC se beneficiaría mucho de escuchar a su personal sobre cómo se sienten en el lugar de trabajo. Para ello es necesario prestar atención a los criterios esbozados en este estudio, con el objetivo de mantener e invertir más adecuadamente en empleados esenciales que demuestren un compromiso afectivo. Los trabajadores comprometidos afectivamente son más propensos a ir más allá en su trabajo.
- Se debe apoyar las iniciativas del personal trabajador y su desempeño en el corto plazo, el gerente y los directivos de la empresa Universal Novocentro SAC y se deben fortalecer la identificación del trabajador administrativo, operario y de producción a través del reconocimiento de los logros individuales y de equipo.
- Contar y mantener abiertas las líneas de comunicación para que todos en Universal Novocentro SAC, sepan lo que está pasando y se sientan parte de la organización; para fomentar la participación y evitar cualquier oposición al cambio que pueda producirse en la organización, es importante mantener informado al personal administrativo y operativo de los cambios, mejoras e iniciativas.
- Los directivos de Universal Novocentro SAC, deberían hacer más por reconocer públicamente las contribuciones de su personal administrativo, operativo y de producción. Esto ayudará al equipo a aumentar su productividad a corto y largo plazo.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Araya, P., Díaz, C. y Rojas E. (2020). Compromiso Organizacional de funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. Propósitos y representaciones. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta Edición*. Editorial Episteme, C.A. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Barney, J. (1991). *Foro Especial de Teoría El modelo basado en recursos de la empresa: orígenes, implicaciones y perspectivas*. *Revista de Gestión*, 17(1), 97–98. <https://doi.org/10.1177/014920639101700107>
- Barrera, F. y Guadalupe, M. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021*. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10649>
- Bordas, M. (2016) *Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso Unión Soluciones S.A.S. - Revista Chilena de Economía y Sociedad*. (2021, julio 28). <https://rches.utem.cl/articulos/clima-laboral-como-factor-influyente-en-el-nivel-de-productividad-caso-union-soluciones-s-a-s/>
- Bouzas, B., Castro, C. (1986): “*El compromiso organizacional*”. *Revista de Economía y Empresa*, 16(15), 157-173.

- Bozeman, D. y Perrewé, P. (2001). *El efecto de la superposición del contenido de los ítems en las relaciones entre el Cuestionario de compromiso organizacional y las cogniciones de rotación*. *Revista de Psicología Aplicada*, 86 (1), 161-173.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.161>
- Brooke, P., Russell, D., Price, J. (1988): "*Validación discriminante de medidas de Satisfacción Laboral, Participación Laboral y Compromiso Organizacional*". *Revista de Psicología Aplicada*, 73(2), 139-145.
- Brunet, L. (2004) *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición diagnóstico y consecuencias* México: Trillas.  
<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Castells, M. (2000). *LA ERA DE LA INFORMACION Economía, Sociedad y Cultura, Volumen I: La red social*. Ed. cast.: Alianza Editorial, S. A.  
[https://amsafe.org.ar/wp-content/uploads/Castells-LA\\_SOCIEDAD\\_RED.pdf](https://amsafe.org.ar/wp-content/uploads/Castells-LA_SOCIEDAD_RED.pdf)
- Cernas, D., Mercado, P., y León, F. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos*. Contaduría y administración – México 2018.  
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Chiavenato, I. (1992). Recursos humanos. En *Recursos humanos* (págs. 523-523).
- Cohen, A., y Lowenberg, G. (1990). A reexamination of the side bet theory as applied to organizational commitment: A meta-analysis. *Human Relations*, 1015 – 1050.

- Colarelli, S. M., y Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158-176.
- Contreras, N. (2019). *Clima organizacional en Instituciones Educativas de Educación Básica Regular de el tambo – Huancayo*. Universidad nacional del Centro del Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5735?show=full>
- Cueva A. E., y Gonzales K. G. (2022). *Clima laboral y compromiso organizacional en un centro médico de salud ocupacional, Chiclayo – 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111757>.
- Cutiri, S. y Benegas, N.(2019). *Relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Romeliza S.A.C. Arequipa – 2019*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10452>.
- Edel, R., Santillán, A., y Bustamante, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional tomo I*. [http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima\\_y\\_compromiso\\_organizacional-en.pdf](http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf).
- Espinal, R., (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional en la Financiera Compartamos Lambayeque 2019 – Universidad Alas Peruanas*. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/10361>.
- Gálvez, E. y Julca, C. (2022). *Clima laboral y compromiso organizacional en la municipalidad distrital de la Victoria, Chiclayo 2020*. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10569>
- Gan, F. y Triginé, F. (2012). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Ediciones Diaz de Santos.

[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24145w/Rec/MANUAL\\_DE\\_INSTRUMENTOS.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24145w/Rec/MANUAL_DE_INSTRUMENTOS.pdf)

García, O. (2000) *Enfoque organizacional conductista: ¿Dicotomía o complementariedad?* Educere, 4(10), 47-56.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35641007>

Gómez, A. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento y Gestión*, (24), 157-194.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S165762762008000100007&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S165762762008000100007&lng=en&tlng=es).

González, L. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPES constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020*. Proyecto de Tesis de Investigación de bachiller, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16518?show=full>

Hernández, R. y Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación*. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hodgetts, R y Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones*. México.

Interamericana S.A. de CV.

Jimenez, H. (2022). *Clima laboral y compromiso organizacional en promotores de venta en una empresa privada de Lima Metropolitana*. Universidad Autónoma del Perú.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1744>

La Cruz, D. y Paulo, M. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa retail, ciudad de Lima 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75621>

Lewin, K., Lippit, R., y White, R. k. (1939). *Patterns of Aggressive Behaviour in Experimentally Created Social Climates*. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-301. - references - scientific research publishing. [https://www.scirp.org/\(S\(vtj3fa45qm1ean45vvffcz55\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2640807](https://www.scirp.org/(S(vtj3fa45qm1ean45vvffcz55))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=2640807)

Likert, R. (1961). *Nuevos patrones de gestión*. McGraw-Hill.

Madero, S y Rodríguez, D. (2018). *Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo* (Vol. 13, pg. 95–107). Universidad Autónoma de Tamaulipas. <http://www.revistaciencia.uat.edu.mx/index.php/CienciaUAT/article/view/1014>

Mahoney, J. T., y Pandian, J. R. (1992). The resource-based view within the conversation of strategic management. *Strategic Management Journal*, 13(5), 363–380. <https://doi.org/10.1002/smj.4250130505>

Masco, R. y Coarite, M. (2020). *Clima laboral y engagement organizacional de los trabajadores de una municipalidad provincial, Puno 2020* – Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59006>.

Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). Una revisión y metanálisis de los antecedentes, correlatos y consecuencias del compromiso organizacional. *Boletín Psicológico*, 108 (2),

171–194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>

McGregor, D. (1960). *El lado humano de la empresa*. McGraw-Hill. págs, 246. <https://psycnet.apa.org/fulltext/1961-04124-000.pdf>

Merejildo, A., y Beatriz, R. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores la Red de salud Julcán y sus micro redes*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65853>

Meyer, J. y Allen, N. (1991). *Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional*. *Human Resource Management Review*. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE\\_291.pdf](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf)

Morse, N. C., y Reimer, E. (1956). The experimental change of a major organizational variable. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 52(1), 120. doi:10.1037/h0048893.

Morrow, P. (1993) *The Theory and Measurement of Work Commitment*. JAI Press, Greenwich. [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1222885](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1222885).

Mosquera, D., (2020). *Clima Laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad San Pedro, filial Huacho, 2019 – Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48606>.

Mosquito, M. (2021). *Síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de la Compañía Minera Milpo S.A.C, Pasco - 2021*. Universidad Peruana los Andes <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3400>.

- Mowday, R. T., Steers, R. M., y Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.  
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mundaca, S., y Mercedes, S. H. (2020). *Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019*. Universidad Señor de Sipán.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7837>
- Nima, C., y Marisol, C. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura*. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85404>
- Ortega, E., y Zamudio, A. (2021). *Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar*. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10052>
- Ortiz, G. (2018). *El estrés laboral de los profesionales de salud y la relación con el clima organizacional en el Hospital Dr. Eduardo Montenegro de Chillanes, Provincia de Bolívar. (Tesis de maestría)*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.  
[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC\\_aa5e5e734cf638bdb647776ac5d4f57a/Description](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_aa5e5e734cf638bdb647776ac5d4f57a/Description).
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL -SPC*. Lima, Perú.  
<https://docer.com.ar/doc/5cn15x1>

- Pastrana, V. (2017). Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú.  
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3012>
- Peteraf, M. (1993). The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view. *Strategic Management Journal*, 14(3), 179–191.  
<https://doi.org/10.1002/smj.4250140303>
- Pilligua, C. F., y Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV (28),.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Quiroa, M. (2021). *Teoría de la contingencia*. Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-la-contingencia.html>.
- Regalado, D., (2020). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital San Bartolomé, Lima 2020* – Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53094>.
- Rojas, R., (2019). *Clima Laboral y Compromiso Organizacional de la Dirección Regional de Salud de Tacna, 2019* – Tesis, Universidad Privada de Tacna.  
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1390>.
- Sánchez, S., (2020). Clima y compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa comercializadora de materiales de construcción en el norte peruano – Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55620>.

- Shirey, MR (2006) Estrés y afrontamiento en enfermeras directivas: dos décadas de investigación. *Economía de enfermería*, 24, 193-211.  
<https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?referenceid=1601171>
- Spence, H. K., y Leiter, M. P. (2006). The impact of nursing work environments on patient safety outcomes: The mediating role of burnout engagement. *The Journal of nursing administration*, 36(5), 259.  
[https://journals.lww.com/jonajournal/abstract/2006/05000/the\\_impact\\_of\\_nursing\\_work\\_environments\\_on\\_patient.19.aspx](https://journals.lww.com/jonajournal/abstract/2006/05000/the_impact_of_nursing_work_environments_on_patient.19.aspx)
- Steers, R (1977). Antecedentes y resultados del compromiso organizacional. *Ciencia administrativa trimestral*, 46-56.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de Investigación Científica: Metodología de la Investigación para Las Ciencias de la Salud*. Plataforma de publicación independiente Createspace.
- Tello, L. y Altamirano, D. (2018) *Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.  
<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28319>
- Treviño R. y López J. (2022). *El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México*. *Contaduría y administración*, 67(3), 351. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173>

- Tuirán, R. (2011). *La educación superior en México: avances, rezagos y retos*. México. [ftp://ece.buap.mx/pub/TRANSPARENCIA/PlanDesarrolloFCE\\_1115/Educacion/EducSupMex\\_AvancRezagosRetos-SEP.pdf](ftp://ece.buap.mx/pub/TRANSPARENCIA/PlanDesarrolloFCE_1115/Educacion/EducSupMex_AvancRezagosRetos-SEP.pdf)
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (Primera edición). Lima: San Marcos.
- Villanueva, E. (2010). *Vida digital: la tecnología en el centro de lo cotidiano*. LIMA. PUCP. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/174252>.
- Zaccaro, S. y Dobbins, G. (1989). *Compromiso organizacional grupal contrastante: evidencia de diferencias entre vínculos multinivel*. *Revista de comportamiento organizacional*, 10 (3), 267–273. <https://doi.org/10.1002/job.4030100306>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
Compromiso Organizacional y Clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023	<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cómo se relaciona el Compromiso Organizacional con el Clima Laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Identificar la relación que existe entre compromiso organizacional y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> H0: No existe relación entre Compromiso organizacional y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.</p>	<p>V.I. Compromiso organizacional V.D. Clima laboral</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> -Básica o pura</p>
	<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> -. ¿Qué relación existe entre Compromiso afectivo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023? -. ¿Qué relación existe entre Compromiso de continuidad y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023? -. ¿Qué relación existe entre Compromiso normativo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> - Determinar la relación que existe entre compromiso afectivo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023 - Determinar la relación entre compromiso de continuidad y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023 - Determinar la relación que existe entre compromiso normativo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.</p>	<p>H1: Existe relación entre Compromiso organizacional y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> H01: No existe relación entre compromiso afectivo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023. He1: Existe relación entre compromiso afectivo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.  H02: No existe relación entre compromiso de continuidad y clima laboral en los trabajadores de una Empresa</p>	<p><b>Variable 1:</b> Compromiso Organizacional</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso Afectivo</li> <li>• Compromiso de Continuidad</li> <li>• Compromiso Normativo</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Clima laboral</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización Personal</li> <li>• Condiciones Laborales</li> <li>• Involucramiento Laboral</li> <li>• Comunicación</li> <li>• La Supervisión</li> </ul>
					<p><b>POBLACIÓN</b> -125 trabajadores de una Empresa del Distrito de El Tambo-2023.</p> <p><b>MUESTRA</b> - 100 trabajadores.</p> <p><b>Técnica de muestreo</b> -Muestreo intencionado</p>

---

Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

He2: Existe relación entre compromiso de continuidad y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

H03: No existe relación entre compromiso normativo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

He3: Existe relación entre compromiso normativo y clima laboral en los trabajadores de una Empresa Privada de El Tambo – Huancayo, 2023.

---

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Naturaleza de la Variable	Escala de Medición
Compromiso Organizacional	Respecto a compromiso organizacional es una condición en la que los colaboradores identifican a la institución en el cumplimiento de metas y aspiraciones para conservar el puesto en la organización. Participar en un compromiso elevado significa equipararse con su labor en particular. Por otro lado, según Arias (2001), definen al compromiso organizacional como “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización la cual presenta consecuencia respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla”. (p. 7)	El compromiso organizacional se refiere a que los colaboradores de una organización demuestran un alto nivel de implicación en su trabajo y esfuerzo por mejorar el rendimiento por encima de las expectativas laborales mejorará la relación laboral con los compañeros y tendrá un nivel muy alto de comprensión de su entorno empresarial.	Compromiso afectivo	6, 9, 12, 14, 15, 18	Cualitativo	Ordinal
			Compromiso de continuidad	1, 3, 4, 5, 16, 17		
			Compromiso normativo	2, 7, 8, 10, 11, 13		
	El clima organizacional guarda estrecha relación con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando esta es alta, el clima	El clima laboral refiere a al grado de sensación de atractivo de las condiciones de trabajo que respalda el nivel de	Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46	Cualitativo	Ordinal
			Involucramiento laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47		

Clima laboral	<p>organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etcétera. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras en la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, y se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., y en casos extremos, por estados de agresividad, tumulto, inconformidad, etc., comunes en los enfrentamientos frontales con la organización (huelgas o manifestaciones, etc.) (Chiavenato, 2011, p.50)</p>	<p>compromiso de los empleados con el trabajo, por ejemplo, la mejora en el nivel de responsabilidad y participación de los empleados en la toma de decisiones. Cubre los aspectos de las interacciones entre el entorno de trabajo que afectan el desempeño de los empleados.</p>	<p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>3,8,13,18,23,28,33,38,43 y 48</p> <p>4,9,14,19,24,29,34,39,44 y 49</p> <p>5,10,15,20,25,30,35,40, 45 y 50</p>
---------------	---	--	---	--

---

### Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS
VI:	COMPROMIS O LABORAL	<b>D1. Compromiso afectivo</b>	1. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.
			2. Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.
			3. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.
			4. No me siento ligado emocionalmente a mi organización
			5. No me siento integrado plenamente en mi organización
			6. Esta organización significa personalmente mucho para mí.
			7. Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.
			8. Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.
			9. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.
		<b>D2. Compromiso de Continuidad</b>	10. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.
			11. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.
			12. Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.
			13. No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.
			14. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.
		<b>D3- Compromiso normativo</b>	15. Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.
			16. Esta organización merece mi lealtad.
			17. No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.
			18. Estoy en deuda con la organización

V2:	CLIMA LABORAL	<b>D1. Realización personal</b>	1. Existen oportunidades de progresar en la institución.
			2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.
			3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.
			4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.
			5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.
			6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.
			7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.
			8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.
			9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.
			10. Los objetivos del trabajo son retadores.
		<b>D2. Involucramiento laboral</b>	11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.
			12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.
			13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.
			14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.
			15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.
			16. Se valora los altos niveles de desempeño.
			17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.
			18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.
			19. Existen suficientes canales de comunicación.
			20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.
		<b>D3. Supervisión</b>	21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.
			22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.
			23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.
			24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.
			25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.
			26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.
			27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.
			28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.

			29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.
			30. Existe buena administración de los recursos.
		<b>D4. Comunicación</b>	31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.
			32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.
			33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.
			34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.
			35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.
			36. La empresa promueve el desarrollo del personal.
			37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.
			38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.
			39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.
			40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.
		<b>D5. Condiciones laborales</b>	41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.
			42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.
			43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.
			44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.
			45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.
			46. Se reconocen los logros en el trabajo.
			47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.
			48. Existe un trato justo en la empresa.
			49. Se conocen los avances en otras áreas de la organización.
			50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.

## Anexo 4: Instrumentos de investigación y constancia de su aplicación

### ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Meyer y Allen

#### DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: CATAUCA MARTINEZ SPYURI Edad: 25

Sexo: Masculino ( ) Femenino (X) Fecha: 28 de abril 2023

Empresa: NOVOCORE Área: LOGÍSTICA

#### INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecidaa continuación:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Totalmente de acuerdo

#### Ejemplo

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está dispuesto a dejarla, en este caso colocaría el número 7 en el recuadro al inicio de la pregunta siguiente.

A. Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que es correcto dejar mi organización.	7
---	---

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión

#### CUESTIONARIO

1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	4
2) Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	7

3) Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	1
4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	5
5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	6
6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	4
7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	7
8) Esta organización merece mi lealtad.	6
9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	7
10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	1
11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	6
12) Esta organización significa mucho para mí.	6
13) Le debo muchísimo a mi organización.	6
14) No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	2
15) No me siento parte de mi organización.	2
16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	1
17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	6
18) No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización	1

## ESCALA DE CLIMA LABORAL

Sonia Palma Carrillo

### DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: CHAUCA MARTINEZ SAYURI A. Edad: 25

Sexo: Masculino ( ) Femenino (X) Fecha: 28 de abril 2023

Empresa: NOVOCORIF Área: LOGISTICA

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

NINGUNO O NUNCA	POCO	REGULAR O ALGO	MUCHO	TODO O SIEMPRE
1	2	3	4	5

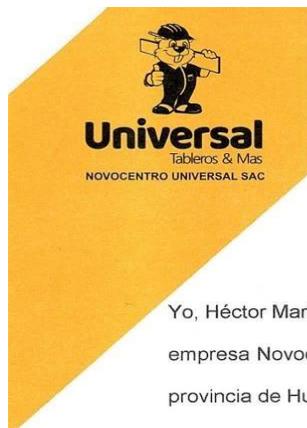
### CUESTIONARIO:

1. Existen oportunidades de progresar en la institución.	4
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	3
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	3
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	4
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	3
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4
10. Los objetivos de trabajo son retadores.	5

11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	3
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	3
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	4
16. Se valora los altos niveles de desempeño	4
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización	4
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	4
19. Existen suficientes canales de comunicación.	3
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	4
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	3
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	4
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	4
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	4
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	4
30. Existe buena administración de los recursos.	4
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4

33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	3
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.	4
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	4
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	4
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	4
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	4
46. Se reconocen los logros en el trabajo.	3
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	4
48. Existe un trato justo en la institución	4
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización	4
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	3

*Permiso de la empresa para la aplicación de los instrumentos*



"Juntos hacemos realidad tu proyecto"

Yo, Héctor Martínez Cosme identificado con DNI N° 20074153, en mi calidad de Gerente General de la empresa Novocentro Universal SAC con R.U.C N° 20536186779, ubicada en el distrito de El Tambo, provincia de Huancayo y departamento de Junín.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

A la Srta. Antuanethe Leticia Osoreo Laureano identificado con DNI N° 74895769 y Sr. Fernando Javier Osorio Díaz identificado con DNI N° 20115223, bachilleres en la carrera de Psicología, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Información general de la empresa
- Información general de los trabajadores
- Información general de las sedes
- Organigramas

con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis y de esta manera optar al Título Profesional.

Huancayo, 20 de marzo del 2023

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- ( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
 (X) Mencionar el nombre de la empresa.

  
 \_\_\_\_\_  
 Hector Martínez Cosme

Fecha: 20/03/2023  
 DNI: 20074153

**Contactos:**  
 contacto@grupouniversal.com.pe  
 Av. Mariscal Castilla N° 1795  
 (entre Castilla y Aguirre Morales)  
 El Tambo - Huancayo  
 Cel.: 964 640065  
 Telf. 064 244034

DISTRIBUIDOR DE TABLEROS DE  
 MELAMINA Y ACCESORIOS



www.grupouniversal.com.pe

### Anexo 5: Confiabilidad y validez

*Confiabilidad de instrumento de la primera variable: Compromiso organizacional*

**Tabla 5**

*Estadística de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,803	18

Interpretación: Se aplica la Prueba Piloto con una muestra de 25 trabajadores y a través de la fórmula de Alfa de Cronbach se determina la fiabilidad de 0,803 con una consistencia interna BUENA. Mediante la Tabla de rangos desarrollada por Lee Cronbach en 1951.

*Validez del instrumento de la primera variable*

Criterio	Juez 1	Juez 2	Juez 3	V Aiken	Descriptivo
Suficiencia de los ítems	Si	Si	Si	1	Válido
Relevancia	Si	Si	Si	1	Válido
Coherencia	Si	Si	Si	1	Válido
Claridad de los ítems	Si	Si	Si	1	Válido

*Confiabilidad de instrumento de la segunda variable: Clima laboral*

**Tabla 8***Estadística de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,754	50

Interpretación: Se aplica la Prueba Piloto con una muestra de 25 trabajadores y través de la fórmula de Alfa de Cronbach se determina la fiabilidad de 0,754 con una consistencia interna ACEPTABLE. Mediante la Tabla de rangos desarrollada por Lee Cronbach en 1951.

*Validez del instrumento de la segunda variable*

Criterio	Juez 1	Juez 2	Juez 3	V Aiken	Descriptivo
Suficiencia de los ítems	Si	Si	Si	1	Válido
Relevancia	Si	Si	Si	1	Válido
Coherencia	Si	Si	Si	1	Válido
Claridad de los ítems	Si	Si	Si	1	Válido

*Constancia de criterio de jueces*

# Constancia

Juicio de experto

Yo, Madeleine E. Paredes Gutarra, con Documento Nacional de Identidad N° 09542857, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Bach. Osoreo Laureano Antuanethe Leticia y Bach. Osorio Díaz Fernando Javier, en la investigación titulada: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE EL TAMBO – HUANCAYO, 2023**

Huancayo 06 de marzo 2023

  
  
M<sup>g</sup>. Madeleine E. Paredes Gutarra  
C.P.S.P. 7242.....  
**DNI N° 09542857**

# Constancia

Juicio de experto

Yo, Julia Esther Ríos Pinto, con Documento Nacional de Identidad N° 25717154, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Bach. Osoreo Laureano Antuanethe Leticia y Bach. Osorio Díaz Fernando Javier, en la investigación titulada: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE EL TAMBO – HUANCAYO, 2023

Huancayo 06 de marzo 2023

A handwritten signature in blue ink is written over a circular official stamp. The stamp contains the text 'C. P. JULIA ESTHER RÍOS PINTO' and 'PSICOLOGA' below it. The signature is written in a cursive style.

DNI N° 25717154

# Constancia

Juicio de experto

Yo, *Mg. Nazzia Masiel Huamán Huaringa*, con Documento Nacional de Identidad N° *44745934*, certifico que realicé el juicio de experto a los instrumentos presentados por los bachilleres: Bach. Osoreo Laureano Antuanethe Leticia y Bach. Osorio Díaz Fernando Javier, en la investigación titulada: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE EL TAMBO – HUANCAYO, 2023

Huancayo 06 de marzo 2023

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN  
HOSPITAL REGIONAL DE MEDICINA TROPICAL  
"DR. JULIO CESAR DE MARINICARO"

-----  
*Mg. Psic. Nazzia Masiel Huamán Huaringa*  
-----  
C.Ps.P. 16675



## Anexo 6: Data de procesamiento de datos

### Base de Datos Compromiso Organizacional

\*BASE DE DATOS V1 y V2 ANALIZADO 23-05.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	CO 1	CO 2	CO 3	CO 4	CO 5	CO 6	CO 7	CO 8	CO 9	CO 10	CO 11	CO 12	CO 13	CO 14	CO 15	CO 16	CO 17	CO 18
1	6	6	7	7	6	6	7	7	7	6	6	5	5	7	6	6	4	7
2	6	6	5	6	6	5	5	6	5	5	6	6	6	7	6	6	6	6
3	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	6	7	7	7
4	6	6	6	6	7	6	5	7	7	7	5	6	6	7	6	6	7	6
5	5	6	6	5	6	4	7	5	5	7	5	3	7	5	4	6	5	5
6	7	7	6	7	6	7	7	6	7	7	5	6	7	7	7	7	6	7
7	7	6	7	6	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	6	6	7	7
8	6	7	5	7	6	6	7	6	5	7	7	3	6	5	5	7	5	4
9	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6
10	6	6	6	6	5	7	6	7	6	7	5	5	6	6	6	6	7	7
11	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	6	7	6	6	7	7	6	6
12	6	7	5	7	6	5	6	7	4	6	6	5	7	4	6	7	5	5
13	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	5	7	6	5	6	6	7
14	7	5	6	4	7	6	6	6	6	4	5	7	5	6	7	5	5	6
15	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	6	7	7	7
16	7	5	7	5	6	7	3	6	7	4	6	7	4	6	7	7	6	6
17	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7
18	6	6	6	5	6	5	5	6	7	6	7	6	6	5	7	7	6	7
19	7	7	7	6	5	5	7	6	5	7	6	3	7	5	3	7	6	5
20	6	5	7	5	6	5	7	6	5	7	7	5	6	6	6	6	6	6
21	6	6	7	7	6	6	6	7	7	5	6	6	7	7	6	7	7	7
22	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6	7	7	6
23	7	7	6	7	6	7	6	6	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7
24	7	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5
25	5	5	7	6	6	5	6	5	4	6	5	6	5	6	4	5	6	6
26	6	6	7	7	6	6	7	7	7	6	6	5	5	7	6	6	4	7
27	6	6	5	6	6	5	5	6	5	5	6	6	6	6	7	6	6	6
28	6	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7
29	6	6	6	6	7	6	5	7	7	7	5	6	6	7	6	6	7	6
30	5	7	5	5	6	4	6	7	5	5	6	3	6	4	5	7	5	5
31	7	7	6	7	6	7	7	6	7	7	5	6	6	7	7	7	6	7
32	7	6	7	6	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	6	6	7	7
33	6	7	5	7	6	3	7	6	5	7	7	4	6	5	6	7	5	5
34	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6
35	6	6	6	6	5	7	6	7	6	7	5	5	6	6	6	6	7	7
36	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	6	7	6	6	7	7	6	6
37	7	7	5	6	6	6	6	6	6	7	7	3	6	5	4	7	5	5
38	6	7	7	6	7	6	7	7	7	7	6	6	7	7	6	6	6	5
39	5	5	6	6	7	6	4	6	6	5	6	7	5	6	7	4	6	6
40	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	6	7	7	7
41	7	5	7	5	6	7	4	5	7	4	5	7	5	6	7	7	6	6
42	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7
43	6	6	6	5	6	5	5	6	7	6	7	6	6	5	7	7	6	7
44	7	7	6	6	7	5	7	6	3	7	6	5	7	4	4	7	5	5

	CO 1	CO 2	CO 3	CO 4	CO 5	CO 6	CO 7	CO 8	CO 9	CO 10	CO 11	CO 12	CO 13	CO 14	CO 15	CO 16	CO 17	CO 18
45	6	5	7	5	6	5	7	6	6	7	7	5	6	6	4	6	6	7
46	6	6	7	7	6	6	6	7	7	5	6	6	7	7	6	7	7	7
47	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	6	6	7	7	6
48	7	6	6	7	6	7	6	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7
49	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	5	3	6	7	6
50	6	5	5	7	6	4	6	6	5	4	6	6	5	4	6	6	5	6
51	6	6	7	7	6	6	7	7	7	6	6	5	5	7	6	6	4	7
52	6	6	5	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	7	6	6	6
53	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	6	7	7	6	7	7	7
54	6	6	6	6	7	6	5	7	7	7	5	6	6	7	6	6	7	6
55	6	7	5	5	6	5	5	6	4	7	5	4	7	3	5	6	5	5
56	7	7	6	7	6	7	7	6	7	7	5	6	6	7	7	7	6	7
57	7	6	7	6	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	6	6	7	7
58	6	7	6	5	6	5	7	6	4	7	7	6	6	4	5	7	6	4
59	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6
60	6	6	6	6	5	7	6	7	6	7	5	5	6	6	6	6	7	6
61	7	7	7	7	6	6	7	6	7	6	7	6	6	6	7	7	6	7
62	6	7	5	7	6	5	6	7	4	6	7	6	6	4	5	7	5	5
63	6	7	7	6	7	6	7	7	7	6	7	7	7	6	6	6	6	5
64	5	6	6	5	6	6	5	5	7	4	6	6	5	6	7	7	5	6
65	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6	7	6	7	7	7
66	7	5	7	5	6	7	7	4	5	7	5	4	7	5	6	7	7	6

	CO 1	CO 2	CO 3	CO 4	CO 5	CO 6	CO 7	CO 8	CO 9	CO 10	CO 11	CO 12	CO 13	CO 14	CO 15	CO 16	CO 17	CO 18
67	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7
68	6	6	6	5	6	5	5	6	7	6	7	6	6	5	7	7	6	7
69	7	7	6	7	6	4	7	6	3	7	6	4	7	6	4	7	5	5
70	6	5	7	5	6	5	7	6	6	7	7	5	6	6	6	6	6	5
71	6	6	7	7	6	6	6	7	7	5	6	6	7	7	6	7	7	7
72	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	5	7	7	6
73	7	7	6	7	6	7	6	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7
74	7	6	6	6	5	5	5	6	4	6	6	6	5	5	7	6	6	5
75	6	6	7	5	6	6	6	4	5	5	6	4	5	6	5	6	5	5
76	6	6	7	7	6	6	7	7	7	6	6	5	5	7	6	6	4	7
77	6	6	5	6	6	5	5	6	5	5	6	6	6	6	7	6	6	6
78	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	6	7	7	7
79	6	6	6	6	7	6	5	7	7	7	5	6	6	7	6	6	7	6
80	5	7	6	5	6	5	6	5	4	6	7	4	6	3	5	6	5	5
81	7	7	6	7	6	7	7	6	7	7	5	6	6	7	7	7	6	7
82	7	6	7	6	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	6	6	7	7
83	5	7	7	6	6	4	7	6	5	7	7	6	6	4	5	7	5	4
84	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	6
85	6	6	6	6	5	7	6	7	6	7	5	5	6	6	6	6	7	7
86	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	6	7	6	6	7	7	6	6
87	6	7	5	7	6	5	6	6	6	7	7	5	6	4	5	7	5	4
88	6	7	7	6	7	6	7	7	7	7	6	6	7	7	6	6	6	5

	CO 1	CO 2	CO 3	CO 4	CO 5	CO 6	CO 7	CO 8	CO 9	CO 10	CO 11	CO 12	CO 13	CO 14	CO 15	CO 16	CO 17	CO 18
89	5	6	6	6	5	6	5	4	7	5	6	7	5	5	7	6	6	6
90	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	6	7	6	7	7	7
91	7	5	7	5	6	7	4	5	7	5	4	7	5	6	7	7	6	6
92	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6
93	6	6	6	5	6	5	5	6	7	6	7	6	6	5	7	7	6	7
94	7	7	7	6	7	5	7	6	5	7	6	4	7	4	5	5	6	3
95	6	5	7	5	6	5	7	6	6	7	7	5	6	6	5	6	6	6
96	6	6	7	7	6	6	6	7	7	5	6	6	7	7	6	7	7	7
97	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	6	5	7	7	7
98	7	7	6	7	6	7	6	6	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7
99	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	6	5	4	7	6	7	5
100	5	5	7	5	6	6	6	4	4	5	6	6	6	5	4	5	7	6

Base de Datos Clima Laboral

\*Sin titulo2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	CL13	CL14	CL15	CL16	CL17	CL18	CL19	CL20	CL21	CL22	CL23	CL24	CL25
1	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	5	4	3
2	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3
4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4
6	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4
7	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
8	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3
9	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
10	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4
11	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4
12	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
13	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	2	2	4	4	4	4
14	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4
16	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2
17	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5
18	4	3	4	4	5	3	2	2	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4
19	4	4	5	2	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4
20	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	3	2	4
21	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	2
22	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4

	CL26	CL27	CL28	CL29	CL30	CL31	CL32	CL33	CL34	CL35	CL36	CL37	CL38	CL39	CL40	CL41	CL42	CL43	CL44	CL45	CL46	CL47	CL48	CL49	CL50
1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5
3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4
4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	5	4	2
5	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	2
6	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4
7	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5
8	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4
9	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	3	3	4	2	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	3	3
11	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	5	2	3	2	3
13	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
14	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5
16	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
17	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4
18	4	4	3	4	3	3	2	5	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
19	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
20	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	2	4	2	4
21	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
22	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5

	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	CL13	CL14	CL15	CL16	CL17	CL18	CL19	CL20	CL21	CL22	CL23	CL24	CL25	
23	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
24	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	2	4
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	
26	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	2	5	4	3	
27	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	
28	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	
29	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	
30	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	
31	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4
32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	
33	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	
34	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	
35	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	
37	5	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
38	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	
39	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	3	2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	
41	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
42	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	
43	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	
44	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	

	CL26	CL27	CL28	CL29	CL30	CL31	CL32	CL33	CL34	CL35	CL36	CL37	CL38	CL39	CL40	CL41	CL42	CL43	CL44	CL45	CL46	CL47	CL48	CL49	CL50
23	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4
24	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
25	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3
26	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
27	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5
28	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
29	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4
30	4	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
31	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5
32	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
33	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
34	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5
36	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
37	3	3	2	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3
38	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	3	3
39	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
40	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
41	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
42	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3
43	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	2	2	4	4	4
44	5	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4

	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	CL13	CL14	CL15	CL16	CL17	CL18	CL19	CL20	CL21	CL22	CL23	CL24	CL25
45	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
46	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
47	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	2	5	4	5	3	4	4	4	4
48	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4
49	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	2	4	4
50	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4
51	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3
52	3	2	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
53	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
54	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
55	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4
56	3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
57	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4
58	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
60	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
61	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4
62	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	4
64	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4
65	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4
66	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	5	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4



	CL 1	CL 2	CL 3	CL 4	CL 5	CL 6	CL 7	CL 8	CL 9	CL 10	CL 11	CL 12	CL 13	CL 14	CL 15	CL 16	CL 17	CL 18	CL 19	CL 20	CL 21	CL 22	CL 23	CL 24	CL 25
89	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
90	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
91	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
92	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5
93	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4
94	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
95	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4
96	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2
97	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5
99	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4
100	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	2	4	4	2	4	3	4	4

	CL 26	CL 27	CL 28	CL 29	CL 30	CL 31	CL 32	CL 33	CL 34	CL 35	CL 36	CL 37	CL 38	CL 39	CL 40	CL 41	CL 42	CL 43	CL 44	CL 45	CL 46	CL 47	CL 48	CL 49	CL 50
89	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
90	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5
91	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	2	2
92	4	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
93	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
94	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	2
95	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2
96	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	2	4	3	3
97	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4
98	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5
99	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	5	3	4
100	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4

## Anexo 7: Consentimiento informado

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL DISTRITO DE EL TAMBO – 2023”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: “OSORES LAUREANO ANTUANETHE LETICIA y OSORIO DIAZ FERNANDO JAVIER”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 28 de abril del 2023.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: CHAUCA MARTINEZ SAYURI

N° DNI: 73419724

**1. Responsable de investigación**  
**Apellidos y nombres:** Osores Laureano, Antuanethe Leticia.  
**D.N.I:** N° 74895769  
**N° de teléfono/celular:** 929478417  
**Email:** antua0709@gmail.com  
**Firma:**

**2. Responsable de investigación**  
**Apellidos y nombres:** Osorio Diaz, Fernando Javier.  
**D.N.I.** N° 20115223  
**N° de teléfono/celular:** 954442707  
**Email:** k04323c@upla.edu.pe  
**Firma:**

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL DISTRITO DE EL TAMBO – 2023”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: “OSORES LAUREANO ANTUANETHE LETICIA y OSORIO DIAZ FERNANDO JAVIER”

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 28 de abril del 2023.



*Firma*

(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: *Roz Fernández Luis D*

N° DNI: *76775097*

**1. Responsable de investigación**  
**Apellidos y nombres:** Osores Laureano, Antuanethe Leticia.  
**D.N.I:** N° 74895769  
**N° de teléfono/celular:** 929478417  
**Email:** antua0709@gmail.com  
**Firma:**

*Antuanethe*

**2. Responsable de investigación**  
**Apellidos y nombres:** Osorio Diaz, Fernando Javier.  
**D.N.I.** N° 20115223  
**N° de teléfono/celular:** 954442707  
**Email:** k04323c@upla.edu.pe  
**Firma:**

*Osorio*

**Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento**



**SEDE CENTRAL**



**SEDE HUANCAYO**



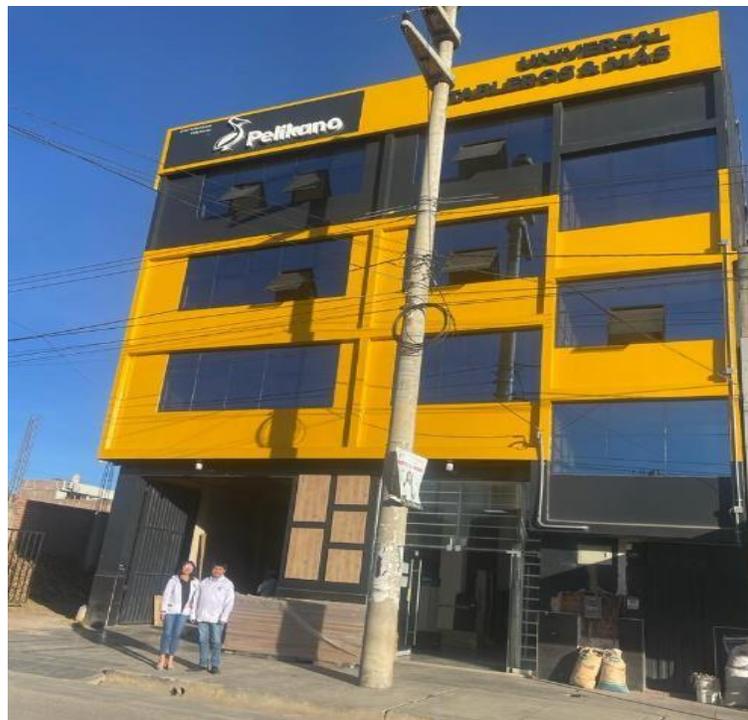
**SEDE EL TAMBO**



**SEDE CHILCA**



**SEDE SAÑOS CHICO**



**SEDE CHUPACA**