

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración y Recursos Humanos

Tesis

**Relación entre el clima y el compromiso
organizacional en los trabajadores de la empresa
Concelac, Concepción, Junín, 2022**

Shila Melary Manrique Davila

Para optar el Título Profesional de Licenciada
en Administración y Recursos Humanos

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decano de la Facultad de Ciencias de la Empresa
DE : JOSE MIGUEL ALVAREZ VIDALON
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 30 de Marzo de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:
RELACIÓN ENTRE EL CLIMA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL, EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONCELAC, CONCEPCIÓN, JUNÍN 2022

Autores:

1. SHILA MELARY MANRIQUE DAVILA - EAP. Administración y Recursos Humanos

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 14 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores N°20 de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"): SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos - RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

Agradecimientos

En una primera instancia a Dios.

Seguido a los seres más valiosos en mi vida, mis padres.

La Autora

Dedicatoria

A mis padres, que gracias a su apoyo obtener una educación, a mi hermana que siempre me acompaña, en las buenas y en las malas.

Shila M. Manrique Davila

Índice

Agradecimientos	i
Dedicatoria	ii
Índice.....	iii
Lista de Tablas	vi
Lista de Figuras.....	viii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción	xii
Capítulo I: Planteamiento del Estudio	15
1.1. Delimitación de la investigación.....	15
1.1.1. Territorial.	15
1.1.2. Temporal.	15
1.1.3. Conceptual.	15
1.2. Planteamiento del problema.....	15
1.3. Formulación del problema	22
1.3.1. Problema general	22
1.3.2. Problemas específicos	22
1.4. Objetivos de la investigación	23
1.4.1. Objetivo general.....	23
1.4.2. Objetivos específicos	23
1.5. Justificación de la investigación	24
1.5.1. Justificación Teórica	24
1.5.2. Justificación Práctica	24
1.5.3. Justificación Metodológica	25
Capítulo II: Marco Teórico	26
2.1. Antecedentes de investigación	26
2.1.1. Artículos de investigación.....	26
2.1.2. Tesis internacionales.....	27

		4
2.1.3.	Tesis nacionales.	29
2.2.	Bases teóricas.....	32
2.2.1.	Clima Organizacional.	32
2.2.2.	Compromiso Organizacional.	38
2.3.	Definición de términos básicos.....	44
Capítulo III:	Hipótesis y Variable.....	45
3.1.	Hipótesis	45
3.1.1.	Hipótesis general.....	45
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	45
3.2.	Identificación de las variables.....	45
3.3.	Operacionalización de las variables.....	45
Capítulo IV:	Metodología.....	47
4.1.	Enfoque de la investigación	47
4.2.	Tipo de investigación.....	47
4.3.	Nivel de investigación.....	48
4.4.	Métodos de investigación	48
4.5.	Diseño de investigación	49
4.6.	Población y muestra.....	50
4.6.1.	Población.....	50
4.6.2.	Muestra	50
A.	<i>Unidad de análisis</i>	50
B.	<i>Tamaño de la muestra</i>	50
C.	<i>Selección de muestra</i>	51
4.7.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	51
4.7.1.	Técnicas	51
4.7.2.	Instrumentos.....	51
A.	<i>Diseño</i>	51

	5
B. <i>Confiabilidad</i>	53
C. <i>Validez</i>	54
Capítulo V: Resultados	56
5.1. Descripción del trabajo de campo.....	56
5.2. Presentación de resultados	56
5.2.1. Datos generales	56
5.2.2. Resultados descriptivos Variable 1: Clima Organizacional.....	62
5.2.3. Resultados descriptivos Variable 2: Compromiso.....	74
5.2.4. Relación entre Clima y Compromiso.....	78
5.3. Discusión de resultados.....	86
Conclusiones	88
Recomendaciones	90
Referencias Bibliográficas	91
Apéndices.....	100

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Puntos de venta</i>	20
Tabla 2 <i>Operacionalización de variables</i>	46
Tabla 3 <i>Baremo para la variable Clima organizacional</i>	52
Tabla 4 <i>Baremo para la variable Compromiso organizacional</i>	53
Tabla 5 <i>Escala de medición de confiabilidad</i>	54
Tabla 6 <i>Estadístico de fiabilidad para el instrumento clima organizacional</i>	54
Tabla 7 <i>Estadístico de fiabilidad para el instrumento clima organizacional</i>	54
Tabla 8 <i>Sexo de los participantes</i>	56
Tabla 9 <i>Edad de los participantes</i>	57
Tabla 10 <i>Estado Civil de los participantes</i>	58
Tabla 11 <i>Instrucción de los participantes</i>	59
Tabla 12 <i>Tiempo laboral de los participantes</i>	60
Tabla 13 <i>Área laboral de los participantes</i>	61
Tabla 14 <i>Dimensión Estructura</i>	63
Tabla 15 <i>Dimensión Responsabilidad</i>	64
Tabla 16 <i>Dimensión Recompensa</i>	65
Tabla 17 <i>Dimensión Riesgo</i>	66
Tabla 18 <i>Dimensión Relaciones</i>	67
Tabla 19 <i>Dimensión Apoyo</i>	68
Tabla 20 <i>Dimensión Estándares</i>	69
Tabla 21 <i>Dimensión Conflicto</i>	70
Tabla 22 <i>Dimensión Identidad</i>	71
Tabla 23 <i>Variable Clima Organizacional</i>	72
Tabla 24 <i>Dimensiones de la variable Clima Organizacional</i>	73

Tabla 25 <i>Compromiso Afectivo</i>	74
Tabla 26 <i>Compromiso Normativo</i>	75
Tabla 27 <i>Compromiso de Continuidad</i>	76
Tabla 28 <i>Compromiso Organizacional</i>	77
Tabla 29 <i>Dimensiones de la variable Clima Organizacional</i>	78
Tabla 30 <i>Prueba de Shapiro-Wilk de la variable Clima Organizacional</i>	80
Tabla 31 <i>Prueba estadística para la hipótesis general</i>	80
Tabla 32 <i>Prueba de Shapiro-Wilk de la dimensión 1</i>	81
Tabla 33 <i>Prueba estadística para la hipótesis específica 1</i>	82
Tabla 34 <i>Prueba de Shapiro-Wilk de la dimensión 2</i>	83
Tabla 35 <i>Prueba estadística para la hipótesis específica 2</i>	83
Tabla 36 <i>Prueba de Shapiro-Wilk de la dimensión 3</i>	84
Tabla 37 <i>Prueba estadística para la hipótesis 3</i>	84

Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> Tendencias del mercado laboral.....	17
<i>Figura 2.</i> Perspectivas laborales por sector en el Perú.	19
<i>Figura 3.</i> Proveedores de la empresa Concelac	20
<i>Figura 4.</i> Dimensiones del Clima organizacional	35
<i>Figura 5.</i> Modelo integrado de modificación del clima organizacional.....	37
<i>Figura 6.</i> Predictores del compromiso organizacional	40
<i>Figura 7.</i> Modelo teórico	49
<i>Figura 8.</i> Distribución porcentual según sexo	57
<i>Figura 9.</i> Distribución porcentual según edad.....	58
<i>Figura 10.</i> Distribución porcentual según el estado civil.	59
<i>Figura 11.</i> Distribución porcentual según su Instrucción.....	60
<i>Figura 12.</i> Distribución porcentual según tiempo laboral	61
<i>Figura 13.</i> Distribución porcentual según el área.....	62
<i>Figura 14.</i> Dimensión estructura según niveles	63
<i>Figura 15.</i> Dimensión Responsabilidad según niveles.....	64
<i>Figura 16.</i> Dimensión Recompensa según niveles	65
<i>Figura 17.</i> Dimensión Recompensa según niveles.....	66
<i>Figura 18.</i> Dimensión Relaciones según niveles.....	67
<i>Figura 19.</i> Dimensión Apoyo según niveles.	68
<i>Figura 20.</i> Dimensión Estándares según niveles.....	69
<i>Figura 21.</i> Dimensión Conflicto según niveles	70
<i>Figura 22.</i> Dimensión Identidad según niveles	71
<i>Figura 23.</i> Variable Clima organizacional según niveles.....	72
<i>Figura 24.</i> Dimensiones de la variable Clima organizacional.....	73

<i>Figura 25.</i> Compromiso Afectivo según niveles	74
<i>Figura 26.</i> Compromiso Normativo según niveles.....	75
<i>Figura 27.</i> Compromiso de Continuidad según niveles	76
<i>Figura 28.</i> Variable Compromiso Organizacional	77
<i>Figura 29.</i> Dimensiones de la variable Compromiso Organizacional.....	78
<i>Figura 30.</i> Resumen de resultados para el modelo teórico propuesto	85

Resumen

Este estudio fue impulsado por una situación de mercado más competitiva en el que se encuentra la empresa y que exigirá a los colaboradores constantemente un nivel alto en el rendimiento. Los estudios sobre comportamiento organizacional han demostrado que el clima organizacional y el compromiso de los trabajadores son elementos claves para el éxito toda organización.

Por lo que, el estudio busca establecer la correspondencia entre ambas variables en los colaboradores en la empresa Concelac en el período 2022.

El clima organizacional tiene un rol principal en el apoyo al compromiso laboral, como lo señalan Raja, et al. (2019), que para el éxito de una organización es necesario que cuente con un buen clima. Por lo tanto, el estudio plantea la hipótesis de que el clima organizacional se correlaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores.

Para lograr los objetivos antes mencionados, por lo tanto, el estudio adopta un enfoque de investigación cuantitativa, de diseño correlacional, transaccional, bajo la metodología de proporcionar un análisis estadístico cuantificable. La población está constituida por los colaboradores de la empresa Concelac. Los cuestionarios empleados para la recopilación de datos fueron válidos y las respuestas de los participantes fueron honestas y objetivas.

Por último, se encontró una correspondencia positiva entre el Clima y el compromiso. El clima organizacional también tuvo una correlación positiva con las dimensiones de la variable 2.

Palabras clave: Clima organizacional, Compromiso organizacional

Abstract

This study was driven by the more competitive market situation in which the company finds itself and which will constantly demand a high level of performance from employees. Studies on organizational behavior have shown that organizational climate and employee commitment are key elements for organizational success.

Therefore, the study seeks to establish the correspondence between organizational climate and employee engagement in the Concelac company in the period 2022.

Organizational climate has a main role in supporting work commitment, as Raja, et al. (2019) point out, that for the success of an organization it is necessary to have a good climate. Therefore, the study hypothesizes that organizational climate correlates with organizational commitment of employees.

To achieve the objectives, therefore, the study adopts a quantitative research approach, of correlational, transactional design, under the methodology of providing a quantifiable statistical analysis. The population under study was the employees of the company Concelac. The questionnaires used for data collection were valid and the participants' answers were honest and objective.

Finally, a direct correspondence was found between climate and commitment. Organizational climate also had a direct correlation with the dimensions of organizational commitment.

Key words: Organizational climate, Organizational commitment.

Introducción

Las organizaciones se enfrentan a muchos retos actualmente. Estos retos no son sólo para un tipo de organización o industria específica, sino que independientemente del tamaño o estructura afectan a todas las instituciones. El clima organizacional, en particular, se ve constantemente afectado por los cambios que suscitan día a día en las organizaciones. (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2005)

Desde el enfoque de las relaciones humanas, los trabajadores han sido aceptados como el componente más importante de las organizaciones. Para que las organizaciones sean mucho más eficaces y productivas, las percepciones de los empleados han cobrado mayor importancia. Como el concepto está relacionado con las percepciones de los empleados, el clima organizacional ha atraído a muchos investigadores. (Beck & Wilson, 2000)

El clima organizacional se ha descrito como una descripción basada en la experiencia del entorno de trabajo y, más concretamente, de las percepciones de los empleados sobre las prácticas, procesos formales e informales y políticas de una organización (Litwin & Stringer, *Motivation and organizational climate*, 1968).

También explicaron sobre el clima organizacional que es una pieza clave para el éxito de las empresas, pues si, las organizaciones son capaces de crear entornos que permitan al personal desarrollar su máximo potencial lo que sería punto clave para una ventaja competitiva. (Brooks & Wallace, 2006)

El clima organizacional afecta la moral y las actitudes de un individuo hacia su trabajo y entorno, y especifica la calidad de la cooperación, el nivel de compromiso de los miembros con las metas de la organización y la eficiencia con la que las metas se traducen en realidad. (Chiavenato, *Gestión del Talento Humano*, 2009). El compromiso organizacional ha sido un tema popular de investigación en el comportamiento organizacional.

Según Robins y Judge (2009) el compromiso organizacional se refiere a la intensidad en que el trabajador demuestra de seguir siendo parte de la organización, al alto grado de disposición por ejercer esfuerzos para la organización y la aceptación de los primordiales objetivos y valores de la organización. Esto implica que el trabajador comprometido permanecerá en la organización en comparación con el empleado no comprometido.

Además, en actualmente, existe un mayor interés de investigación en el clima organizacional y el compromiso organizacional, ya que ambos son reconocidos como factores clave para mejorar la calidad organizacional.

Por lo que la investigación se desarrolló bajo la intención de determinar la correspondencia entre las variables descritas líneas arriba, a razón de que es necesario para el escenario en el que se encuentra actualmente la empresa Concelac. Para esto se trabajó con 5 partes que se muestra en el presente estudio, las que se detallan a continuación:

- El primer capítulo señala y explica los límites de espacio, tiempo y conceptos establecidos para su correcto tratamiento, expresa los métodos y formulaciones de los problemas generales y específicos y sus correspondientes objetivos, y finalmente incorpora las bases de la investigación.
- El segundo capítulo se redacta sobre la base del marco teórico, con los antecedentes relevantes para este estudio, la base teórica de las dos variables y su correspondencia, y se agregan las definiciones de términos básicos para facilitar la comprensión del lector.
- El tercer capítulo incluye un enfoque hipotético basado en las preguntas y objetivos anteriores, incluida la identificación de las dos variables y su operacionalización.
- En el cuarto capítulo se explica la metodología empleada en este estudio, marcando métodos generales y específicos, así como la estructura del estudio.

También se enfoca en detallar la población y la muestra seleccionada, las técnicas de recolección, y análisis de los datos obtenidos.

- Finalmente, el quinto capítulo presenta los resultados, tanto de forma descriptiva como la contrastación, los que se discuten en base a los antecedentes, para luego mostrar las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I: Planteamiento del Estudio

1.1. Delimitación de la investigación

1.1.1. Territorial.

El desarrollo de la tesis fue en la planta lechera Concelac SRL. que se ubica en la provincia de Concepción, departamento Junín.

RUC: 20486310619

Razón Social: CONCEPCIÓN LÁCTEOS SOCIEDAD COMERCIAL DE
RESPONSABILIDAD LIMITADA

Nombre Comercial: Concelac S.R.L.

1.1.2. Temporal.

El trabajo de investigación se llevó a cabo durante el período de julio a diciembre de 2022.

1.1.3. Conceptual.

La delimitación conceptual de esta investigación se enmarca en dos conceptos fundamentales como “clima organizacional” y “compromiso organizacional.”

1.2. Planteamiento del problema

El clima organizacional se refiere a las características del ambiente de trabajo, siendo estas percibidas de diversas maneras por los colaboradores, ya sea de forma directa o indirecta, siendo uno de los factores más importantes, donde los ejes necesarios que se consideran dentro de las empresas son entornos flexibles, ágiles, centrado en el desarrollo personal y de equipos, acompañado de empatía, innovación, escucha activa y formación. Sin embargo, las organizaciones deben atravesar diversos desafíos en el día a día para que puedan alcanzar dicho objetivo.

Los resultados de un estudio realizado a una muestra de 70.000 trabajadores pertenecientes a empresas europeas, y a más de 14.000 jefes, concluyó que el 64% de los directivos españoles no consiguen crear un clima laboral positivo y corren el riesgo de desmotivar a sus colaboradores, produciéndose casos similares en Francia e Italia.

La baja motivación laboral se percibió también en países como Portugal, Grecia, Turquía e Israel, aunque las diferencias son pequeñas, no cambia la tendencia general. (HAY Group, 2021)

El ambiente que se percibe en el lugar de trabajo y los factores que existen en estos pueden afectar la capacidad y efectividad de los colaboradores, pues el estudio realizado por CareerBuilder (2018), dio a conocer que los trabajadores son menos productivos cuando el ambiente es demasiado frío en un 53%.

Otro punto a considerar por las empresas es el compromiso de los trabajadores según Gallup (2018), quien ha demostrado que existe una pérdida de productividad cuando los colaboradores no están comprometidos en un 85%, generando un impacto económico con pérdidas de más de 7 billones de dólares. Dando a conocer que la forma de gestión de las empresas está centrada en el rendimiento, mas no en las personas por ello las cifras dadas sobre el compromiso global.

Los negocios modernos en su mayoría están evaluando las ventas anuales para saber si van bien los colaboradores; sin embargo, estos buscan cosas como un mejor ambiente, oportunidades de desarrollo, mejor comunicación, no un jefe sino alguien que aproveche sus fortalezas, pues para ellos el trabajo debe ser parte de su identidad. (Gallup, 2022)

En un último estudio de Cigna (2021), titulado “COVID-19 Global Impact,” dio a conocer que el porcentaje de empleados españoles viven bajo una cultura “*always on*” que asciende a un 74%, esto debido a que según las exigencias de las empresas y al teletrabajo no se desconectan de sus labores.

El mismo estudio también dio a conocer que es fundamental que en las empresas prime un clima laboral óptimo. En ese sentido, los encuestados españoles indicaron que en un 79% llevan buenas relaciones con sus compañeros, respecto a la relación con sus supervisores un 67% manifiesta tener buena relación, respecto a una estabilidad laboral el 62% indicaron como positiva y para un 54% pueden asumir las complicaciones de la carga laboral. (Cigna, 2021)

En el año 2020 factores centrales como la preocupación, estrés, ira y tristeza han alcanzado cifras récord en los trabajadores. De acuerdo con la encuesta realizada por Gallup (2022) sobre “State of the Global Workplace 2021 Report” (Informe de la situación del lugar del trabajo en el mundo) realizada en 116 países, el 43% de las personas encuestadas aseguran haber tenido estrés en más de cien países.

Esto se refuerza con los índices del mercado laboral en España (ver figura 1), que presenta la consultora HAYS (2022) en su investigación sobre “Guía del mercado laboral 2022”, indicando que las empresas mantendrán su fuerza laboral.

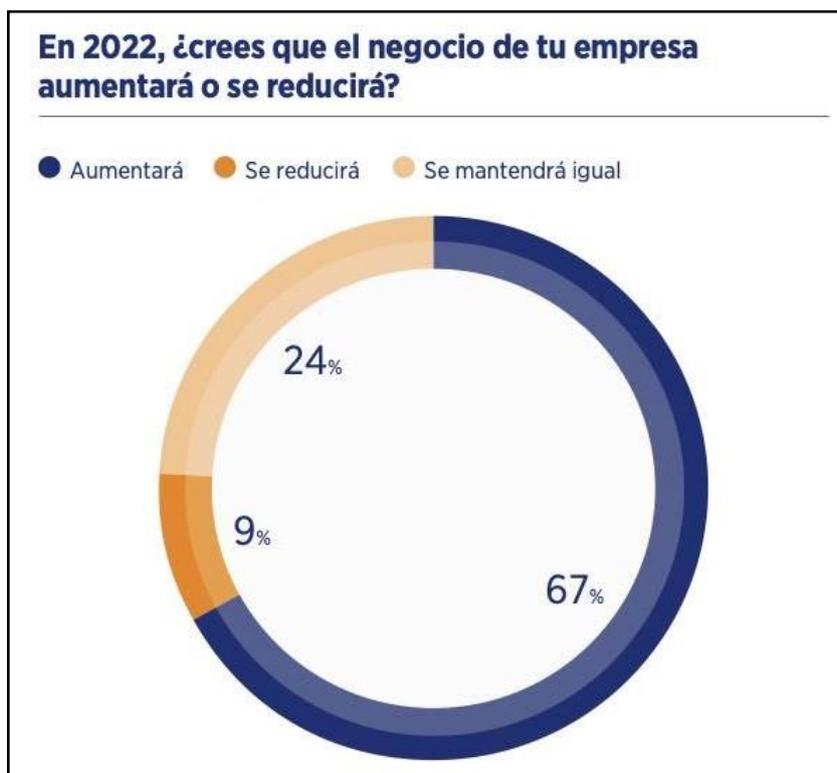


Figura 1. Tendencias del mercado laboral.

Nota: Tomado de “Guía del Mercado Laboral”, por HAYS Group. 2022.

Además, la diversa fuerza de trabajo multigeneracional ha impulsado a las empresas a repensar su cultura. Desde la forma en que se ven hasta la forma en que operan, las organizaciones han tenido que hacer varios cambios para crear un entorno atractivo que no solo atraiga a los mejores talentos, sino que también fomente la innovación. (What to Become, 2022)

Las tendencias de bienestar en el lugar de trabajo enfatizan el efecto de los factores ambientales en el bienestar de los empleados. Los estudios han demostrado que los empleados pierden una hora de productividad debido a factores en el entorno.

Una encuesta de View realizada en Estados Unidos encontró que uno de cada cuatro empleados dice que una buena calidad del aire les permite ejercer su esfuerzo óptimo en el trabajo. Además, casi el 40 % de los trabajadores prefieren la luz natural, mientras que casi la mitad quiere que sus empresas establezcan la temperatura adecuada en el lugar de trabajo. (What to Become, 2022)

Un estudio sobre el índice de medición de Empleados, realizado en España dio a conocer que luego de la remuneración el factor clima organizacional para el 40% de encuestados es necesario, ya que influye en sus ganas de colaborar. (Alares, 2021)

En el Perú la intención de contratación de acuerdo con las cifras brindadas por ManpowerGroup (2021), de los nueve sectores económicos tres sectores como Transporte y servicios públicos, servicios, comercio y construcción tienen tendencias negativas. Pues mientras las empresas que se encuentran en el sector manufacturero se pronostican alzas porcentuales de +6%, en el sector de construcción las perspectivas del empleo son débiles con un -6%, y para el sector de servicios un -2%. (ver figura 2)

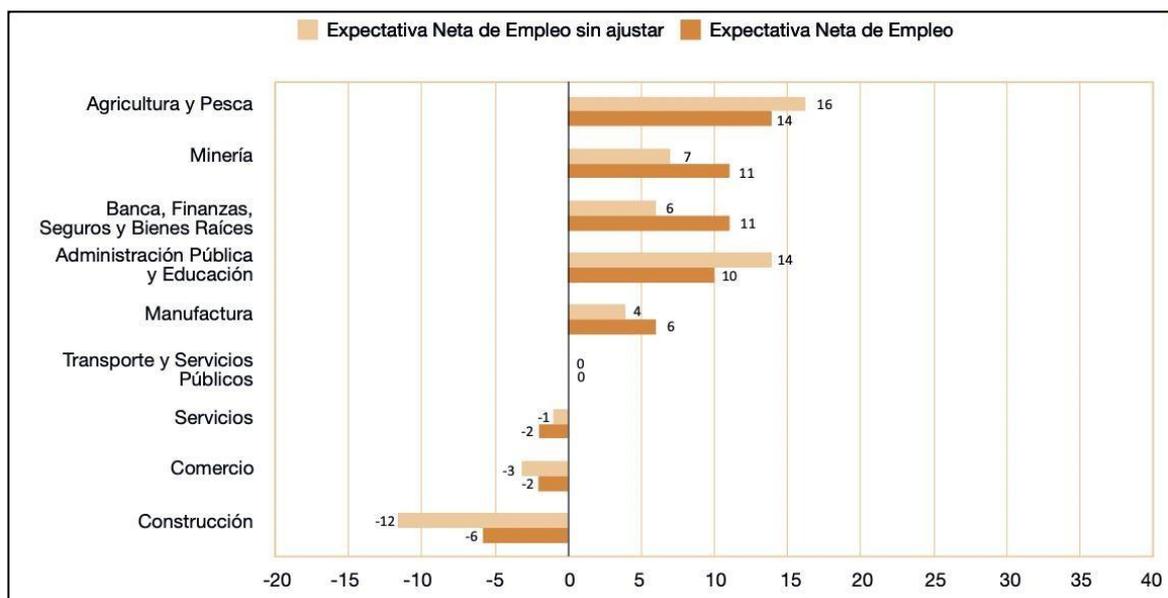


Figura 2. Perspectivas laborales por sector en el Perú.

Nota: Tomado de “Encuestas de expectativas de Empleo Perú”, por ManpowerGroup, 2021.

Por las cifras detalladas se puede apreciar que existe una tasa de desempleo para el sector en el que se encuentra la empresa de estudio en el Perú. Un factor que se puede considerar un problema para las empresas del sector.

El estudio realizado por INFOABE (2019), dio a conocer sobre el clima laboral en el Perú, donde más del 50% de los encuestados indican que no se sienten cómodos en el lugar de trabajo. Algunas razones son el desinterés de la empresa hacia los colaboradores con un 54%, e incluso un 14% mencionaron que es por el maltrato de los superiores o sus pares y con un 3% se debe a la competitividad en el lugar de trabajo.

Respecto a si se sienten valorados en el lugar donde trabajan un 66% dieron a conocer que actualmente en la empresa donde laboran no se sienten apreciados. Los motivos se asocian a factores como el económico con un 48%, pues no existe reconocimiento del desempeño en el salario, bonos o premios. (INFOABE, 2019)

Otro factor es que no se lleva un registro del cumplimiento de objetivos lo manifestaron un 41% de los encuestados, también indicaron un 11% que hay mucha exigencia. De los que no están conformes en su empresa, el 86% podría cambiar de trabajo por otro lugar con mejor

clima, mientras que del total de encuestados solo el 21% han pensado en hacerlo. Además, manifestaron un 40% de los encuestados que han abandonado otro trabajo a causa del mal clima. (INFOABE, 2019)

La presente investigación se enfoca en la empresa Concelac que lleva más de 15 años en el sector ubicado en la región Junín. Con el objetivo de crecimiento, aprovecharon su infraestructura y materia prima; para diversificar sus productos y abastecer a los mercados de Lima y Huancayo a través de sus puntos de venta propios y en reconocidos supermercados (ver tabla 1).

Tabla 1

Puntos de venta

PUNTOS DE VENTA	CANTIDAD
Tienda Concepción	1
Tienda Huancayo	2
Tienda Lima	1

Fuente: Elaboración propia

A la fecha aproximadamente acopia la leche de 98 productores principalmente de Concepción (hasta Quichuay) llegando a acopiar 6,000 litros de leche diario. Como se muestra en la figura 3 los proveedores de Concelac están conformados por pequeños, medianos y grandes ganaderos.



Figura 3. Proveedores de la empresa Concelac.

Fuente: Elaboración propia

Si bien la empresa no mide la calidad de cada productor, pero al llegar la leche a la planta realizan un análisis de la densidad y acidez, en caso de que no cumpla con el nivel de calidad se rechaza la materia prima. Así mismo, la empresa contrata los servicios de técnicos para que brinden las charlas adecuadas a los productores de leche mediante reuniones organizadas por la empresa, demostrando una preocupación e involucramiento por mantener la calidad que caracteriza a los productos de Concelac.

Sin embargo, al analizar desde el punto del recurso humano mediante un sondeo dirigido a los colaboradores, se obtuvo un rechazo a como se hacen las cosas actualmente, al cambio de cultura, la incorporación de nuevas estrategias y nuevos estilos de gestión (carencia de políticas de beneficios al personal, falta de comunicación, estilo de liderazgo, procesos, TI's, etc.). No obstante, algunos colaboradores, señalan que se han dado cambios que se consideran favorables (infraestructura y expansión).

Otra falencia que se identificó, es que la empresa no cuenta con el área de recursos humanos que se encargue específicamente del bienestar, políticas, remuneraciones y beneficios hacia los colaboradores, encargándose actualmente de eso la administración.

Al ser una empresa que ha ido creciendo con el tiempo bajo una gerencia que se enfoca en las finanzas, comercio y obtención de clientes. Por lo que, un aspecto importante de la función gerencial que se ha descuidado es la gestión del clima organizacional.

Este aspecto cae en el paradigma de centrarse en aspectos económicos como los temas del plan estratégico, los objetivos, las áreas de resultados clave, los indicadores de desempeño y las estrategias. A lo largo de las estrategias, nunca han mencionado el entorno de la empresa como una estrategia para lograr la visión, la misión y los objetivos de esta, dejando de lado la inversión en el personal y olvidando que el ambiente organizacional afecta a todos los que trabajan en la empresa.

En el último año la empresa ha buscado expandir su punto de venta, y se ha centrado en la diversificación de productos, sin considerar las exigencias que solicitaba al colaborador y la falta de capacitación, recursos y beneficios para estos, lo cual se ve reflejado en el agotamiento físico y mental del colaborador, que se traduce en un clima organizacional negativo generando problemas para alcanzar los objetivos organizacionales.

A esto se agrega que todavía no hay estudios relacionados con la medición del clima organizacional y el compromiso organizacional en empresas del sector y más aún en la región Junín.

Por lo tanto, con la presente investigación se busca analizar la relación existente entre el clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en la empresa de lácteos Concelac, para que le sirva como herramienta base para mejorar e implementar nuevas estrategias enfocadas en los trabajadores. El resultado del presente estudio ayuda a llenar el vacío que existe actualmente en los campos del clima organizacional y del compromiso organizacional.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la empresa Concelac, Concepción - Junín 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción - Junín 2022?

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción - Junín 2022?
- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión compromiso de continuidad en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción - Junín 2022?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción - Junín 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre el clima organizacional y la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción - Junín 2022.
- Establecer la relación entre el clima organizacional y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción - Junín 2022.
- Establecer la relación entre el clima organizacional y la dimensión compromiso de continuidad en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción - Junín 2022.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Teórica

La investigación tiene justificación teórica, porque analiza la correspondencia entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional, aportando en la exploración de las variables en estudio. Como menciona Litwin y Stringer, el Clima Organizacional es un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo que es positiva o negativamente percibido por las personas que trabajan en dicho ambiente, así mismo Allen y Meyer definen el Compromiso Organizacional como una condición mental que caracteriza la relación de un individuo con la organización e influye en la decisión de continuar o dejar la organización

El comportamiento de los colaboradores en una empresa es resultado tanto de sus características personales como de su ambiente de trabajo. La actitud laboral del colaborador está influenciada por diversas características organizacionales e interacciones sociales, que dan forma al entorno organizacional. (Greenberg, 2010)

Por lo tanto, es necesario conocer la relación entre las variables; ya que, tienen implicancia en el comportamiento de los trabajadores y así poder mejorar la gestión de la empresa Concelac, a su vez que se contribuye con futuras investigaciones.

1.5.2. Justificación Práctica

El estudio tiene justificación práctica, ya que, en base a los hallazgos, se brindará a la empresa de lácteos Concelac recomendaciones sobre el clima organizacional que mejore el compromiso de los colaboradores, pues es importante que se centren también en su recurso humano al encontrarse actualmente en un nivel de expansión y posicionamiento de marca en el mercado. Así mismo, los resultados de la presente investigación aportarán a futuras investigaciones relacionadas con el problema planteado:

¿Qué relación existe entre el clima y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la empresa Concelac, Concepción - Junín 2022?

1.5.3. Justificación Metodológica

La investigación se justifica metodológicamente contribuyendo con mejoras en la forma de experimentar con más de una variable como lo son el Clima y el Compromiso Organizacional; así mismo, aporta con los instrumentos y técnicas de investigación, pudiendo ser estas aplicadas en futuras investigaciones similares.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Artículos de investigación.

Un primer artículo internacional acerca del “Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals”, realizado por Berberoglu (2018).

El autor tuvo como principal fin de evaluar la percepción de parte de los trabajadores del área atención médica sobre el clima organizacional, como también comprobar la hipótesis sobre la correspondencia entre el clima organizacional con el compromiso organizacional (CO) y el desempeño en la organización.

La metodología empleada enfoque cuantitativo, los instrumentos utilizados estuvieron en una escala Likert de 5 puntos y fueron: “Escala de Clima Organizacional (CLIOR)” (15 ítems), “Cuestionario de Compromiso Organizacional” (14 ítems) y “Desempeño Organizacional Percibido”, se aplicó a trabajadores de la salud de 4 centros hospitalarios de Chipre.

Como resultados importantes se encontró que una alta correlación entre el clima organizacional con el compromiso y el desempeño con un valor de 0.452 y 0.671, respectivamente.

Otro artículo que considerar titulado “Clima Organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio” de Acosta y Venegas (2010), entre los objetivos el autor busco identificar el clima organizacional en una empresa cervecera, bajo una metodología cualitativa – cuantitativa.

Para el acopio de datos empleó como herramienta el “Cuestionario de Litwin y Stringer”, que contiene 53 preguntas repartidos en 9 niveles, dicho cuestionario se aplicó a 49 empleados.

Como resultados importantes se encontró que la percepción del empleado es buena en estructura y apoyo, por otro lado, se evidencio una percepción negativa en conflicto, identidad y recompensa como en las más determinantes. El autor concluye que existe una diferencia en los valores estadísticos con respecto al género en recompensa, mientras que con las edades no existen diferencias.

2.1.2. Tesis internacionales.

Daniel (2017), en su estudio acerca de la “Relación entre clima y compromiso organizacional en dos grupos de empleados de una empresa de telecomunicaciones”. El propósito de la investigación fue conocer la interacción entre ambas variables de estudio; así como determinar las diferencias en el clima y compromiso de los trabajadores de la Ciudad México.

La metodología de investigación fue de correlacional de tipo cuantitativa, el autor empleo como instrumento de acopio datos dos cuestionarios, el primero para escala clima organizacional que consta de 65 ítems divididos en 8 dimensiones bajo una escala Likert de 5 niveles, el segundo fue para el compromiso que consta de 18 ítems divididos en 3 dimensiones.

Por tanto, arribó como conclusión que hay una correspondencia positiva de la primera variable y los tipos de Compromiso. En términos de reconocimiento y retribución, el clima organizacional solo se correlacionó negativamente con la edad. La antigüedad no tiene nada que ver con el clima organizacional. La edad y la antigüedad sólo son relevantes para los compromisos de continuidad.

Pessoa (2015), elaboró su estudio sobre “Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad”. En este estudio el autor investigó la correspondencia del clima organizacional con el compromiso funcionario, de igual manera buscó conocer las dimensiones de clima que tienen más incidencia sobre el compromiso en el centro de salud.

La metodología del estudio fue descriptivo - transversal, emplearon como instrumento de obtención de datos un cuestionario de 74 preguntas divididas en 14 dimensiones, aplicada a 102 trabajadores de salud del Hospital.

Los resultados evidenciaron que existe una correlación ($p: 0.004$) entre las variables de estudio. Concluyó que “comunicación” y “motivación” y “estilo de supervisión” son las dimensiones que influyen con el compromiso.

El investigador Decruz (1997), realizó su estudio denominado “Organizational Climate and Organizational Commitment: a case in a Cement Factory”. La finalidad del autor fue demostrar que la percepción de las variables principales varía según la edad y los niveles jerárquico.

En la metodología el instrumento para el acopio de información se realizó por medio de cuestionarios, para la primera variable se adaptó de la versión de Mowday, Porter y Steers (1982), para la segunda variable se adaptó el cuestionario de DeCottis y Koys (1980), se aplicó a 74 trabajadores entre gerentes, ejecutivos y supervisores de la fábrica de cemento.

El estudio concluyó que, de las dimensiones del clima, la "cohesión" fue la dimensión más significativamente asociada con el compromiso, y la dimensión "reconocimiento" se asoció negativamente con el compromiso entre los supervisores. Las diferencias en las percepciones del clima organizacional fueron más pronunciadas entre

niveles organizacionales que entre grupos de edad o grupos con diferentes niveles de educación.

2.1.3. Tesis nacionales.

Ruíz (2021), su investigación acerca del “Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019”. El autor buscó establecer si existe correspondencia entre el clima laboral y el desempeño de los servidores en el centro de salud.

Se basó metodológicamente en un estudio correlacional-descriptivo, transversal. Como herramienta de obtención de datos empleó el cuestionario para ambas variables, para la variable clima empleó el “Test de Clima Laboral CL-RG”, y el formato de evaluación de desempeño y estadística institucional, dichos instrumentos se aplicaron a 79 colaboradores.

Como principal hallazgo en los resultados se mostró la existencia de una correspondencia positivamente baja entre las variables y en su dimensión competencias ($p = 0,005$). Por otro lado, no se encontró correlación entre clima laboral y metas de la variable desempeño con un valor de ($p = 0,097$).

De la Cruz y Matta (2021), su estudio titulado “Percepción Global de Estrés y Compromiso Organizacional en Teleoperadores de un Contact Center de Lima Metropolitana”. Los autores buscaron analizar como fin del estudio la correspondencia entre la percepción total del estrés con el compromiso de los teleoperadores.

Emplearon como instrumento de acopio al cuestionario, para la primera variable se empleó la “Escala de Percepción Global de Estrés” correctamente validada y para la segunda variable la “Escala de Compromiso Organizacional de Montoya (2014), compuesto por 17 ítems, los que se dividieron en dos dimensiones: compromiso

afectivo/normativo y continuidad, para ser aplicados a 109 colaboradores en un rango de edad de 18 - 56 años.

Como principal hallazgo encontró que no hay correspondencia entre las variables estudiadas. Por tal razón llega a la principal conclusión de que es independiente al compromiso la percepción global de estrés.

Para Rodríguez (2019), su estudio titulado “Relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana”. El autor como fin de la investigación analizó la correspondencia entre ambas variables y sus dimensiones.

Empleó como instrumento de acopio de información el Cuestionario de Clima Organizacional Validado (CCOV) para la primera variable, compuesto por 44 ítems bajo la Escala Likert de 5 niveles y. para la variable 2: Compromiso utilizó la escala de Meyer y Allen (1990) que consta de 24 ítems en total, dividido en 3 dimensiones: Afectiva, Continuidad y Normativa, aplicados a 182 colaboradores.

Como resultado relevante se halló la correspondencia positivamente alta entre las variables, mientras que entre las dimensiones de la variable clima organizacional se asociaron significativamente con las dimensiones afectiva y normativa, pero no con la continuidad. Asimismo, no hubo diferencia significativa en el clima organizacional entre los tres niveles.

Altez y Arias (2019), elaboró su estudio sobre “Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018”. El autor como propósito de la investigación buscó determinar el impacto que tiene una de las variables sobre la otra.

La metodología fue de tipo cualitativo, mixto, los autores emplearon como instrumento de obtención de datos la entrevista y dos cuestionarios: para el clima está compuesta por 39 ítems bajo la escala Likert de 5 niveles y el cuestionario de propuesto por Meliá sobre la “satisfacción laboral”, que consta de 10 afirmaciones con 5 dimensiones, aplicada a 71 colaboradores en 7 empresas.

Los principales resultados encontrados fue que los trabajadores no aprueban que el clima organizacional influya en el desempeño con un promedio de 23,4%. Es estudio llegó como conclusión general de que el clima organizacional afecta en el desempeño laboral de los trabajadores de Emporio Comercial de Gamarra, mediana y gran empresa minorista de calzado y vestuario.

Flores y Gómez (2018), elaboraron su estudio sobre “Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima”. Los autores como propósito de la investigación analizaron la correspondencia entre las variables principales.

La metodología utilizada fue correlacional-cuantitativa de tipo no experimental, emplearon como instrumento de obtención de datos dos cuestionarios: la primera fue la “Escala de Apoyo Organizacional Percibido” con 36 ítems a escala Likert de 7 niveles y para la variable compromiso emplearon la “Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional” con 24 afirmaciones, y fueron aplicadas a 135 trabajadores telefónicos.

Concluyeron principalmente que hay una correspondencia positiva entre las variables. Por ello si el colaborador tiene una imagen negativa con respecto al apoyo que brinda la organización, es factible que este descontento en sus labores y pueda abandonar su trabajo.

Seminario (2017), en su estudio “Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana”. El autor planteó como

objetivo analizar cómo es la reacción entre las variables en los colaboradores de la empresa de rubro retail.

Metodológicamente la investigación se basó en el tipo descriptiva – propositiva. Las herramientas de acopio de datos que utilizó fueron la escala de Meyer y Allen (1997) sobre el compromiso, con 18 ítems de 3 dimensiones bajo una escala Likert de 7 y el cuestionario de Litwin y Stringer para clima organizacional, aplicado a 111 trabajadores.

Finalmente se obtuvo como resultado principal las variables se correlacionan positivamente con un valor de ($r_s=.197^*$, $p = .038$)

Montoya (2014), elaboró su tesis sobre la “Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center”. El estudio buscó ratificar el empleo del instrumento propuesto por los autores Meyer y Allen.

La metodología fue de tipo psicométrico, emplearon como instrumento de obtención de datos dos cuestionarios: el primero compuesto por 18 ítems divididos en 3 dimensiones bajo la escala Likert de 7 niveles y la segunda herramienta fue de satisfacción laboral propuesta por Meliá, que consta de 26 afirmaciones con 6 dimensiones, aplicada a e 642 colaboradores de un Contact Center.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Organizacional.

“El clima consiste en un conjunto de características que describen una organización, la distinguen de otras organizaciones y son relativamente perdurables en el tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en ella” (p.372). (Forehand & Von Haller, 1964)

Mientras que para Sells (1988), "el clima organizacional se puede definir como un conjunto de atributos específicos de una organización en particular que pueden ser inducidos por la forma en que la organización trata con sus miembros y su entorno”

(p.95). Para las personas dentro de una organización, el clima toma la forma de un conjunto de actitudes y experiencias que describen las características estáticas de la organización (como los grados de autonomía) y los resultados y consecuencias conductuales.

Por otro lado, Chiavenato (2003), afirma que el entorno psicológico y social influyen en el comportamiento de sus miembros, además que este comportamiento está determinado por distintos factores.

Por su parte definen al clima organizacional los autores Litwin y Stringer (1968), como un “conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo que es positiva o negativamente percibido por las personas que viven y trabajan en dicho ambiente y se supone que influye en su motivación y comportamiento” (p.87)

Según Glick (1985), el clima organizacional es un aspecto psicológico importante del ambiente de trabajo, se define como un conjunto de condiciones específicas que brinda la organización y la forma en como interactúa con sus miembros y su entorno. Además, es reconocido por su impacto potencial en el comportamiento de los empleados y la satisfacción laboral en el lugar de trabajo.

Como Haritha y Subrahmanyam (2013), el clima organizacional posee las siguientes características: El clima puede influir potencialmente en el comportamiento de un individuo. Se refiere al sentir de una organización. Generalmente se considera que el clima es una idea construida que en el tiempo puede cambiar.

Los colaboradores de una organización lo pueden percibir y lo comparten entre ellos, lo que puede llevar a un consenso entre estos. Consiste en opiniones, impresiones en general de la organización formada por los integrantes mediante sus interacciones entre ellos y con la estructura organizacional, las políticas y procesos.

Para formar la percepción del clima en la empresa el trabajador obtiene información que le provee su alrededor, de las características de la organización, los acontecimientos, y de sus caracteres personales. Por ello Brunet (2011) menciona que “las variables propias de la organización, como la estructura y el proceso organizacional, interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones” (p.19).

Existen diferentes enfoques para definir y medir el clima organizacional basados en diferentes explicaciones sobre qué es el clima. Cada una de estas definiciones aprovecha un aspecto diferente del mismo.

Para Brunet (2011), el número de dimensiones es heterogéneo, ya que según los planteamientos de investigadores estas fluctúan de 2 a 11, como muestra la figura 4 a continuación:

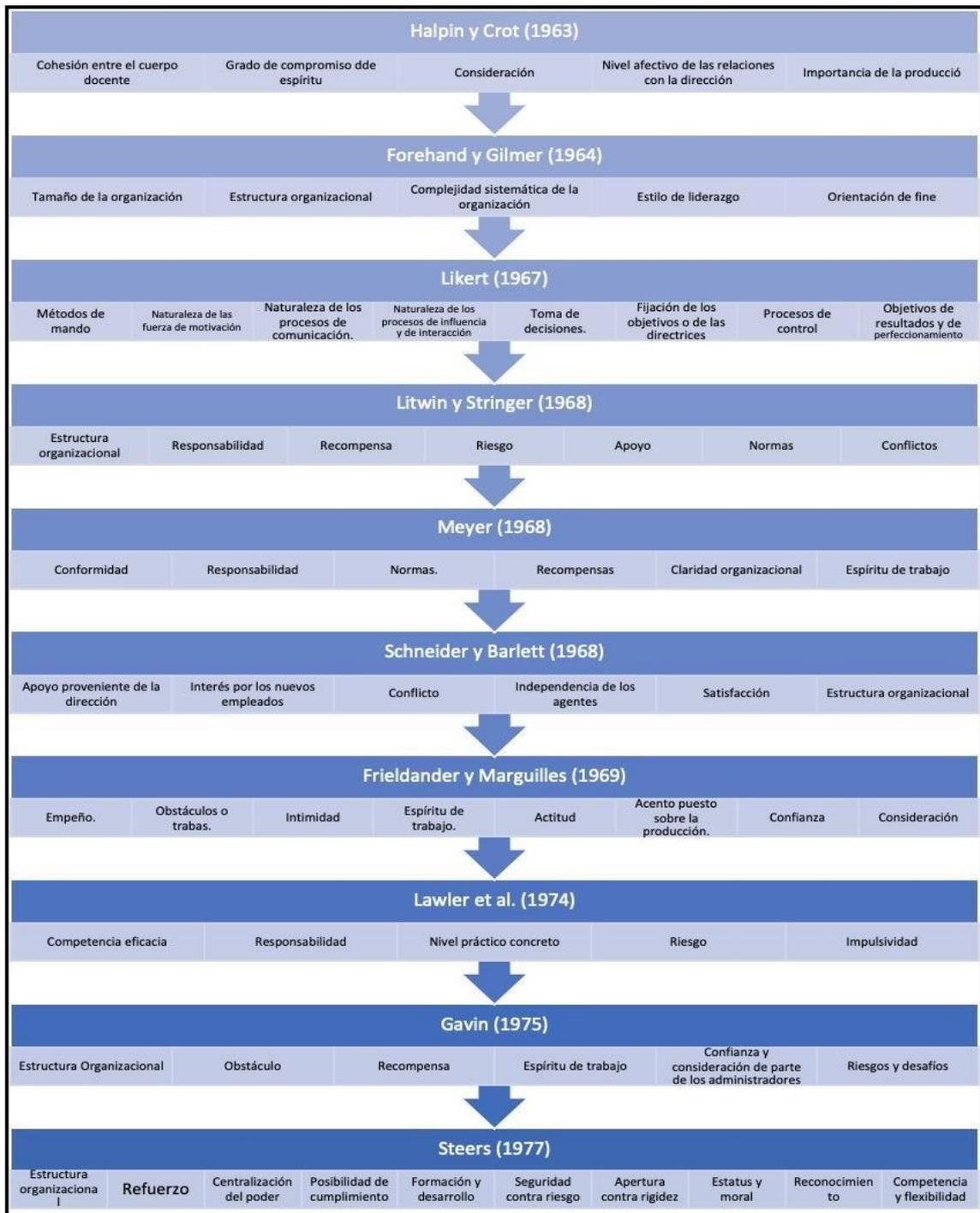


Figura 4. Dimensiones del Clima organizacional

Nota: Tomado de “El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias”, por Brunet, 2011.

Litwin y Stringer (1968) utiliza conceptos como motivación y clima para explicar aspectos relevantes del comportamiento de las personas que laboran en las organizaciones. Los autores tratan de detallar aspectos situacionales y ambientales que afectan mayormente en el comportamiento y la percepción de las personas.

Dichos autores plantearon la hipótesis de que existen nueve dimensiones para explicar el clima existente en una empresa determinada. Cada una de estas dimensiones está relacionada con ciertos atributos de la organización.

Por lo tanto, para la presente investigación se ha decidido hacer uso de las dimensiones propuestas por Litwin y Stringer, a continuación, se describen las 9 dimensiones (Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Relaciones, Apoyo, Estándares, Conflicto e Identidad) de forma detallada:

- **Estructura:** Restricciones, reglas, procedimientos que maneja la organización, jerarquías, formalismo, políticas y obligaciones.
- **Responsabilidad:** Enfatizan en el empoderamiento del trabajador; toma de decisiones por el propio trabajador, nivel alto de compromiso.
- **Recompensa:** Son los estímulos recibidos de la organización por la realización de un buen trabajo. Premios y castigos
- **Riesgo:** Desafíos que impone la empresa a los trabajadores.
- **Relaciones:** Enfatizan en los grupos informales y la percepción de un grato ambiente laboral, de relaciones buenas con sus jefes y pares.
- **Apoyo:** Enfatiza en la percepción de apoyo mutuo en todos los niveles; sentimiento de ayuda de los directivos y de los propios trabajadores.
- **Estándares:** Normas de desempeño, exigencias del rendimiento de su puesto de trabajo.
- **Conflicto:** Grado de aceptación en los miembros y capacidad para solución de los problemas tan pronto surjan. Percepción de los colaboradores sobre el manejo de los acuerdos y desacuerdos.
- **Identidad:** Nivel de pertenencia a la organización.

La modificación del clima organizacional no resulta fácil, pues la percepción de los trabajadores es el resultado de la interacción de factores. Las intervenciones en este punto son delicadas, ya puede modificar la percepción de los empleados. Estas intervenciones se aplican generalmente en el desarrollo organizacional (DO). (Brunet, 2011)

Las estrategias de acción de desarrollo organizacional se basan en intervenciones a nivel gerencial o de los empleados. La efectividad del cambio climático será mayor si todas las personas (dirección y empleados) y los componentes físicos están involucrados. (Brunet, 2011)

<i>Estructura-proceso</i>	<i>Dirección</i>	<i>Empleados</i>
	Desbloqueo	
I		Conocimiento de los posibles cambios. Cambio en los conocimientos existentes (existen otros sistemas organizacionales).
II	Cambio en el organigrama (descentralización contra centralización), los fines, las filosofías y las políticas de la dirección.	Cambio en las actitudes.
	Reconstruir	
III		Cambio en el comportamiento.
IV	Filosofías y prácticas de acuerdo con el rendimiento deseado.	Cambio en el rendimiento en el trabajo. Supervisión y evaluación periódicas del cambio, de acuerdo con el rendimiento deseado.
	Volver a bloquear	
V	Formalización y puesta en marcha de un sistema que permita reforzar los cambios.	Cambio en los resultados organizacionales.

Figura 5. Modelo integrado de modificación del clima organizacional

Nota: Tomado de “El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias”, por Brunet. 2011.

Un modelo integral para la modificación del clima organizacional. Según Lewin (1964), se puede plantear la hipótesis de un enfoque del cambio global que implica cinco

etapas distintas. Este modelo subraya la importancia del compromiso y la colaboración de los empleados, que será un trabajo en equipo conjunto con la alta dirección.

2.2.2. Compromiso Organizacional.

Una definición adecuada sobre el compromiso organizacional es una condición mental que caracteriza la relación de un individuo con la organización e influye en la decisión de continuar o dejar la organización”. Asimismo, estos autores señalan como un constructo conceptual multidimensional al compromiso organizacional que incluye tres tipos de compromiso organizacional: (i)afectivo, (ii)continuo y (iii)normativo. (Meyer & Allen, 1991)

Meyer y Allen (1991) propusieron 3 dimensiones para evaluar el compromiso de los colaboradores para con su organización (afectivo, normativo y de continuidad) partiendo de la relación entre el trabajador y la organización, siendo J.P. Meyer citado por Stephen Robbins (autor de libros sobre administración y comportamiento organizacional, los cuales han sido traducidos en 20 idiomas de uso básico en diversas universidades a nivel global) en sus libros de Management y Organizational Behavior, por su investigación “Escalating Commitment to a Failing Course of Action: Separating the Roles of Choice and Justification”, publicada en la prestigiosa revista científica Journal of Applied Psychology.

Este compromiso se ve reflejado en respuesta emocional a los comentarios positivos de un colaborador en el ambiente de trabajo. Aunque existen varias formas de describir también puede entenderse como “el grado en que el desempeño laboral de un trabajador afecta su autoestima, considerando la motivación intrínseca como factor determinante”. (Sancerni, Peiró, Gonzáles, Romá, & Meliá, 1998, p.249)

El compromiso de la organización se ha estudiado en diversas organizaciones, públicas, privadas, sin fines de lucro, y más recientemente a nivel internacional. En la literatura se encuentran múltiples definiciones de compromiso organizacional.

Morgan (1994), establece una definición operativa sobre el compromiso organizacional como de naturaleza multidimensional, que implica la lealtad de hacia la organización por el trabajador, la voluntad de hacer esfuerzos por la empresa, el grado de alineación de las metas y valores con la organización y el deseo de mantenerse.

Al apreciar el compromiso de los trabajadores dentro de una organización, se muestra esa fuerza de identificarse y participación del personal hacia una organización en particular. Con relación a esto, Allen & Meyer (1990) definen al compromiso de un colaborador como “un estado psicológico que demuestra la interacción con su organización y repercute en la decisión de mantenerse en esta” (p.5).

Para Mowday et al. (1979), el grado de identificación y participación del trabajador con la empresa es compromiso organizacional. Los autores mencionan tres características del compromiso organizacional: El primero, es una fuerte creencia y aceptación de las metas y valores e la organización; el segundo, es la voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en nombre de la organización y el tercero, es una fuerte intención o fuerte deseo de permanecer en la organización.

El compromiso organizacional (CO) es una de las variables centrales en la psicología industrial y organizacional. La evidencia empírica muestra que el compromiso organizacional está relacionado con resultados laborales importantes, como el bienestar de los empleados, comportamientos de ciudadanía organizacional, desempeño contextual, cogniciones de retirada, intenciones de rotación y rotación (Tett & Meyer, 1993).

Los predictores del compromiso organizacional son variables de nivel individual, variables de nivel organizacional, variables de nivel de trabajo, variables de nivel de rol y relaciones líder-miembro. Las variables a nivel individual incluyen variables demográficas y de antecedentes. (Hrebiniak & Alutto, 1972)

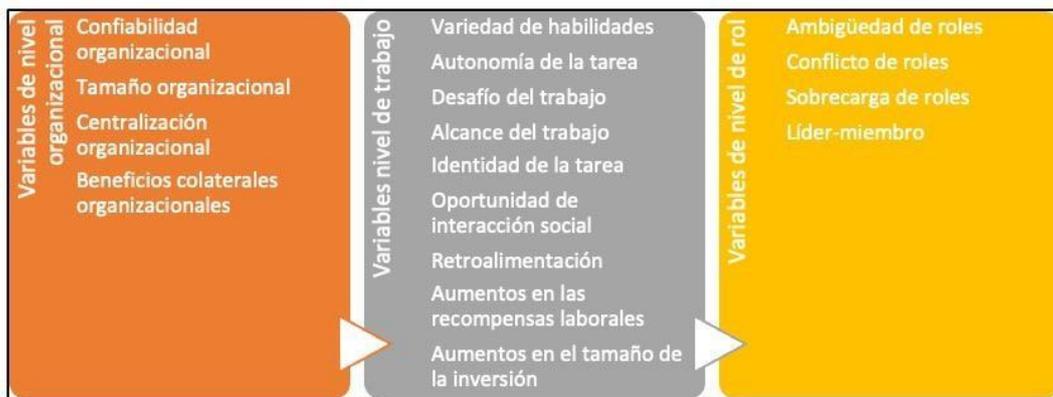


Figura 6. Predictores del compromiso organizacional

Nota: Tomado de “Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly”, por Hrebiniak & Alutto, 1972.

En la literatura existen diferentes enfoques para definir y medir el compromiso basados en diferentes explicaciones sobre qué es el compromiso. Cada una de estas definiciones diferentes aprovecha un aspecto diferente del constructo de compromiso.

Por lo tanto, para la presente investigación se ha elegido hacer uso de las dimensiones propuestas por Meyer y Allen, a continuación, se describen las 3 dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad) de forma detallada:

- **Compromiso afectivo (AC):** Es el apego emocional del empleado a la organización, que es el deseo de permanecer en la organización (Meyer & Allen, A three-component conceptualization of organizational commitment, 1991). Cuando el empleado se compromete con la organización y se alinea con los objetivos de la agencia, tiende a permanecer en la organización por un período más largo. Es probable que las personas que tienen un compromiso afectivo

influyan en otros en la organización para que sean más productivos (Slack, Orife, & Anderson, 2010).

Las personas que exudan compromiso afectivo tienen una experiencia laboral más positiva y ayudan a fortalecer la fuerza laboral, dentro y fuera de la organización. Los empleados que tienen un alto nivel de compromiso afectivo son embajadores de la marca de la organización, ya que pueden ayudar a aumentar los niveles de compromiso afectivo de otros empleados debido a su relación positiva con la organización. (Slack, Orife, & Anderson, 2010)

- **Compromiso continuo:** Se refiere a los costos que pierde un trabajador cuando deja una institución, tales como finanzas, beneficios, etc., por lo que dejar significa un alto costo para el trabajador, considerando que las posibilidades de que encuentre otro trabajo similar o mejor tienen pocas posibilidades. (Arias, 2001).

El planteamiento de esta dimensión del CO ha tenido algunas observaciones: pues algunos autores sugieren que debe contar con sub-factores que se enfoquen en: (i)sacrificio personal, y (ii)oportunidades limitadas laborales. (McGee & Ford, 1987)

Compromiso organizacional de **continuidad** indica que la conciencia del costo relacionado con la salida de las organizaciones. Los empleados con un fuerte compromiso organizacional de continuidad saben que dejar la organización puede ser perjudicial para ellos fiscalmente debido a la falta de opciones de empleo y una pérdida de ahorros.

En el compromiso de continuidad, los empleados consideran las desventajas de dejar la organización y evitan renunciar. Aquellos con altos niveles de compromiso de continuidad se quedan en la organización porque lo necesitan.

Así, el empleado mantiene su membresía en la organización pensando que podría costarle demasiado dejarla. (Allen & Meyer, 1990)

- **Compromiso Normativo:** La tercera dimensión del compromiso de los empleados es el compromiso normativo, que manifiesta por parte de los trabajadores un sentimiento de deber para seguir en la empresa. Según Allen y Meyer (1990), aquellos con altos niveles de Compromiso normativo se quedan en una organización porque sienten que deben quedarse.

Según Schneider (2008), el compromiso organizacional normativo es la Obligación ética que el empleado desarrolla después de que la organización ha gastado en él o ella.

Es la necesidad extrínseca de permanecer en la organización, como salario y beneficios. En la etapa de permanencia, el empleado decide si debe comprometerse con la organización en función del costo económico y social. (Becker, 1960)

Tener un alto nivel de compromiso de continuidad no se ve como algo positivo, sino como resultado del alto costo de dejar la organización. Además, con una disminución en el deseo y el costo de irse demasiado alto, el empleado solo realiza lo mínimo, lo que disminuye la calidad del servicio brindado a la comunidad a la que sirve (Meyer & Allen, A three-component conceptualization of organizational commitment, 1991).

Es menos probable que aquellos que encarnan el compromiso de continuidad motiven a otros a quedarse, ya que no están contentos en su propio entorno laboral. Si el empleado percibe a la organización como positiva y solidaria, dará lugar a un mayor valor del compromiso organizacional. (Slack, Orife, & Anderson, 2010)

Para la integración del compromiso se debe comprender que, los empleados que reciben recursos socioeconómicos de su organización pueden tener un sentimiento de obligación de responder en especie y retribuir a la organización de alguna forma. Una forma de que los empleados paguen a su organización es aumentar el compromiso con la organización. (Cropanzano & Mitchell, 2005)

Las actitudes positivas de los trabajadores hacia la entidad dependen de las percepciones de los empleados sobre cuánto se preocupa la organización empleadora por su bienestar y valora su contribución. (Allen, Shore, & Griffeth, 2003).

Como explicaron los autores Aryee, Budhwar y Chen (2002), la organización y la relación con los empleados se pueden caracterizar como consistentes en intercambios sociales y/o económicos. Según Cropanzano & Mitchell (2005), las interacciones sociales son “acciones voluntarias” que pueden comenzar por parte de la organización con el trato hacia sus trabajadores, con la expectativa de que dicho trato eventualmente será recíproco en especie. La naturaleza exacta y el alcance de los rendimientos futuros están en función de la obligación personal, la gratitud y la confianza en la organización.

Según Aryee, Budhwar y Chen (2002), el intercambio social se basa en un intercambio de favores a largo plazo que excluye la contabilidad y se basa en una obligación difusa de reciprocidad, formando la base de los fundamentos conceptuales de la investigación sobre actitudes y comportamientos laborales.

Como Eisenberger et al. (1986), el proceso de intercambio social lo inician las organizaciones cuando señalan que valoran las contribuciones de los empleados y están preparadas para cuidar sus intereses individuales y su bienestar personal. Si esto se logra, de acuerdo con la teoría del intercambio, los empleados corresponderán con actitudes y comportamientos positivos en el trabajo. Esto implica que estarán más dispuestos a hacer

un esfuerzo adicional y es menos probable que se retiren de la organización. (Gouldner, 1960)

Según Jans (1989), la teoría del intercambio social sugiere que el compromiso organizacional refleja las percepciones de los empleados sobre la naturaleza de la relación que existe entre ellos y la organización. Por lo tanto, el compromiso de la organización variará según la fuerza con la que un individuo crea en los sistemas de valores básicos practicados en y por la organización.

2.3. Definición de términos básicos

- Compromiso afectivo: el vínculo emocional que un individuo tiene con la organización. (Meyer & Allen, 1991)
- Intención de permanecer: “La intención de un empleado de permanecer en la relación laboral actual con su empleador actual a largo plazo” (Robbins & Judge, 2009)
- Compromiso de Continuidad: la necesidad extrínseca de permanecer en la organización, como salario y beneficios (Meyer & Allen, 1991).
- Compromiso organizacional: un apego psicológico a la organización, dependiendo del apego, puede afectar la intención de permanecer en la organización. (Robbins & Judge, 2009)
- Pasión armoniosa: una actividad diaria rutinaria que el individuo elige libremente en función del placer, típicamente asociada con la motivación intrínseca. (Arciniega, 2022)
- Compromiso Normativo: el sentimiento de obligación que un individuo tiene hacia la entidad (Meyer & Allen, 1991).

Capítulo III: Hipótesis y Variable

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

Existe relación positiva entre el clima organizacional y el compromiso organizacional, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción - Junín, 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión compromiso afectivo, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción - Junín, 2022.
- Existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión compromiso normativo, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción - Junín, 2022.
- Existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión compromiso de continuidad, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción - Junín, 2022.

3.2. Identificación de las variables

Variable 1: Clima Organizacional

Variable 2: Compromiso Organizacional

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 2

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTO
CLIMA ORGANIZACIONAL	“Es un conjunto de atributos medibles de un ambiente de trabajo, percibidos positiva o negativamente por las personas que viven y trabajan en ese ambiente, y se cree que influyen en su motivación y comportamiento”. (Litwin & Stringer, Motivation and organizational climate, 1968)	RESPONSABILIDAD	Toma decisiones	(1) Muy en desacuerdo - (4) Muy de acuerdo	Encuesta
		ESTRUCTURA	Políticas		
			Jerarquía		
		RECOMPENSA	Salario		
		RIESGO	Retos		
		RELACIONES	Ambiente trabajo		
		APOYO	Trabajo en equipo		
		ESTÁNDARES	Normas de desempeño		
		CONFLICTOS	Solución de problemas		
IDENTIDAD	Pertenencia				
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	“Se define como un estado psicológico que caracteriza la relación del colaborador con la organización e influye en la decisión de continuar trabajando en esta”. (Meyer & Allen, A three-component conceptualization of organizational commitment., 1991)	AFECTIVO	Amor al trabajo	(1) Totalmente en desacuerdo - (7) Totalmente de acuerdo	Encuesta
			Pertenencia		
		NORMATIVO	Gratitud		
			Lealtad		
CONTINUIDAD	Estabilidad				
	Beneficios				

Capítulo IV: Metodología

4.1. Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo es aquel en el que el investigador principalmente emplea afirmaciones pospositivas para desarrollar el conocimiento, es decir, la relación de causa y efecto entre variables de interés conocidas o usa estrategias de investigación como encuestas, y recolecta datos bajo instrumentos seleccionados que generan estadísticas. (Creswell, 2003)

En la misma línea los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006) afirmaron que las principales características de los métodos cuantitativos son la medición numérica de los fenómenos, el uso de estadísticas para verificar los supuestos predichos y modelar con precisión el comportamiento de la población.

El estudio cuantitativo involucra el análisis de datos e información que son de naturaleza descriptiva y calificada (Sekeran, 2003).

Para Creswell (2003), un método cuantitativo es aquel en el que los investigadores utilizan conceptos pospositivistas para desarrollar conocimiento, emplean estrategias como la experimentación y obtienen resultados utilizando herramientas predeterminadas que generan datos estadísticos.

4.2. Tipo de investigación

La investigación fundamental, también conocida como “investigación básica”, no suele generar hallazgos con aplicación práctica positiva. La investigación básica está impulsada por la curiosidad y el deseo de ampliar el conocimiento en un campo de estudio en particular. Este tipo de investigación hace una contribución determinada al cuerpo de conocimiento académico en el campo de estudio. (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2012)

4.3. Nivel de investigación

Según Reid (1991), una investigación de correlación tiene como objetivo determinar el grado de correspondencia significativa entre dos variables como el propósito de esta investigación.

Otro autor también explicó que el método de investigación correlacional es útil para identificar el tipo de asociación, explicar relaciones complejas de múltiples factores que explican un resultado y predecir un resultado a partir de uno o más predictores. (Creswell, 2005)

El mismo autor afirmó que la regresión se usa para explicar una relación entre variables que se analizan en el estudio.

4.4. Métodos de investigación

a. Método General.

El presente estudio se basa en el método científico, que se emplea para determinar si hay correspondencia entre dos o más variables. Diversos investigadores emplean este método para recopilar datos, procesar información y describir comportamientos, lo que implica hacer preguntas, formular hipótesis, para finalmente contrastarlas. (Salinas, 2002)

b. Método Específico.

La deducción hipotética es un método de investigación que comienza con una teoría sobre cómo funcionan las cosas y deriva hipótesis comprobables a partir de ella. Esta investigación parte de principios, suposiciones e ideas generales para llegar a enunciados más específicos sobre las variables, por lo que utiliza el razonamiento deductivo. Las hipótesis se prueban mediante la recopilación y el análisis de datos y los resultados apoyan o refutan la teoría. (Popper, 1980)

4.5. Diseño de investigación

La investigación cuantitativa distingue entre dos tipos principales de diseños: experimentales y no experimentales. Donde, los estudios no experimentales se dividen en dos frentes: diseño transaccional u horizontal y diseño vertical o evolutivo. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

El diseño de investigación para este estudio también se basó en el método transversal para evaluar la relación entre la variable 1 y la variable 2 de los trabajadores en la empresa Concelac. En el método transversal, las variables independientes y dependientes se miden en el mismo momento utilizando un solo cuestionario. (Baena, 2017). El modelo teórico apreciado en la *Figura 7* muestra el efecto del clima organizacional en el compromiso organizacional, las dimensiones del compromiso se consideraron según (Meyer & Allen, 1991), los cuales propusieron tres dimensiones: (i)afectivo, (ii)continuo y (iii)normativo.

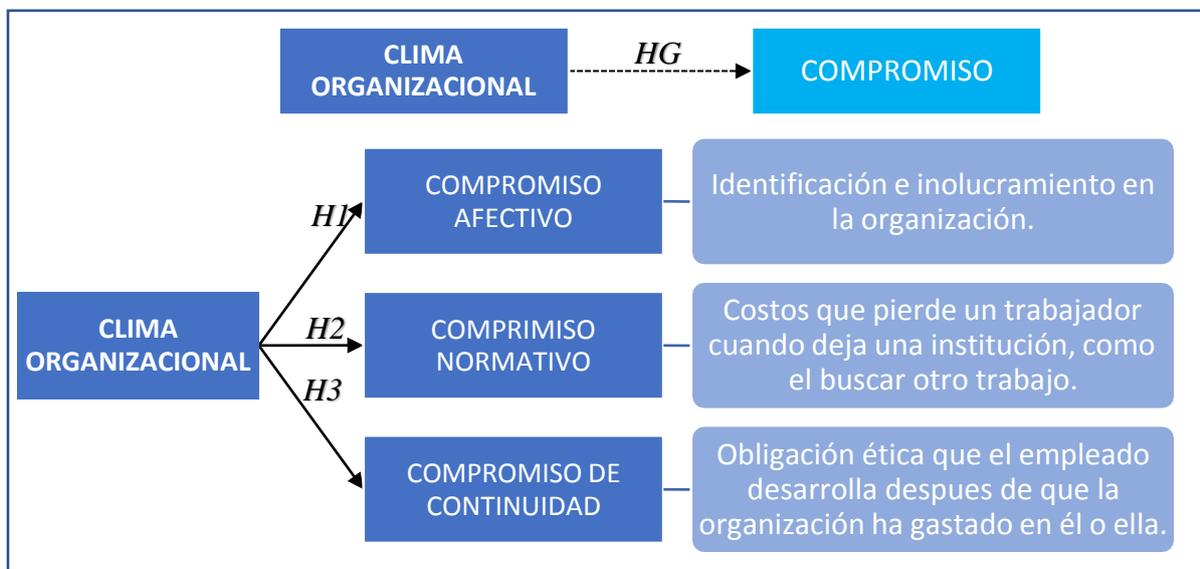


Figura 7. Modelo teórico

Explica los efectos del Clima laboral en el Compromiso de los colaboradores. La flecha discontinua indica que el modelo pretende explicar el efecto del clima organizacional sobre el compromiso organizacional, mientras que las flechas continuas explican el efecto del clima organizacional sobre cada dimensión del compromiso organizacional. Elaboración propia.

Además, para este estudio se empleó el método no-experimental ya que las variables se miden en el mismo momento sin tener intervención positiva por la investigadora, lo que indica que las variables se desarrollan sin manipulación alguna. (Arbaiza, 2014).

4.6. Población y muestra

4.6.1. Población

Según Hair et al. (2007) se dice que la población objetivo es un grupo específico de personas u objetos a los cuales se pueden hacer preguntas u observarlas para desarrollar las estructuras de datos e información requerida.

Para este estudio, se seleccionó a los trabajadores de la empresa Concelac, siendo un total de 33 distribuidos en: el área de administración (2), producción y logística (15), marketing (3), contabilidad (3) y comercio y ventas (10).

4.6.2. Muestra

A. *Unidad de análisis.*

Por lo tanto, la unidad de análisis de la presente investigación está compuesto por todos los trabajadores que pertenecen hasta la fecha en que se realiza la presente investigación a la empresa Concelac.

B. *Tamaño de la muestra.*

Al conocer la población se aplicó la fórmula “poblaciones finitas”, con la que se obtuvo la cantidad de la muestra.

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

(N) Población de estudio	: 33
(Z) Nivel de confianza	: 1.96
(e) Margen de error posible	: 0.1
(p) Probabilidad positiva	: 0.50
(q) Probabilidad negativa	: (1 - p) = 0.50
(n) Muestra total del estudio	: n = 32

C. Selección de muestra.

Como técnica de muestreo se empleó la probabilística, de proceso aleatorio simple, y acorde a la fórmula empleada líneas arriba se trabajará con una muestra de 32 colaboradores.

4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.7.1. Técnicas

En el presente estudio se empleó como técnica a la encuesta, la que puede conceptualizarse como un conjunto de técnicas diseñadas para recopilar sistemáticamente datos sobre temas específicos del objeto de estudio, mediante el contacto directo o indirecto con las personas o grupos de personas que conforman la población en estudio. (Zapata, 2005)

4.7.2. Instrumentos

En la técnica de encuesta uno de los instrumentos más empleados son los cuestionarios, pero existen otras herramientas, como escalas y tests, que suelen combinarse e intercalarse con el cuestionario principal. (Zapata, 2005)

Un cuestionario es la “herramienta más utilizada para recopilar datos cuantitativos, que consiste en un conjunto de preguntas acerca de las variables a estudiar”. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p.218)

A. Diseño.

La medición para la variable Clima Organizacional, fue mediante el cuestionario propuesto por Litwin y Stringer (1968), adaptado por Echezuria y Rivas (2001) y utilizado por Marín (2003), el mismo que fue validado por Vicuña (2006), el cuestionario acopia y representa hechos organizacionales a través de las percepciones de los colaboradores.

El formato original de la herramienta consta de 53 ítems divididos en 9 dimensiones (Responsabilidad, estructura, recompensa, riesgo, relaciones, apoyo, estándares, conflictos e identidad), con una escala Likert de 4 opciones.

Mediante la tabla 4, se muestra la interpretación del puntaje obtenido a través de baremos como se aprecia a continuación:

Tabla 3

Baremo para la variable Clima organizacional

Dimensiones	Pésimo C.O.	Mal C.O.	Buen C.O.	Excelente C.O.
Responsabilidad	7 - 12	13 - 18	19 - 23	24 - 28
Estructura	10 - 18	19 - 25	26 - 33	34 - 40
Recompensa	6 - 11	12 - 15	16 - 20	21 - 24
Riesgo	5 - 9	10 - 13	14 - 16	17 - 20
Relaciones	5 - 9	10 - 13	14 - 16	17 - 20
Apoyo	6 - 11	12 - 15	16 - 20	21 - 24
Estándares	5 - 9	10 - 13	14 - 16	17 - 20
Conflictos	5 - 9	10 - 13	14 - 16	17 - 20
Identidad	4 - 7	8 - 10	11 - 13	14 - 16
Clima organizacional	53 - 93	94 - 133	134 - 172	173 - 212

Para la variable Compromiso organizacional, se tomó lo planteado por Meyer y Allen (1991), denominada “Escala de Compromiso Organizacional”, una herramienta diseñada para medir el tipo de compromiso de los colaboradores.

Este instrumento contó en un inicio con 24 ítems dividido en las tres dimensiones descritas anteriormente: normativa, afectiva y continua.

Este estudio utiliza una versión revisada y adaptada al español por Arciniega (2022), también empleado y ajustado por el peruano Montoya. (2014).

El cuestionario tiene con un total de 18 reactivos, distribuidos en 3 dimensiones: afectivo (6, 9, 12, 14, 15 y 18), normativo (2, 7, 8, 10, 11 y 13) y de continuidad (1, 3, 4, 5, 16 y 17).

Cada reactivo de la herramienta mencionada se encuentran escala tipo Likert donde: (1) En fuerte desacuerdo, (2) En moderado desacuerdo, (3) En ligero desacuerdo, (4) Indiferente, (5) En ligero acuerdo, (6) En moderado acuerdo, (7) En fuerte acuerdo. Lo que se traduce que, si la puntuación es alta, es mayor la percepción hacia ese factor.

Para evaluar la variable compromiso organizacional se propuso el baremo que se muestra en la tabla 5, a continuación:

Tabla 4

Baremo para la variable Compromiso organizacional

Dimensiones	Pésimo C.O.	Mal C.O.	Buen C.O.	Excelente C.O.
Afectivo	6 – 15	16 – 24	25 – 33	34 – 42
Normativo	6 – 15	16 – 24	25 – 33	34 – 42
Continuidad	6 – 15	16 – 24	25 – 33	34 – 42
Compromiso organizacional	18 – 45	46 – 72	73 – 99	100 – 126

B. Confiabilidad.

Se empleó el estadístico Alfa de Cronbach para conocer la confiabilidad de los instrumentos seleccionados para el presente estudio. En la tabla 6 se presenta los criterios de evaluación sobre el grado de confiabilidad de un instrumento.

Tabla 5

Escala de medición de confiabilidad

Rango Alpha Cronbach	Confiabilidad
0.81 - 1	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0.00 – 0.20	Muy baja

Nota: Tomado de “Metodología de la investigación cuantitativa”, por Palella y Martins (2012)

Como se puede observar, el valor obtenido del Alfa de Cronbach para el instrumento de la variable 1 fue de 0.876, y para el instrumento de la variable 2 se obtuvo un valor de 0.903, se interpreta de acuerdo con Palella y Martins (2012), que ambos cuestionarios tienen “muy alta confiabilidad” por lo tanto, es factible aplicarlos.

Tabla 6

Estadístico de fiabilidad para el instrumento clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.876	9

Tabla 7

Estadístico de fiabilidad para el instrumento clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.903	18

C. Validez.

La validación de los instrumentos de la presente investigación se realizó a través de la consulta a expertos siguiendo lo propuesto por Barraza (2007) “los

jueces que son personas con experiencia y formación profesional sobre el tema brindarán su evaluación de las herramientas” (p. 29).

Después de efectuar los pasos recomendados se obtuvo los resultados de tres expertos, donde la Mag. Cristina Ñaña Baquerizo con un resultado de 0.96, el experto Mag. Jorge Gonzales con un coeficiente de 0.92. y el experto Mag. Jorge Marañón. de 0.92, indicando que los instrumentos tienen una validez fuerte y es posible su aplicación.

Capítulo V: Resultados

5.1. Descripción del trabajo de campo

El proceso de recolección de los datos para la investigación inicio con el envío de solicitud a la empresa Concelac para obtener la autorización de encuestar a los colaboradores de la empresa, siendo informado a los 32 trabajadores, con los cuales se coordinó y explico en que consistirían las encuestas, procediendo a entregarlas a cada uno.

Para procesar los datos se utilizaron dos herramientas digitales: Excel y SPSS. Siendo una investigación cuantitativa se empleó herramientas como Excel, para el análisis descriptivo y contrastar las hipótesis planteadas se empleó el software estadístico SPSS.

5.2. Presentación de resultados

El instrumento de recolección de datos, consistió en 3 secciones: la primera, está basada en los datos generales de los encuestados; la segunda, está en función de la primera variable Clima Organizacional y finalmente, la tercera sección se enfocó en el Compromiso Organizacional.

5.2.1. Datos generales

Los colaboradores que participaron en la presente investigación fueron 32, siendo la mayoría con un 72.50% del sexo masculino, mientras que el sexo femenino es del 27.50% como se muestra en la tabla 8, la cual da a conocer que el sexo que prevalece en la empresa es el masculino

Tabla 8

Sexo de los participantes

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Masculino	15	46,9
	Femenino	17	53,1
	Total	32	100,0

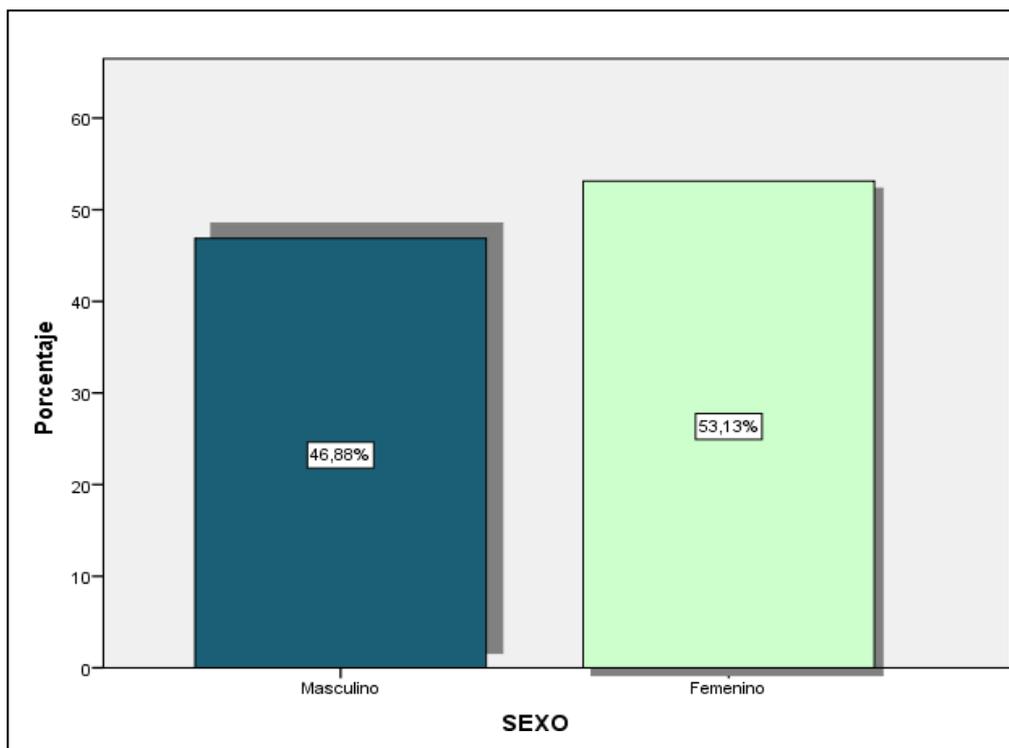


Figura 8. Distribución porcentual según sexo

Respecto a la edad de los participantes de la empresa Concelac, la tabla 9 muestra que el 50% se encuentran en el rango de 26 a 35 años, y con un 30% se encuentran en el rango de 18 a 25 años, mientras que el 20% se ubican en el rango de 36 a 45 años.

Tabla 9

Edad de los participantes

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	18 - 25 años	7	21,9
	26 - 35 años	12	37,5
	36 - 45 años	9	28,1
	46 - 55 años	3	9,4
	56 - 59 años	1	3,1
Total		32	100,0

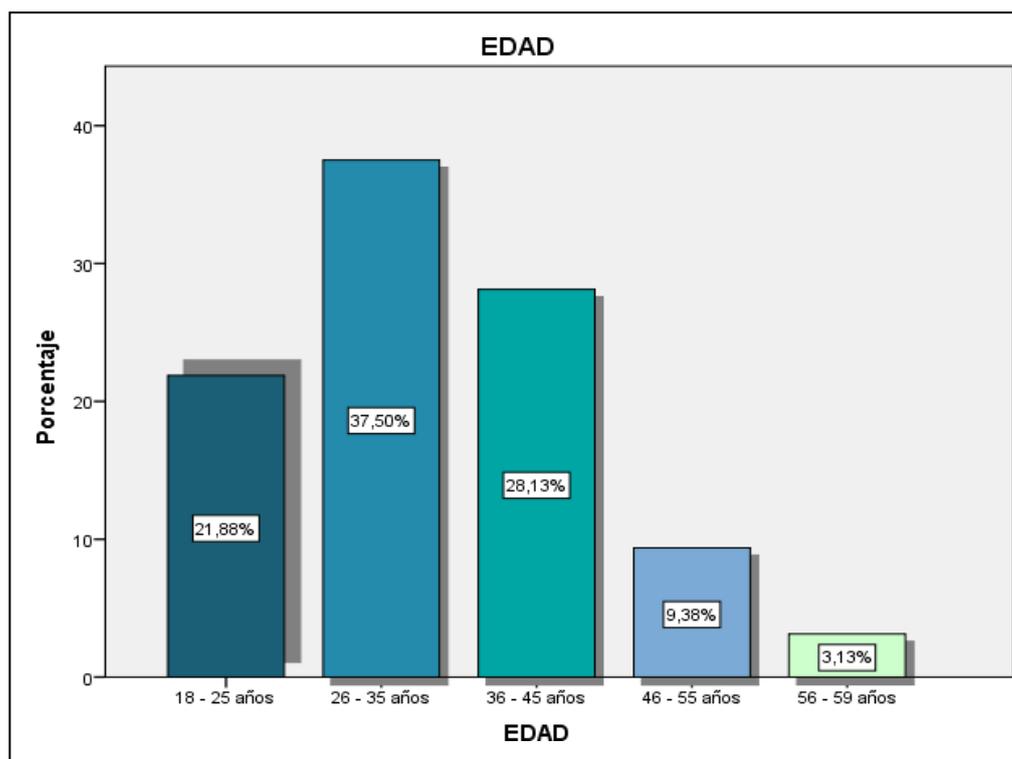


Figura 9. Distribución porcentual según edad

La tabla 10 muestra que el estado civil que prevalece en la empresa es solteros y casados con un 31.3%, seguido de conviviente con un 28.1% y divorciado en un 9.38%. Dando a conocer que en la empresa si desea implementar algunas políticas de mejora debe considerar tanto para solteros como casados, ya que ambos grupos tienen preferencias distintas.

Tabla 10

Estado Civil de los participantes

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Soltero	10	31,3
	Casado	10	31,3
	Divorciado	3	9,4
	Conviviente	9	28,1
Total		<u>32</u>	<u>100,0</u>

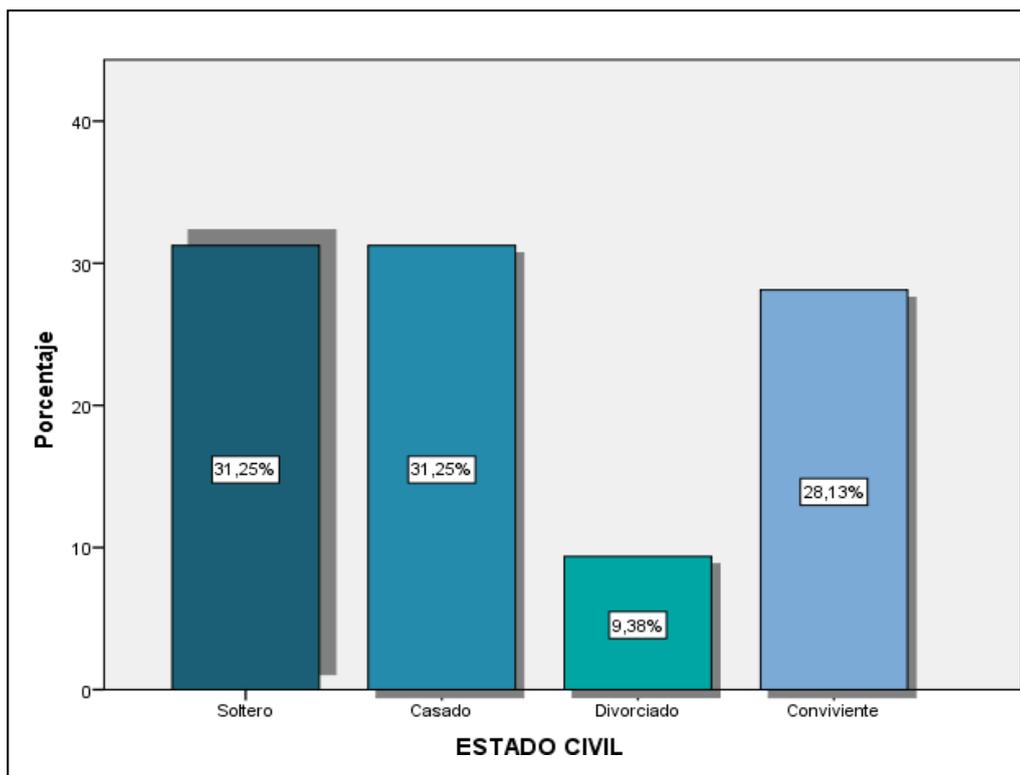


Figura 10. Distribución porcentual según el estado civil.

Mientras que en la tabla 11, se aprecia que el grado de instrucción que prevalece en la empresa es técnico con un 46.9%, seguido de trabajadores que se encuentran estudiando en la universidad con un 21.9%, y con el mismo porcentaje 21.9% hay trabajadores que han obtenido su título universitario.

Tabla 11

Instrucción de los participantes

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Secundaria	2	6,3
	Técnico	15	46,9
	Estudiante universidad	7	21,9
	Titulado	7	21,9
	Posgrado	1	3,1
Total		32	100,0

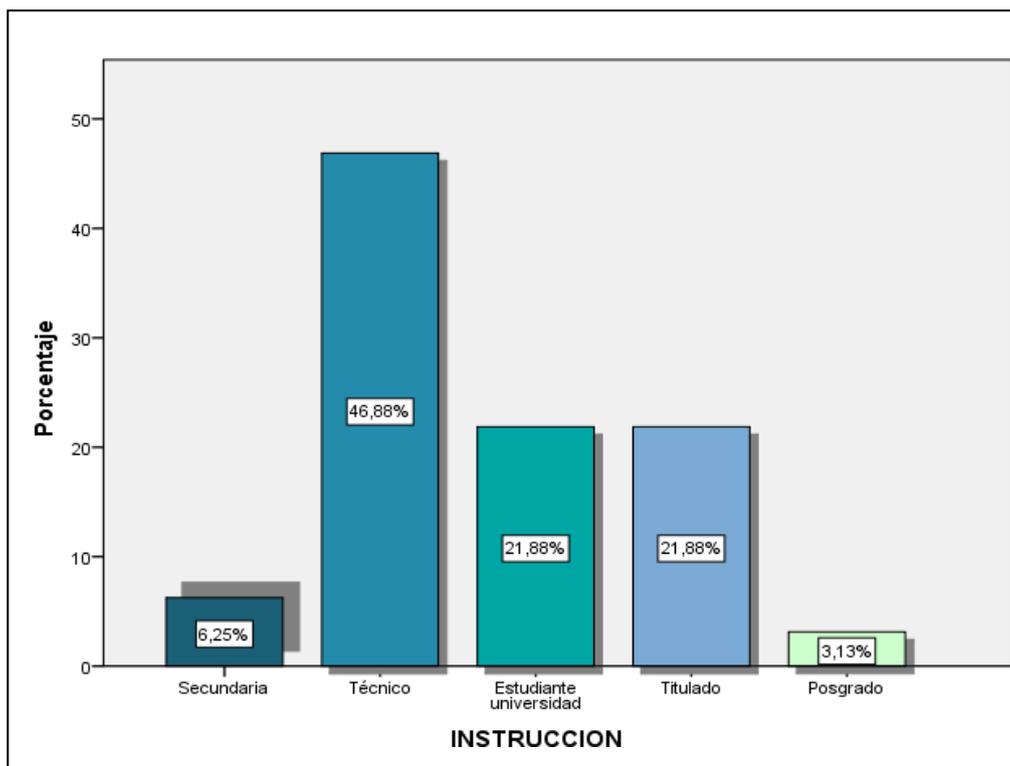


Figura 11. Distribución porcentual según su Instrucción.

Las distribuciones porcentuales que muestra la tabla 12, dan a conocer que en más del 60% se encuentran los colaboradores que están laborando por un período de tiempo entre 6 meses a 2 años, esto acorde a la información recabada se debe a que la empresa ha comenzado a expandirse y por ello ha requerido de mayor personal.

Tabla 12

Tiempo laboral de los participantes

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Menos de 1 año	10	31,3
	1 a 2 años	10	31,3
	2 a 3 años	7	21,9
	3 a 5 años	4	12,5
	Más de 5 años	1	3,1
	Total	32	100,0

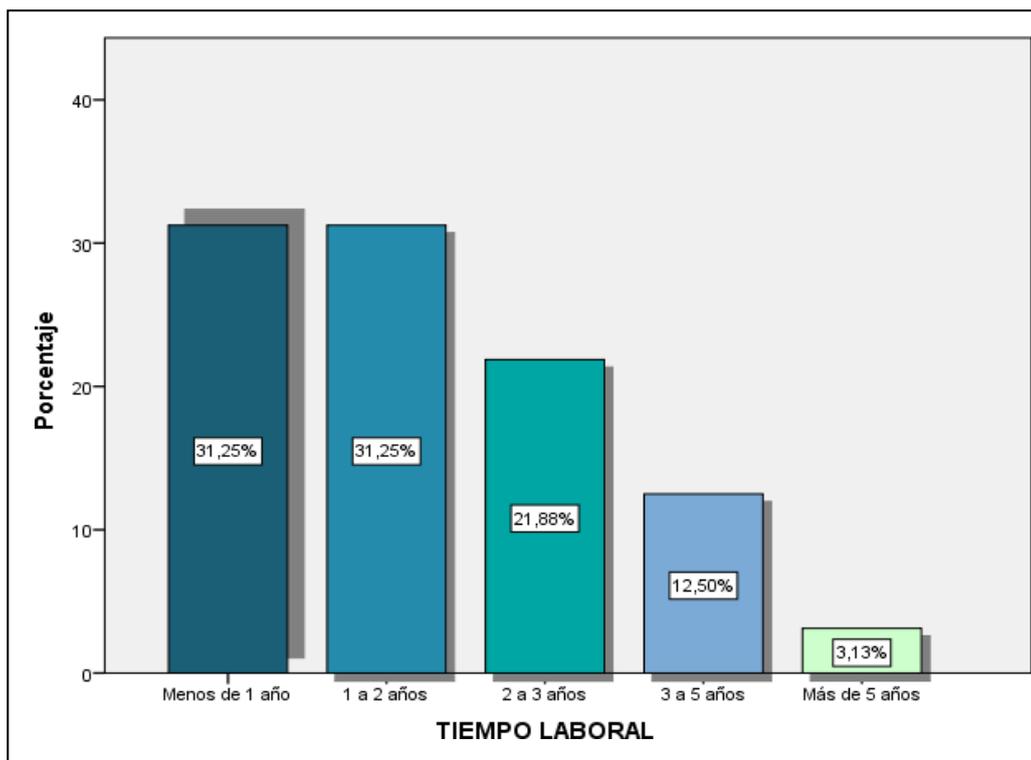


Figura 12. Distribución porcentual según tiempo laboral

Y en la tabla 13, detallan el área funcional que cuenta con mayor cantidad de trabajadores. En el área de producción y logística con un 50% se encuentran la mayor cantidad de trabajadores, como en el de comercio y ventas con un 25%, ello se debe no sólo a la apertura de nuevos puntos de venta, sino que además la empresa está diversificando su cartera de productos.

Tabla 13

Área laboral de los participantes

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Administración	2	6,3
	Producción y logística	16	50,0
	Marketing	3	9,4
	Contabilidad	3	9,4
	Comercio y ventas	8	25,0
	Total	32	100,0

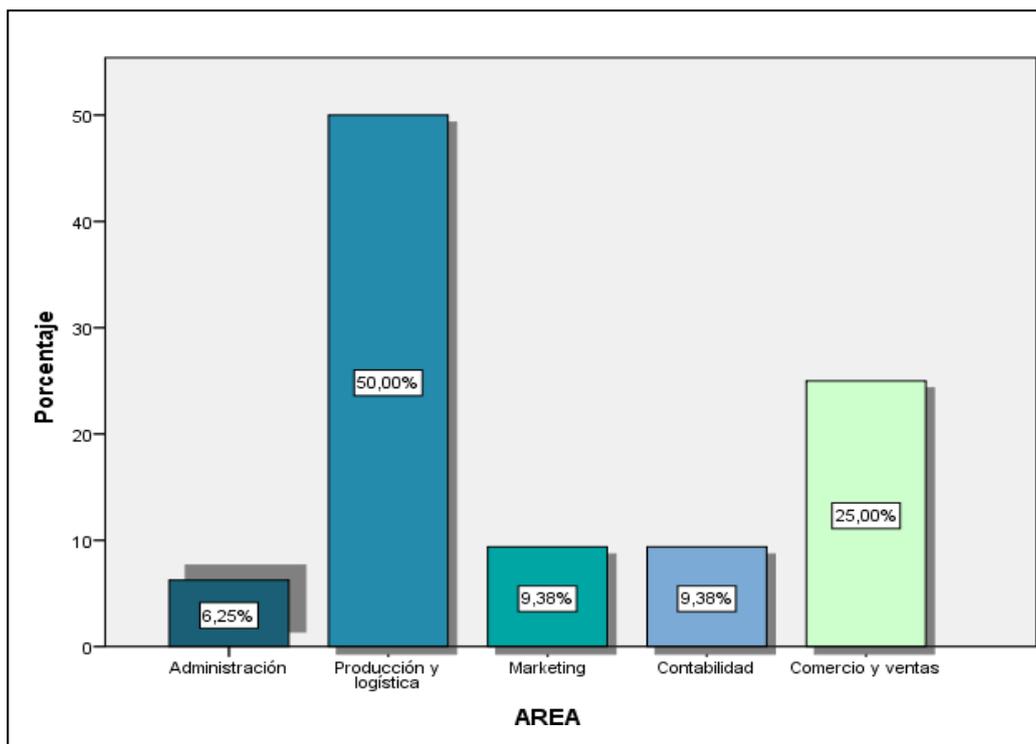


Figura 13. Distribución porcentual según el área.

5.2.2. Resultados descriptivos Variable 1: Clima Organizacional

En la variable 1 Clima Organizacional, según la propuesta de Litwin & Stringer (1968) consta de 9 dimensiones: Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Relaciones, Apoyo, Estándares, Conflictos e Identidad.

Respecto a la dimensión Estructura, la tabla 14 indican que de los resultados obtenidos un 43.75% se encuentra en un nivel pésimo con una frecuencia de 14, un 40.63% en el nivel malo con una frecuencia de 13, un 9.38% en un nivel bueno con una frecuencia de 3 y solo el 6.25% en el nivel excelente con una frecuencia de 2. Dando a conocer que la tendencia de la percepción de los colaboradores para esta dimensión es negativa.

Tabla 14

Dimensión Estructura

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Pésimo	14	43,8
	Malo	13	40,6
	Bueno	3	9,4
	<u>Excelente</u>	<u>2</u>	<u>6,3</u>
	<u>Total</u>	<u>32</u>	<u>100,0</u>

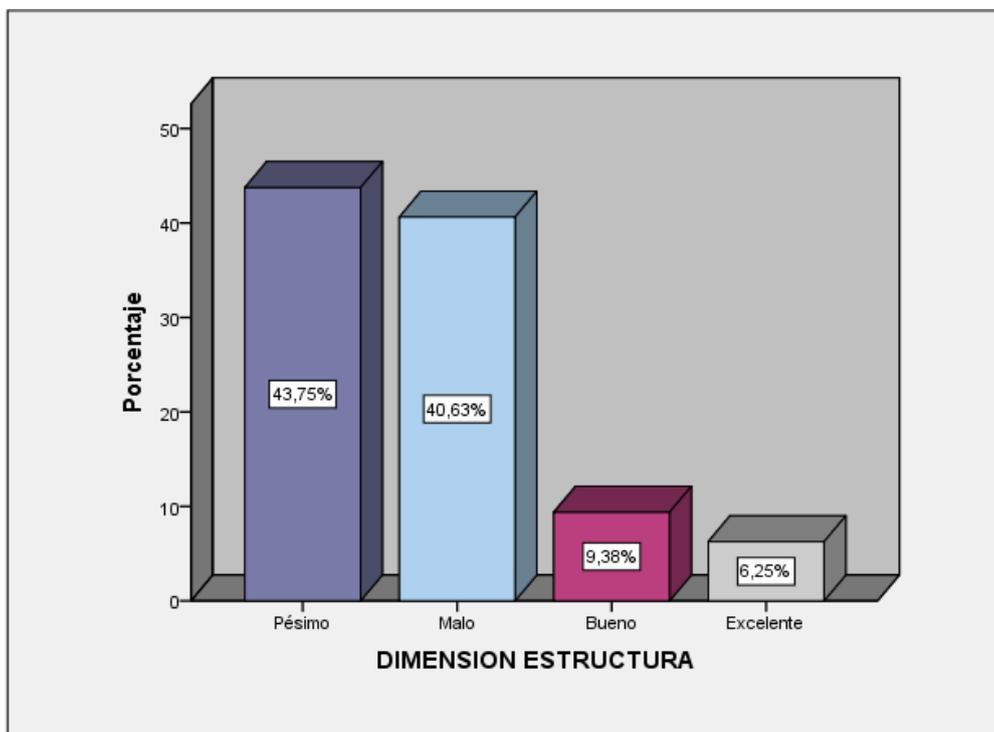


Figura 14. Dimensión estructura según niveles

Referente a la dimensión Responsabilidad del Clima Organizacional, la tabla 15 muestran los resultados obtenidos mediante el baremo aplicado para su evaluación, donde la dimensión se encuentra en el nivel pésimo con el 56.25% con una frecuencia de 18, con el 28.13% en el nivel malo con una frecuencia de 9, con el 9.4% en el nivel bueno con una frecuencia de 3 y con solo 6.25% se ubica en el nivel excelente con una frecuencia de 2. La percepción de los colaboradores hacia esta dimensión es negativa.

Tabla 15

Dimensión Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Pésimo	18	56,3
	Malo	9	28,1
	Bueno	3	9,4
	<u>Excelente</u>	<u>2</u>	<u>6,3</u>
	<u>Total</u>	<u>32</u>	<u>100,0</u>

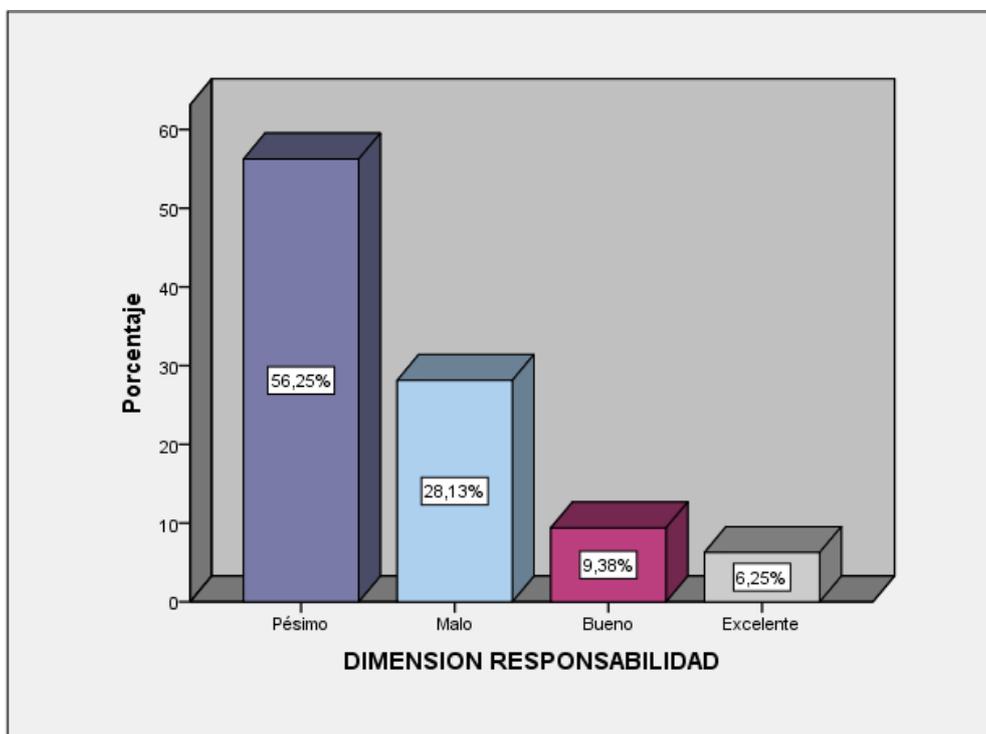


Figura 15. Dimensión Responsabilidad según niveles

Para la dimensión Recompensa, la tabla 16 muestran los resultados obtenidos mediante el baremo aplicado para su evaluación, donde la dimensión se encuentra en el nivel pésimo con un 59.38% con una frecuencia de 19, con el 25.00% se ubica en el nivel malo con una frecuencia de 8, con el 6.25% en el nivel bueno con una frecuencia de 2 y el 9.38% en el nivel excelente con una frecuencia de 3. Lo que da a conocer que para los colaboradores la percepción para esta dimensión es negativa.

Tabla 16

Dimensión Recompensa

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Pésimo	19	59,4
	Malo	8	25,0
	Bueno	2	6,3
	Excelente	3	9,4
	Total	32	100,0

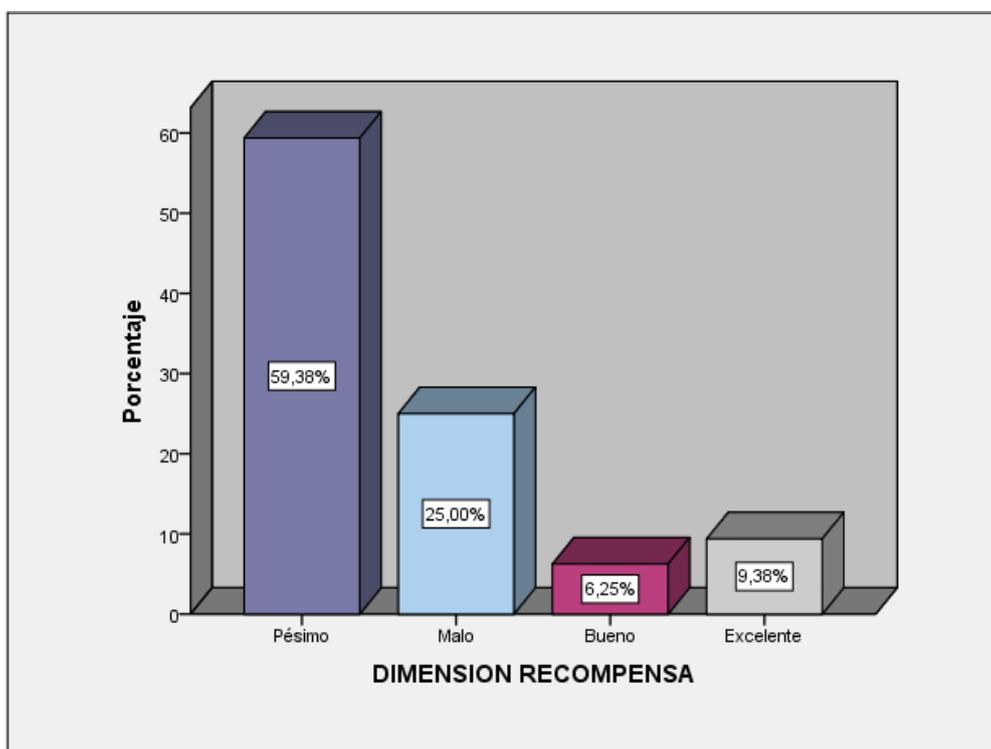


Figura 16. Dimensión Recompensa según niveles

Respecto a la dimensión Riesgo, la tabla 17 indican que los resultados obtenidos mediante el baremo aplicado para medirla, donde con el 37.50% se ubica en el nivel pésimo y en un nivel malo con una frecuencia de 12 en cada uno, con el 12.50% en el nivel bueno, y con el mismo porcentaje en un nivel excelente con una frecuencia de 4 en cada uno. La percepción de los colaboradores hacia esta dimensión es negativa.

Tabla 17

Dimensión Riesgo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Pésimo	12	37,5
	Malo	12	37,5
	Bueno	4	12,5
	<u>Excelente</u>	<u>4</u>	<u>12,5</u>
	Total	32	100,0

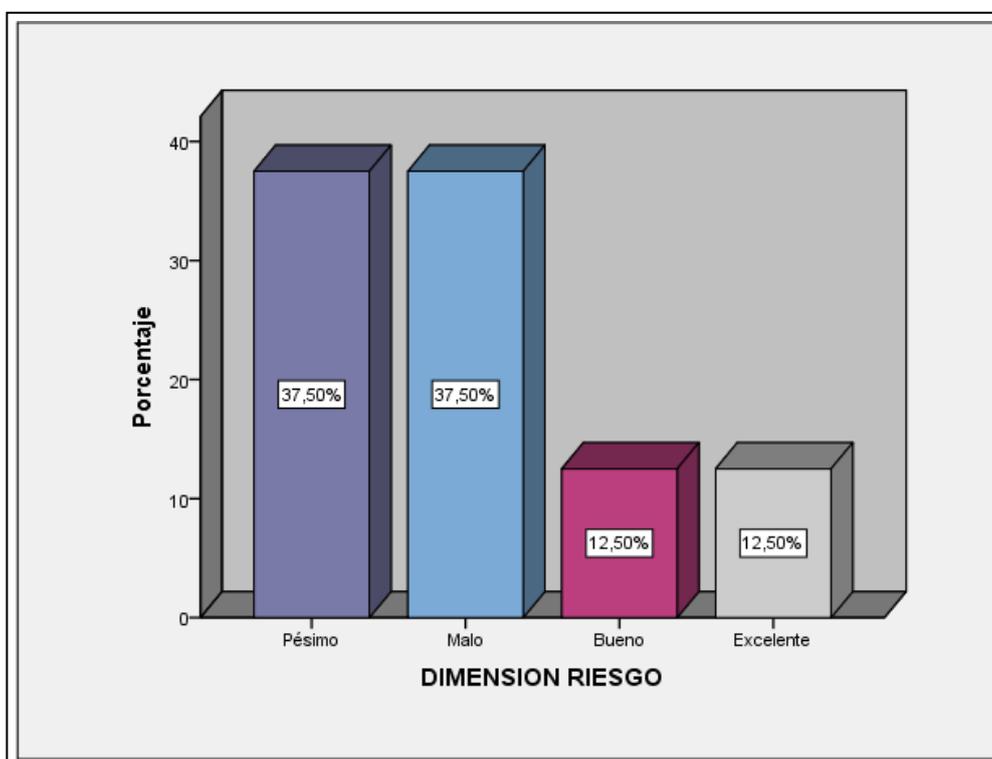


Figura 17. Dimensión Recompensa según niveles.

Para la dimensión Relaciones, la tabla 18 muestran los resultados obtenidos mediante el baremo aplicado para su evaluación, donde con el 50.00% la dimensión se encuentra en un nivel pésimo con una frecuencia de 16, con el 34.38% se ubica en el nivel malo con una frecuencia de 11, con el 12.50% en un nivel bueno con una frecuencia de 4 y solo con el 3.13% en el nivel excelente con una frecuencia de 1. Dando a conocer que la tendencia de la percepción de los colaboradores para esta dimensión es negativa.

Tabla 18

Dimensión Relaciones

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Pésimo	16	50,0
	Malo	11	34,4
	Bueno	4	12,5
	Excelente	<u>1</u>	<u>3,1</u>
	Total	32	100,0

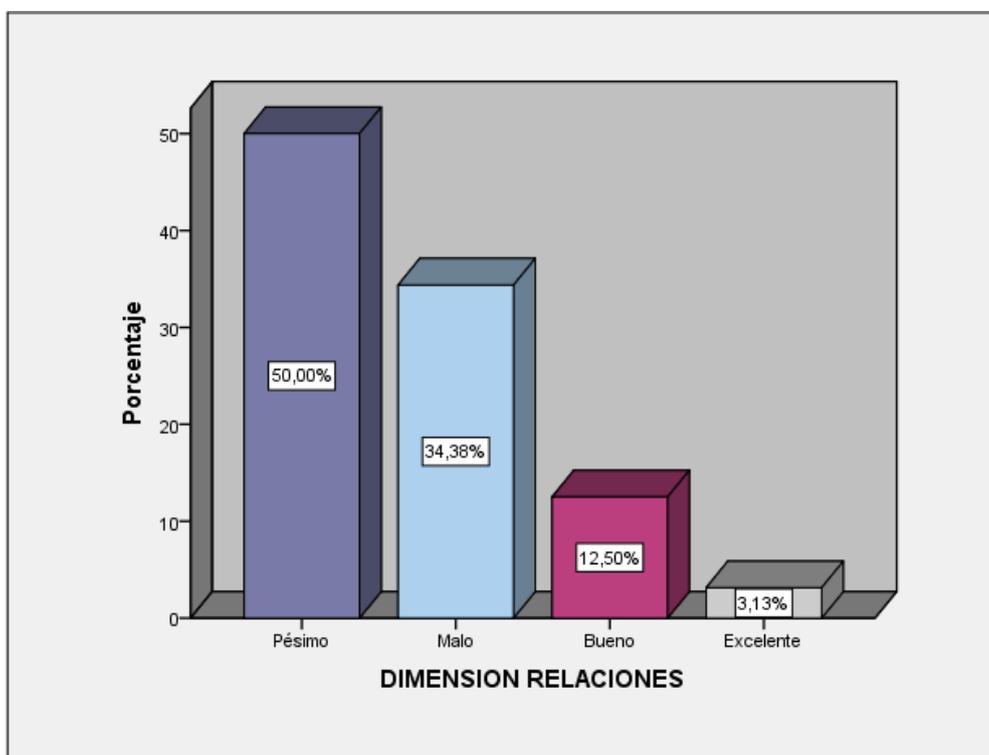


Figura 18. Dimensión Relaciones según niveles.

Para la dimensión Apoyo, la tabla 19 muestran los resultados obtenidos mediante el baremo aplicado para su evaluación, donde con el 62.50% se encuentra la dimensión en un nivel pésimo con una frecuencia de 20, con el 21.88% se ubica en el nivel malo con una frecuencia de 7, con el 6.25% en un nivel bueno con una frecuencia de 2 y con el 9.38% en el nivel excelente con una frecuencia de 3. Dando a conocer que la tendencia de la percepción de los colaboradores para esta dimensión es negativa.

Tabla 19

Dimensión Apoyo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Pésimo	20	62,5
	Malo	7	21,9
	Bueno	2	6,3
	Excelente	3	9,4
	Total	32	100,0

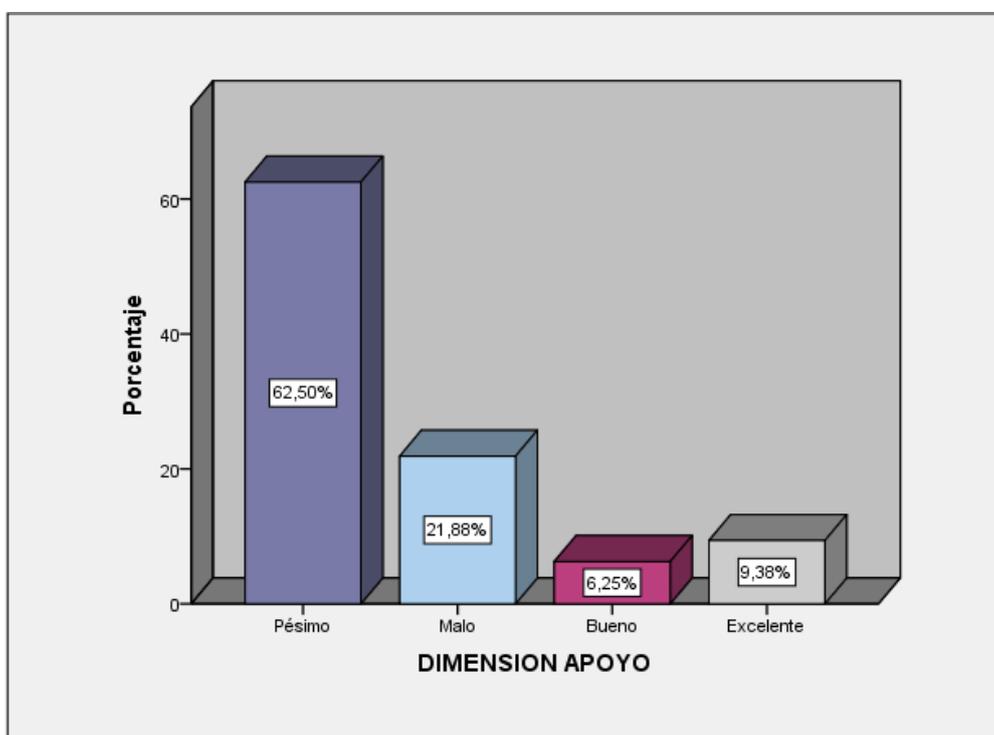


Figura 19. Dimensión Apoyo según niveles.

Respecto a la dimensión Estándares, la tabla 20 muestran los resultados obtenidos mediante el baremo aplicado para su evaluación, donde el nivel más alto donde se encuentra la dimensión es el pésimo con el 40.63% con una frecuencia de 13, con el 34.4% se ubica en el nivel malo con una frecuencia de 11, con el 18.8% en un nivel bueno con una frecuencia de 6 y el nivel más bajo es el excelente con el 6.34% con una frecuencia de 2. Dando a conocer que la percepción de los colaboradores hacia esta dimensión es negativa.

Tabla 20

Dimensión Estándares

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Pésimo	13	40,6
	Malo	11	34,4
	Bueno	6	18,8
	Excelente	<u>2</u>	<u>6,3</u>
	Total	32	100,0

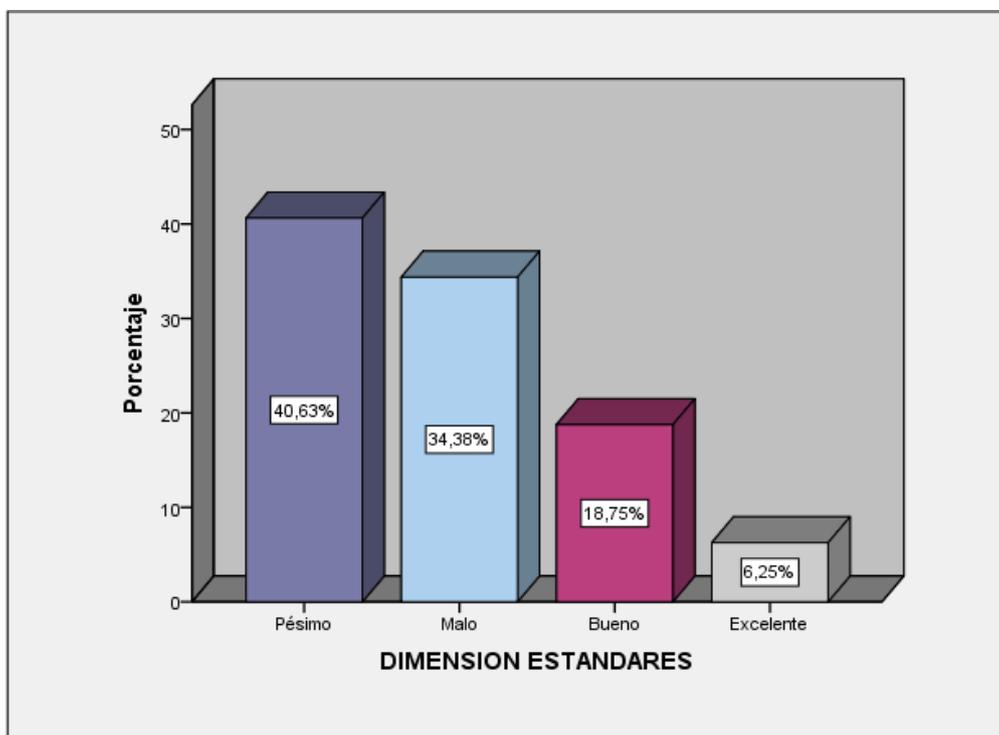


Figura 20. Dimensión Estándares según niveles.

Para la dimensión Conflicto, la tabla 21 muestran los resultados obtenidos mediante el baremo aplicado para su evaluación, donde con el 37.50% se ubica a la dimensión en el nivel pésimo con una frecuencia de 12, con el 40.63% se ubica en el nivel malo con una frecuencia de 13, con el 9.38% en un nivel bueno con una frecuencia de 3 y con el 12.50% en el nivel excelente con una frecuencia de 4. Dando a conocer que la percepción de los colaboradores hacia esta dimensión es negativa.

Tabla 21

Dimensión Conflicto

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Pésimo	12	37,5
	Malo	13	40,6
	Bueno	3	9,4
	Excelente	4	12,5
	Total	32	100,0

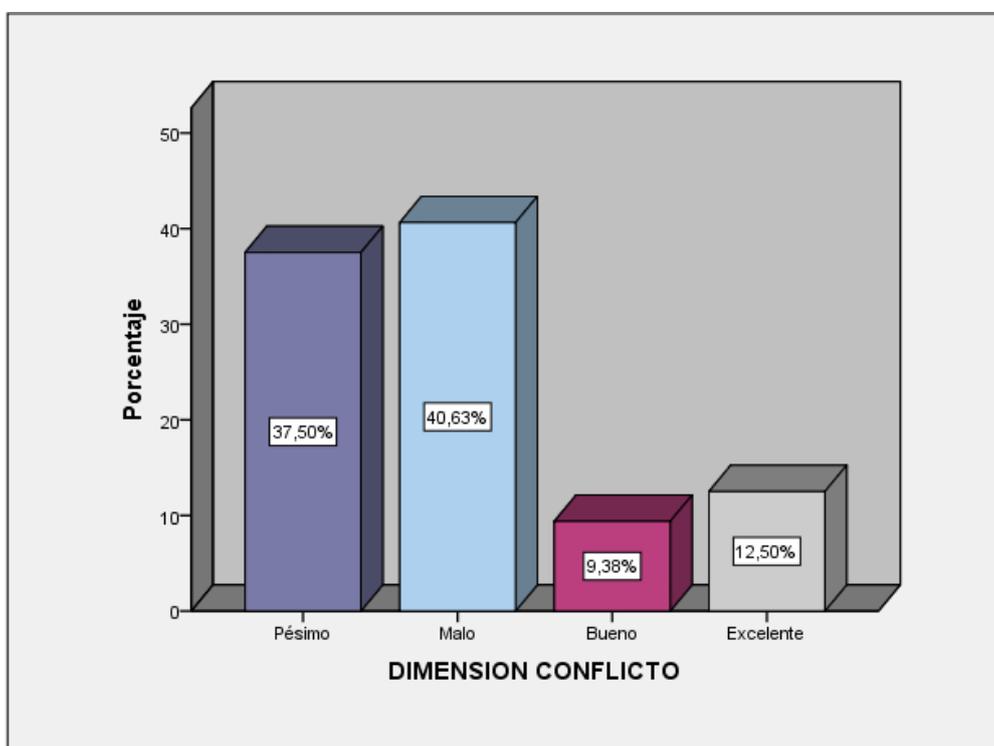


Figura 21. Dimensión Conflicto según niveles

Para la dimensión Identidad, la tabla 22 muestran los resultados obtenidos mediante el baremo aplicado para su evaluación, donde con el 46.88% se encuentra en un nivel pésimo con una frecuencia de 15, con el 31.25% se ubica en el nivel malo con una frecuencia de 10, con el 15.63% en un nivel bueno con una frecuencia de 5 y solo el 6.25% en un nivel excelente con una frecuencia de 2. Dando a conocer que la percepción de los colaboradores hacia esta dimensión es negativa.

Tabla 22

Dimensión Identidad

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Pésimo	15	46,9
	Malo	10	31,3
	Bueno	5	15,6
	Excelente	2	6,3
	Total	32	100,0

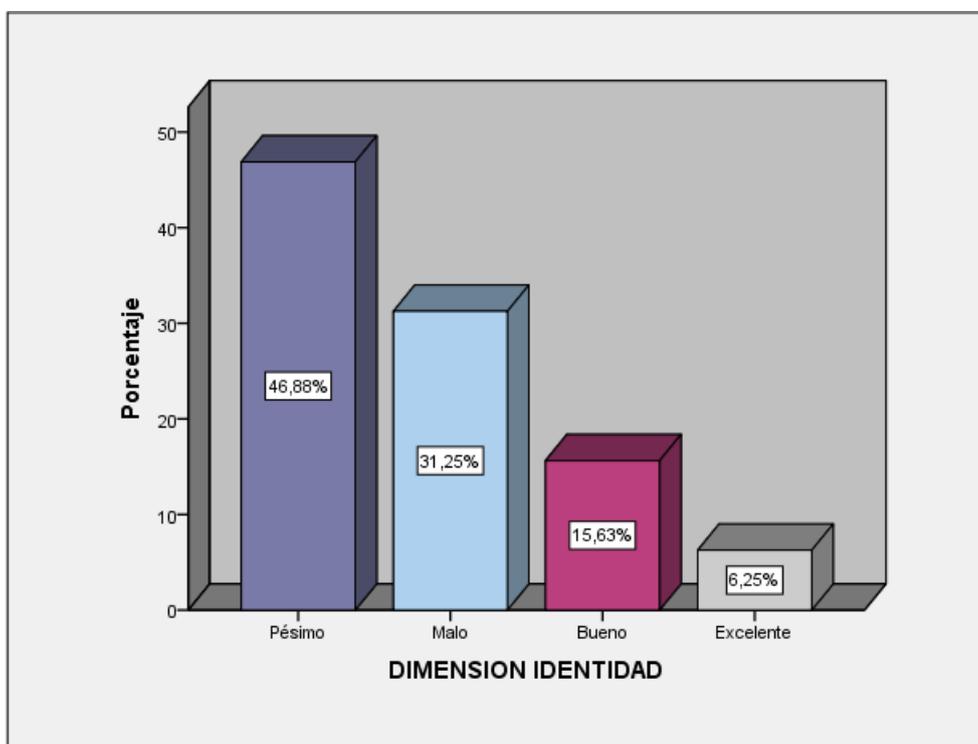


Figura 22. Dimensión Identidad según niveles

Los resultados en base al baremo aplicado para evaluar la variable Clima Organizacional como se aprecian en la tabla 23, donde con el 53.13% se ubica en el nivel pésimo con una frecuencia de 17, con el 31.25% en el nivel malo con una frecuencia de 10, mientras que con el 9.38% está en el nivel bueno con una frecuencia de 3 y solo con el 6.25% en el nivel excelente con una frecuencia de 2. Dando a conocer que la percepción de los colaboradores hacia esta variable es negativa.

Tabla 23

Variable Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Pésimo	17	53,1
	Malo	10	31,3
	Bueno	3	9,4
	<u>Excelente</u>	<u>2</u>	<u>6,3</u>
	Total	32	100,0

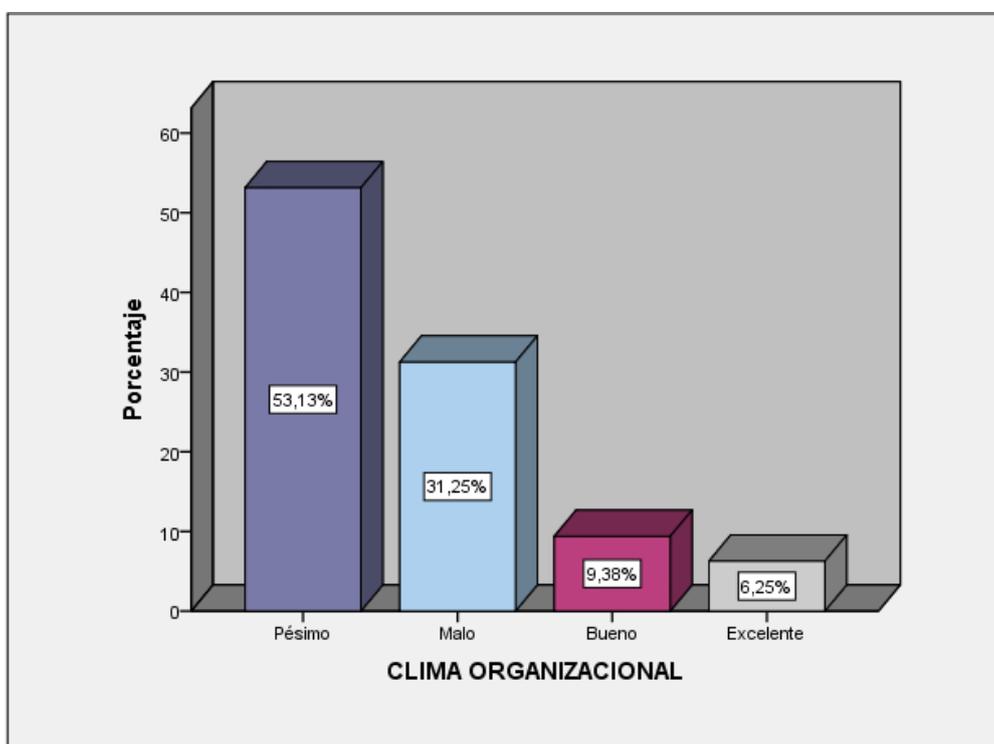


Figura 23. Variable Clima organizacional según niveles

Los resultados obtenidos sobre las dimensiones del Clima Organizacional a través de las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa Concelac se pueden apreciar en la tabla 24, las cuales muestran que la dimensión de Responsabilidad se encuentra en peores condiciones con un 48% encontrados en los resultados, mientras que el mayor porcentaje lo obtuvo la dimensión de conflicto con un 56%; no obstante, los resultados siguen siendo negativos.

Tabla 24

Dimensiones de la variable Clima Organizacional

Dimensiones de Clima Organizacional	Porcentaje obtenido
Estructura	49%
Responsabilidad	48%
Recompensa	51%
Riesgo	54%
Relaciones	52%
Apoyo	51%
Estándares	54%
Conflictos	56%
Identidad	54%

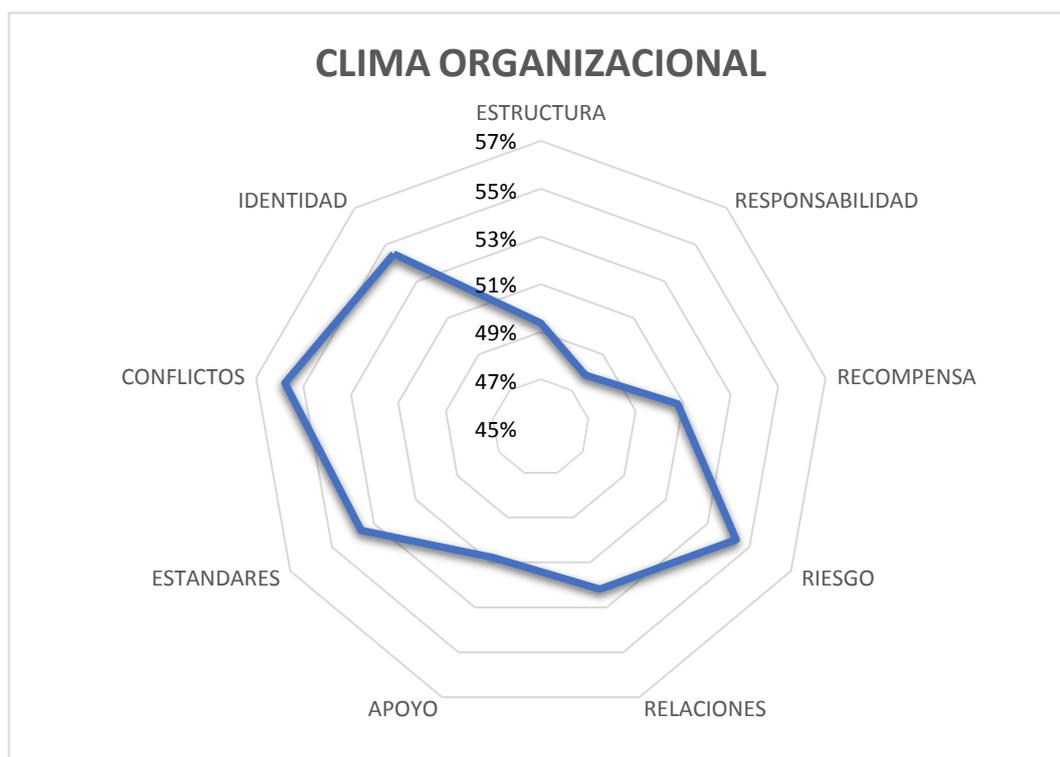


Figura 24. Dimensiones de la variable Clima organizacional

5.2.3. Resultados descriptivos Variable 2: Compromiso

La variable 2 Compromiso Organizacional según la propuesta de Meyer & Allen (1991) consta de 3 dimensiones: 1) Afectivo, 2) Normativo y 3) Continuidad.

Para la primera dimensión Compromiso Afectivo del CO, la tabla 25 expone los resultados obtenidos mediante el baremo aplicado para medirla, con el 34.38% se ubica en el nivel pésimo con una frecuencia de 11, y con un 46.88% en el nivel malo con una frecuencia de 15, con el 15.63% en el nivel bueno con una frecuencia de 5 y solo con el 3.13% se encuentra en un nivel excelente con una frecuencia de 1.

Tabla 25

Compromiso Afectivo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Pésimo	11	34,4
	Malo	15	46,9
	Bueno	5	15,6
	Excelente	1	3,1
	Total	32	100,0

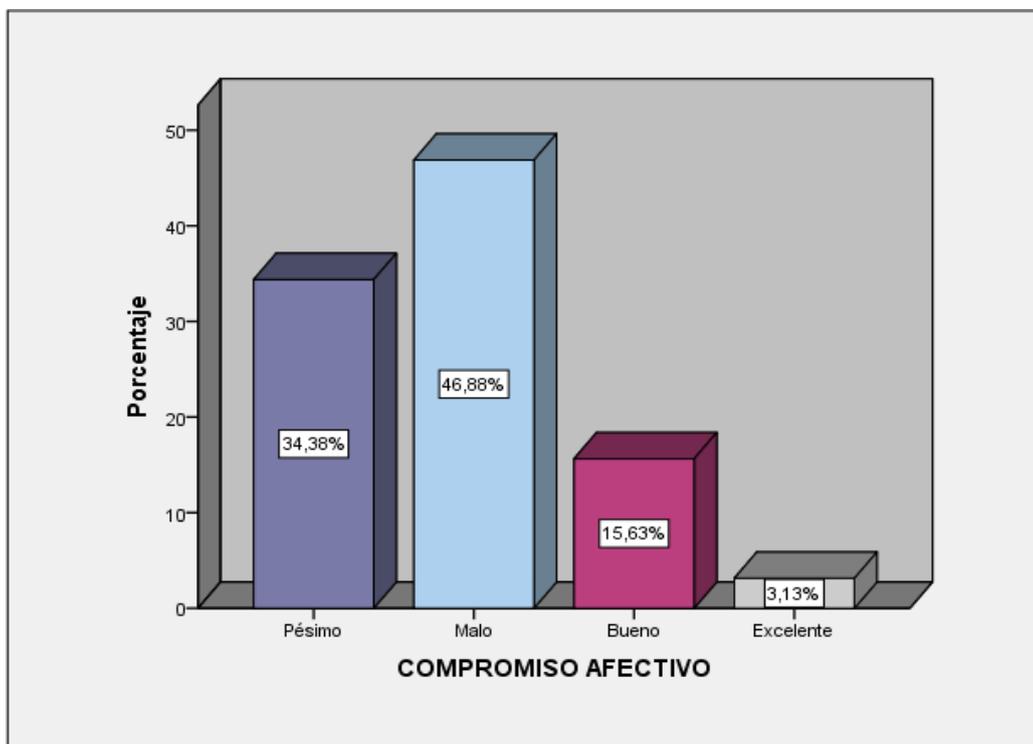


Figura 25. Compromiso Afectivo según niveles

Con relación a la dimensión Compromiso Normativo, la tabla 26 exponen los resultados obtenidos mediante el baremo aplicado para medirla, con el 50.00% se encuentra en el nivel pésimo con una frecuencia de 16, con el 37.50% en el nivel malo con una frecuencia de 12, el solo con el 12.50% se encuentra en un nivel bueno con una frecuencia de 4.

Tabla 26

Compromiso Normativo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Pésimo	16	50,0
	Malo	12	37,5
	Bueno	4	12,5
	Total	32	100,0

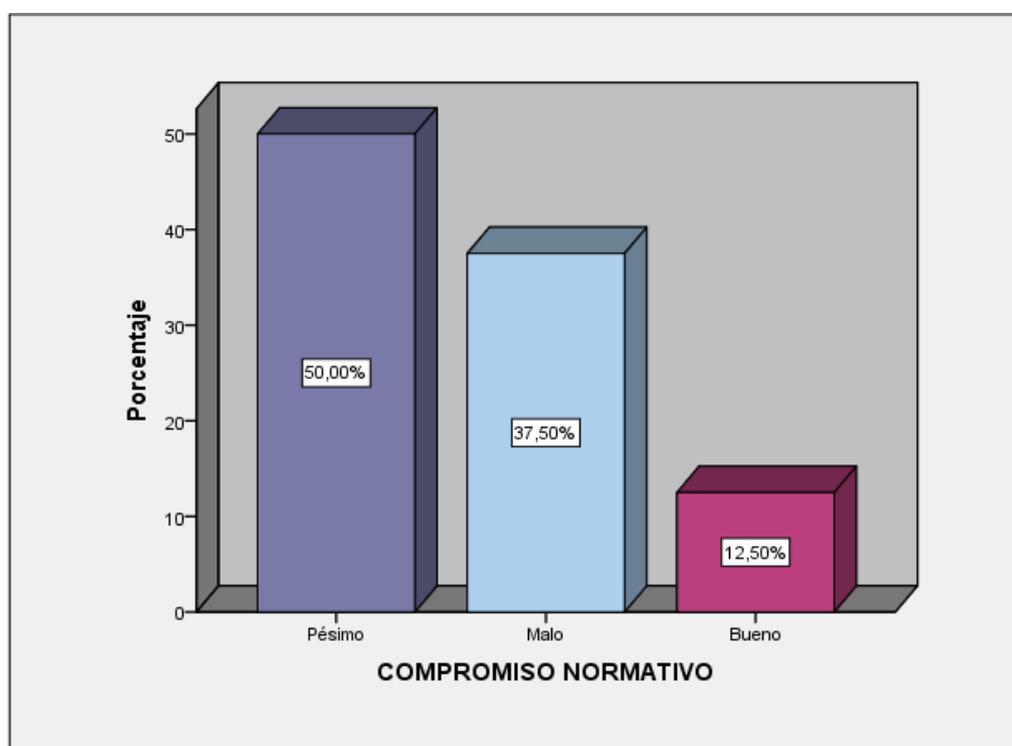


Figura 26. Compromiso Normativo según niveles

Con relación a esta dimensión sobre el Compromiso Continuidad, la tabla 27 da a conocer los resultados obtenidos mediante el baremo aplicado para medirla, donde con

el 50.00% se ubica en el nivel pésimo con una frecuencia de 16, con el 34.38% se encuentra en el nivel malo con una frecuencia de 11, con el 12.50% en el nivel bueno con una frecuencia de 4 y solo con el 3.13% en el nivel excelente con una frecuencia de 1.

Tabla 27

Compromiso de Continuidad

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Pésimo	16	50,0
	Malo	11	34,4
	Bueno	4	12,5
	Excelente	<u>1</u>	<u>3,1</u>
	Total	32	100,0

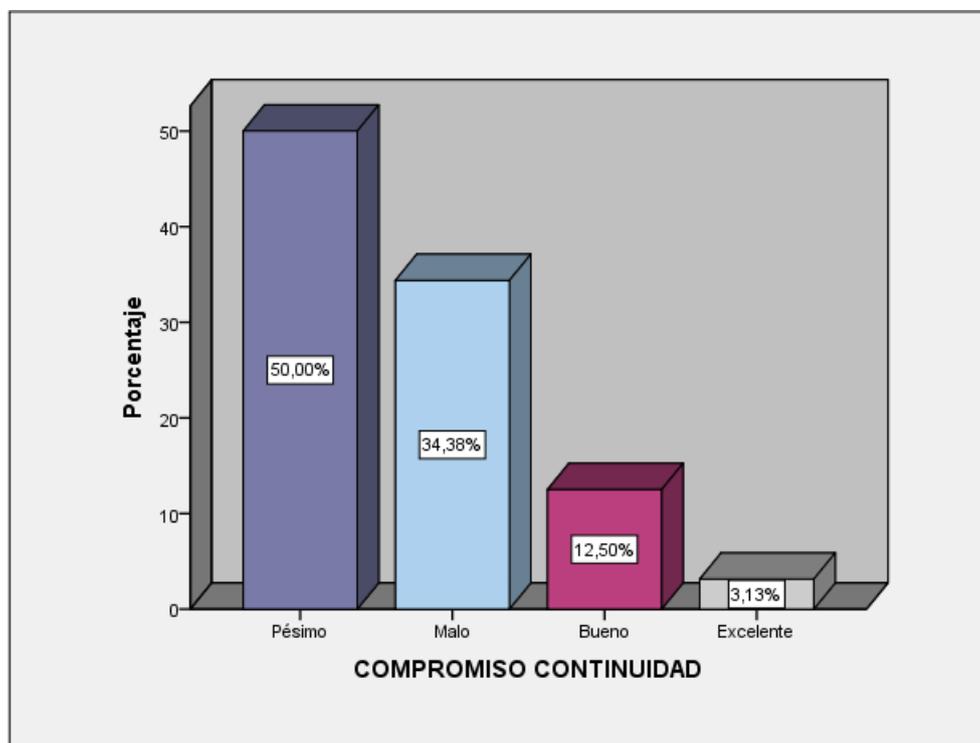


Figura 27. Compromiso de Continuidad según niveles

Para la variable Compromiso Organizacional, la tabla 28 muestran los resultados obtenidos mediante el baremo aplicado para su evaluación, donde con el 67.50% se ubica en el nivel pésimo con una frecuencia de 14, con el 37.5% se encuentra en el nivel malo

con una frecuencia de 12, con el 15.6% en el nivel bueno con una frecuencia de 5 y con el 3.1% en el nivel malo con una frecuencia de 1.

Tabla 28

Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Pésimo	14	43,8
	Malo	12	37,5
	Bueno	5	15,6
	Excelente	1	3,1
	Total	32	100,0

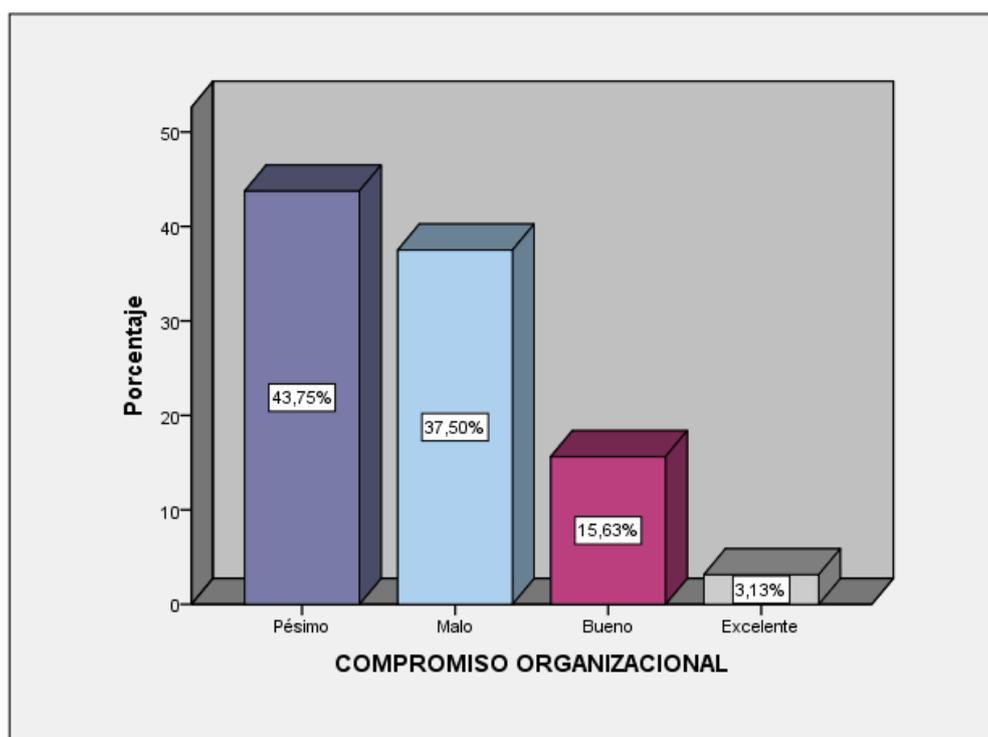


Figura 28. Variable Compromiso Organizacional

Los resultados obtenidos sobre las dimensiones del Compromiso Organizacional a través de las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa Concelac se pueden apreciar en la tabla 29, las cuales muestran que la dimensión Continuidad se encuentra en peores condiciones con un 44.57% encontrados en los resultados, mientras que el

mayor porcentaje lo obtuvo la dimensión de conflicto con un 48.96%; siendo los resultados negativos.

Tabla 29

Dimensiones de la variable Clima Organizacional

Dimensiones de Compromiso Organizacional	Porcentaje obtenido
Afectivo	48.96%
Normativo	45.09%
Continuidad	44.57%



Figura 29. Dimensiones de la variable Compromiso Organizacional

5.2.4. Relación entre Clima y Compromiso

El objetivo de este estudio fue conocer la correspondencia entre el clima organizacional y las dimensiones del CO de los colaboradores en la empresa Concelac.

Este estudio muestra los vínculos entre ambas variables con un coeficiente R-Spearman de 0.838, lo que ayuda a conocer la relación positivamente fuerte entre las dos variables.

Este hallazgo también apoya los puntos de vista de que un clima organizacional positivo puede aumentar la percepción positiva de los colaboradores hacia su organización y luego aumentar su compromiso con su organización. Similar resultado de correspondencia alta entre las variables obtuvo el autor Berberoglu (2018) y Daniel (2017).

A partir de los resultados del estudio, se puede concluir que existe una fuerte correlación positiva entre el clima organizacional y el CO de los colaboradores. Esto implica que cuando los colaboradores tienen una percepción positiva de su clima organizacional, es más probable que se sientan comprometidos con su organización. Por otro lado, las percepciones negativas del clima organizacional pueden hacer que los empleados se retiren y no se comprometan con su organización.

Los resultados del estudio también indicaron que las dimensiones del clima que se analizaron en este estudio tuvieron como promedio puntuaciones dentro de los rangos pésima y mala en más del 60%, indicando la percepción actual de los participantes. Esto puede deberse a factores como carga laboral, falta de comunicación, pocas capacitaciones, metas altas, entre otros. Lo que coincide con una investigación anterior realizada por Decruz (1997).

5.2.4.1. Prueba de Hipótesis General.

a. Planteamiento de la Hipótesis.

H₀: No existe relación positiva entre el clima organizacional y el compromiso organizacional, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín 2022.

H₁: Existe relación positiva entre el clima organizacional y el compromiso organizacional, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín 2022.

b. Selección del estadístico.

El estadígrafo para la prueba es el Rho de Spearman acorde a lo obtenido por la prueba de Shapiro-Wilk, se puede apreciar a continuación:

Tabla 30

Prueba de Shapiro-Wilk de la variable Clima Organizacional

Clima Organizacional	
N	32
Estadístico de prueba	,749
Sig.	,000

c. Coeficiente de correlación.

Tabla 31

Prueba estadística para la hipótesis general

Correlaciones					
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	de	Clima Organizacional	Compromiso Organizacional
				1,000	,838
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		32	32
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	de	,838	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		32	32

d. Decisión y conclusión estadística.

Dado que el valor $p = 0.000$, es menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Con un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.838, da a conocer una correlación positiva entre las variables acorde a la escala de correlación propuesta por los autores Boroujeni y Hematian (2014) y a un nivel de p menor a 0.05 de la empresa Concelac.

5.2.4.2. Prueba de Hipótesis 1.

a. Planteamiento de la Hipótesis.

H_0 : No existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión compromiso afectivo, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín 2022.

H_1 : Existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión compromiso afectivo, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín 2022.

b. Selección del estadístico.

El estadígrafo para la prueba es el Rho de Spearman acorde a lo obtenido por la prueba de Shapiro-Wilk, se puede apreciar a continuación:

Tabla 32

Prueba de Shapiro-Wilk de la dimensión 1

Compromiso Afectivo	
N	32
Estadístico de prueba	,828
Sig.	,000

c. Coeficiente de correlación.

Tabla 33

Prueba estadística para la hipótesis específica 1

Correlaciones					
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Clima Organizacional	de	Clima Organizacional	Compromiso Afectivo
				Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		32	32
	Compromiso Afectivo	Compromiso Afectivo	de	,753	1,000
		Coefficiente de correlación		,000	.
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		32	32

d. Decisión y conclusión estadística

Dado que el valor $p = 0.000$, es menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar a hipótesis alterna.

Con un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.753, se da a conocer una correlación positivamente fuerte entre la variable clima organizacional y la dimensión compromiso afectivo en la empresa Concelac, acorde a la escala de correlación propuesta por los autores Boroujeni y Hematian (2014) y con un valor de p igual a 0.000.

5.2.4.3. Prueba de Hipótesis 2.*a. Planteamiento de la Hipótesis.*

H_0 : No existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión compromiso normativo, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín 2022.

H_1 : Existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión compromiso normativo, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín 2022.

b. Selección del estadístico.

Tabla 34

Prueba de Shapiro-Wilk de la dimensión 2

Compromiso Normativo	
N	32
Estadístico de prueba	,758
Sig.	<u>,000</u>

c. Coeficiente de correlación.

Tabla 35

Prueba estadística para la hipótesis específica 2

Correlaciones				
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	de	
			Clima Organizacional	Compromiso Normativo
			1,000	,629
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	,629	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

d. Decisión y conclusión estadística

Dado que el valor $p = 0.000$, es menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Con un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.629, da a conocer una correlación positivamente moderada fuerte entre la variable clima organizacional y la dimensión compromiso normativo en la empresa Concelac, acorde a la escala de correlación propuesta por los autores Boroujeni y Hematian (2014) y a un nivel de p igual a 0.000.

5.2.4.4. Prueba de Hipótesis 3.

a. Planteamiento de la Hipótesis.

H₀: No existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión compromiso de continuidad, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín 2022.

H₁: Existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión compromiso de continuidad, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín 2022.

b. Selección del estadístico.

Tabla 36

Prueba de Shapiro-Wilk de la dimensión 3

Compromiso Continuidad	
N	32
Estadístico de prueba	,734
Sig.	,000

c. Coeficiente de correlación

Tabla 37

Prueba estadística para la hipótesis 3

Correlaciones					
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	de	Clima organizacional	Compromiso Continuidad
				1,000	,732
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		32	32
	Compromiso Continuidad	Coeficiente de correlación	de	,732	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		32	32

d. Decisión y conclusión estadística

Dado que el valor $p = 0.000$, es menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Con un coeficiente Rho de Spearman igual a 0.732, da a conocer una correlación positivamente moderada fuerte entre la variable clima organizacional y la dimensión compromiso de continuidad en la empresa Concelac, acorde a la escala de correlación propuesta por los autores Boroujeni y Hematian (2014) y a un nivel de p de 0.000.

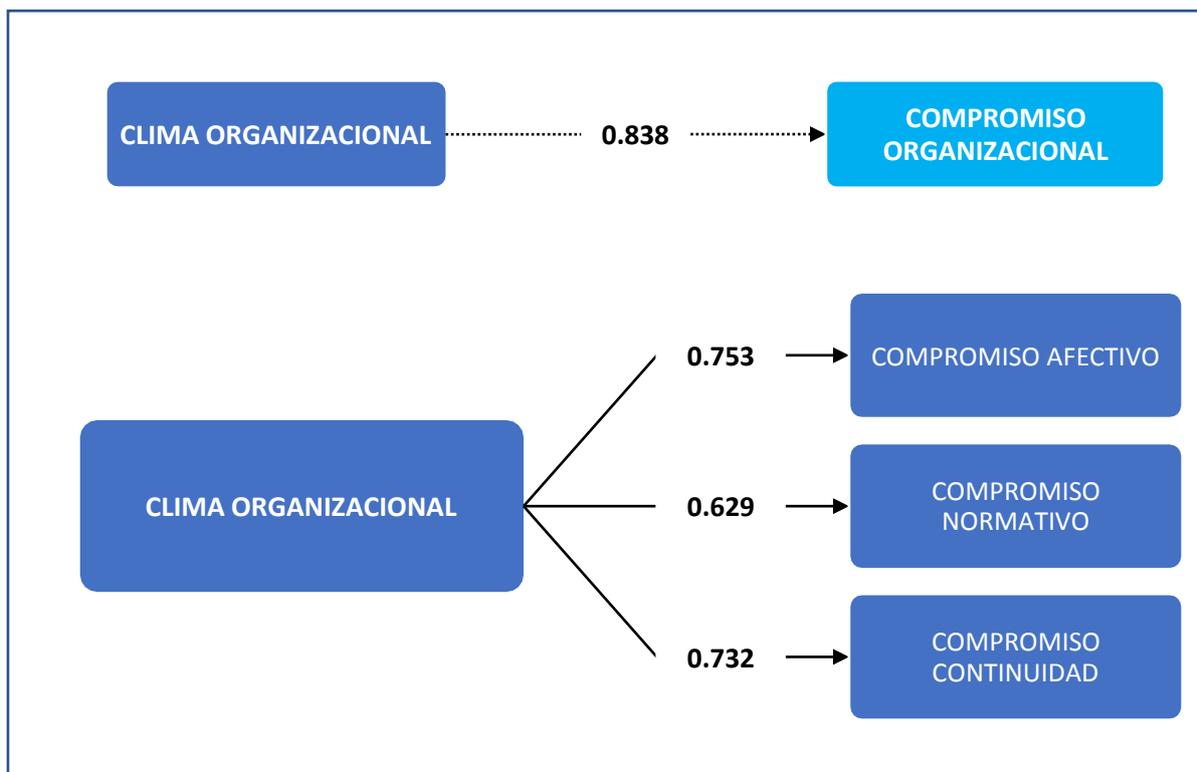


Figura 30. Resumen de resultados para el modelo teórico propuesto

Explica la correlación existente entre la variable clima organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional. La flecha discontinua explica que existe relación positiva entre el clima organizacional y el compromiso organizacional, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín 2022; así mismo, las flechas continuas muestran la relación positiva entre el clima organizacional y cada una de las dimensiones del compromiso organizacional. *Elaboración propia.*

5.3. Discusión de resultados

El propósito de la presente investigación ha sido proporcionar evidencia que, el compromiso tiene correlación con el clima laboral.

Los resultados del estudio arribaron a la conclusión de que entre el Clima organizacional y la dimensión compromiso afectivo están correlacionadas de forma positiva y fuerte con un coeficiente de 0.753. Lo anterior se sostiene con lo que halló Rodríguez (2019), indicando que, si los colaboradores tienen una percepción favorable sobre el clima organizacional, tendrán una mejor disposición.

En esa vertiente, Meyer & Allen (1991), señalan que los colaboradores que se comprometen con sus empresas comparten valores, y se esfuerzan en alcanzar las metas de esta, de esta forma actúan basados en sus valores personales. Por ello, es vital el ajuste entre los valores individuales con los de la organización.

Esta dimensión del compromiso es la que más destaca en las organizaciones, pues un colaborador que sigue en la empresa lo hace porque lo desea así, esto se da cuando sienten que son tratados como en familia.

En base a los resultados obtenidos entre el Clima organizacional y la dimensión compromiso normativo, se halló que están correlacionadas de forma positiva y moderadamente fuerte con un coeficiente de Spearman de 0.629. Lo que se argumenta con lo planteado por Seminario (2017) y Rodríguez (2019), pues mencionan que los colaboradores que perciben un clima adecuado sienten hacia la empresa una obligación moral de continuar en esta, en parte por las prestaciones salariales, o la necesidad de contar con algún beneficio económico.

Por otra parte, los resultados indicaron que entre el Clima organizacional y la dimensión compromiso de continuidad hay correlación moderadamente fuerte y positiva con un valor r de Spearman igual a 0.732, en este punto es interesante analizar que un buen clima aporta a que las personas en las empresas no sientan ese deseo de dejar la organización, lo que conllevaría

a costos por el abandono de los colaboradores. Los autores que encontraron similares resultados fueron Rodríguez (2019) y Seminario (2017)

Los resultados de este estudio revelaron que el clima organizacional contribuye significativamente a la variabilidad del compromiso organizacional de los empleados. En general, en este estudio se consolidó la investigación cuantitativa y se relacionó con varios aspectos de la literatura. La literatura indicó que el clima organizacional abarca una amplia gama de características, prácticas y políticas organizacionales que pueden ser percibidas de manera positiva o negativa por los colaboradores de la empresa.

Estas percepciones afectan en consecuencia a su comportamiento y bienestar laboral, así como a importantes resultados organizativos como el compromiso organizativo. Estos resultados cuantitativos contribuyen a la comprensión de cómo el clima organizacional corresponde con los aspectos del CO dentro de un entorno determinado.

Sobre la base de lo discutido hasta ahora, se puede concluir que el clima organizacional juega un papel importante en la mejora del CO de los colaboradores. Se observa que existe una correspondencia positiva fuerte entre los factores de compromiso organizacional y el clima organizacional de los trabajadores. Esto significa que el clima organizacional es positivamente proporcional con el compromiso organizacional y sus dimensiones.

Conclusiones

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten concluir que existe una correlación positiva y significativa entre la variable 1 clima organizacional y la variable 2 compromiso, con un $r = 0.838$. Lo que indica que se encontró evidencia empírica que apoya la hipótesis general planteada en el estudio “Existe relación positiva entre el clima organizacional y el compromiso organizacional, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción - Junín, 2022”. Por lo que se puede afirmar que, a mejor percepción del clima organizacional, mejor grado de compromiso de los trabajadores de la empresa Concelac.

Referente al primer objetivo específico, los resultados obtenidos permiten concluir que existe una relación positiva entre el clima organizacional y la primera dimensión del compromiso organizacional (compromiso afectivo) con un $r = 0.753$. Lo que indica que se encontró evidencia empírica que apoya la hipótesis específica planteada en el estudio “Existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión compromiso afectivo, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción - Junín, 2022”. Por lo tanto, se puede afirmar que, a mejor percepción del clima organizacional, mejor grado de compromiso afectivo.

Así mismo, para el segundo objetivo específico, los resultados obtenidos permiten concluir que existe una relación positiva entre el clima organizacional y la segunda dimensión del compromiso organizacional (compromiso normativo) con un $r = 0.629$. Lo que indica que se encontró evidencia empírica que apoya la hipótesis específica planteada en el estudio “Existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión compromiso normativo, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción - Junín, 2022”. Por lo tanto, se puede afirmar que, a mejor percepción del clima organizacional, mejor grado de compromiso normativo.

Por último, para el tercer objetivo específico, los resultados obtenidos permiten concluir que existe una relación positiva entre el clima organizacional y la tercera dimensión del compromiso organizacional (compromiso continuidad) con un $r = 0.732$. Lo que indica que se encontró evidencia empírica que apoya la hipótesis específica planteada en el estudio “Existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión compromiso de continuidad, en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción - Junín, 2022”. Por lo tanto, se puede afirmar que, a mejor percepción del clima organizacional, mejor grado de compromiso normativo.

Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos donde la relación entre la variable Clima y Compromiso Organizacional es positiva, con un $r = 0.838$. Es necesario que la empresa Concelac tome medidas para mejorar el clima organizacional haciendo énfasis en la dimensión de Responsabilidad la cual obtuvo los resultados más bajos (0.48 como resultado de favorabilidad) entre las nueve dimensiones con resultados negativo, se recomienda a la empresa Concelac asignar a los colaboradores mayor autonomía al desempeñar sus funciones. No obstante, no se deben de dejar de lado las otras dimensiones; ya que, también arrojaron resultados negativos, siendo el de mayor porcentaje y aun así negativa la dimensión de conflictos (0.56 como resultado de favorabilidad), para la cual se recomienda realizar actividades donde expresen sus opiniones de forma dinámica, dando sugerencias y soluciones sobre los problemas que se presenten en la empresa.

Así mismo se evidencia que el compromiso se encuentra en un nivel negativo, teniendo el más bajo resultado en la dimensión de continuidad (0.44 como resultado de favorabilidad), Se recomienda que la administración se involucre en el desarrollo laboral de sus colaboradores para conocer sus necesidades, mediante una buena supervisión y comunicación con el propósito de lograr un compromiso de continuidad. No obstante, se deben mejorar las otras 2 dimensiones, las cuales también obtuvieron resultados negativos; para la dimensión afectiva (0.48 como resultado de favorabilidad), la cual obtuvo el mayor porcentaje se recomienda priorizar la identificación e involucramiento de los colaboradores, implementando actividades para compartir mediante el deporte y paseos, donde se involucre a todos los colaboradores e incluso a sus familiares; por último, se recomienda mejorar el compromiso normativo (0.45 como resultado de favorabilidad) a través del sentimiento de obligación, de esta forma se generará una base sólida para su expansión, en la cual se requerirá contar con el personal capacitado, de confianza y con un alto nivel de compromiso para con la empresa Concelac.

Referencias Bibliográficas

- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista IIPSI*, 13(1), 163 - 172. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Alares. (2021). *Índice de medición de Empleados y Empleadas*. Obtenido de <https://web.alares.es/extranet/ndp/imea/ambiente-laboral/index.html>
- Allen, D., Shore, L., & Griffeth, R. (2003). The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118. Doi:10.1177/014920630302900107.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.
- Altez, E., & Arias, L. (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/625954/AltezS_E.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Arbaiza, L. (2014). *Cómo elaborar una Tesis de Grado*. Perú: Esan Ediciones.
- Arciniega, L. (2022). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? *Revista de Negocios ITAM*, 2(1), 21-23.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, N°200.

- Aryee, S., Budhwar, P., & Chen, Z. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 267-285.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Obtenido de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Beck, K., & Wilson, C. (2000). Development of affective Organizational commitment: A consequential examination of change with tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 114-136. Doi:10.1006/JVBE.1999.1712.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1),18-39. Doi:10.1186/s12913-018-3149-z.
- Boroujeni, I., & Hematian, A. (2014). Study of relationship between happiness and organizational commitment of offices staff in youth and sports ministry in Iran. *International Journal of Sport Studies*, 4(6), 733-737.
- Brooks, G., & Wallace, J. (2006). A discursive examination of the nature, determinants and impact organizational commitment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 44(1), 222.239. Doi:10.1037/0021-9010.81.4.358.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- CareerBuilder. (2018). *How much does temperature affect your productivity?* Obtenido de <https://www.careerbuilder.com/advice/how-much-does-temperature-affect-your-productivity>

- Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Mexico: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ª ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Cigna. (2021). *Estudio Covid-19 Global Impact de cigna*. Obtenido de https://www.cignainternational.com/static/www-cignainternational-com/stress-care/spain/docs/ESTUDIO_COVID_19_GLOBAL_IMPACT.PDF
- Creswell, J. (2003). *Research design: Qualitative, Quantitative and mixed methods approaches*. CA: Sage.
- Creswell, J. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. New Jersey: Pearson Education.
- Cropanzano, & Mitchell. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary . *Review Journal of Management*, 874.
- Daniel, L. (2017). *Relación entre clima y compromiso organizacional en dos grupos de empleados de una empresa de telecomunicaciones*. (Tesis Maestría). Universidad Autónoma de Nueva León. Monterrey, México. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/16541/1/1080291932.pdf>
- De La Cruz, P., & Matta, S. (2021). *Percepción Global de Estrés y Compromiso Organizacional en Teleoperadores de un Contact Center de Lima Metropolitana*. (Tesis pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654480/DeLaCruz_MP.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Decruz, G. (1997). *Organizational Climate and Organizational Commitment: a case in a Cement Factory*. (Tesis Maestría). University Utara Malaysia, Sintok. Obtenido de https://etd.uum.edu.my/846/2/1.George_DeCruz.pdf

- DeVellis, R. (1991). *Scale development: Theory and applications*. Newbury Park: Sage Publications.
- Echezuria, A., & Rivas, A. (2001). *Estudio de clima organizacional de la unidad de RRHH en una muestra de organismos públicos y empresas privadas*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP3607.pdf>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.
- Escobar, J., & Cuervo, M. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27-36.
- Flores, J., & Gómez, I. (2018). *Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624929/Flores_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Forehand, G., & Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361–382.
- Gallup. (2018). *Dismal Employee Engagement Is a Sign of Global Mismanagement*. Obtenido de <https://www.gallup.com/workplace/231668/dismal-employee-engagement-sign-global-mismanagement.aspx>
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace: 2022 Report*. Obtenido de <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>

- Glick, W. (1985). Conceptualizing and measuring organizational and psychological climate pitfalls multilevel. *The Academic of Management Review*, 601-16.
- Goncalves, A. (2000). *El Clima como término Organizacional*. Bogotá: Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Gouldner, A. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 161–178.
- Greenberg, J. (2010). *Behavior in Organizations*. Mexico: Pearson Education.
- Hair, J., Babin, B., Anderson, R., & Black, W. (2007). *Multivariate Data Analysis*. New York: Mcgraw Hill.
- Haritha, K., & Subrahmanyam, S. (2013). Organisational Climate: An Empirical Investigation in PennaCement Industries Limited (PCIL). *International Journal of Business and Management Invention*, 2(12), 12-20. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(2\)12/Version-2/B021202012020.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(2)12/Version-2/B021202012020.pdf).
- HAY Group. (2021). *Estilo de Vida y Clima laboral*. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/tribunas/hay-group/estilo-de-vida-y-clima-laboral>
- HAYS. (2022). *Guía del Mercado Laboral*. Obtenido de <https://www.legaltoday.com/wp-content/uploads/2022/01/GUIA-DEL-MERCADO-LABORAL-2022-HAYS.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Hernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Buenos Aires: McGraw-Hill.
- Hrebiniak, L., & Alutto, J. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 555-573.

- INFOABE. (2019). *Clima laboral*. Obtenido de <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/>
- Jans, N. (1989). Organizational commitment, career factors and career/life stage. *Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 247-266.
- Lewin, K. (1964). *Field theory in social change*. New York: Harper Torchbooks.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press .
- ManpowerGroup. (2021). *Encuestas de expectativas de Empleo Perú*. Obtenido de https://www.manpowergroup.pe/wps/wcm/connect/manpowergroup/d6f46874-b245-428d-aeb9-073572ab378f/PE_ES_MEOSbrochure_Q321.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_T=O=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA70QUFIPQ192H31-d6f46874-b245-428d-aeb9-073572ab378f-nDEIUk3
- Marín, M. (2003). *Relación entre clima y el compromiso organizacional en una empresa del Sector Petroquímico*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP9923.pdf>
- McGee, G., & Ford, R. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 638 – 642.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 61-89.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de

Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINANCIAL%20Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Morgan, M. (1994). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 58(3), 20-38. Doi:10.2307/1252308.

Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (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).

Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2005). *Human resource management*. New York: McGraw-Hill.

Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fedupel.

Pessoa, S. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad*. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile. Santiago, Chile. Obtenido de

http://campusesp.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis_%20Andrea%20Obreque%20Huenchuan.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Popper, K. (1980). *La lógica de la Investigación Científica*. Obtenido de <http://www.raularagon.com.ar/biblioteca/libros/Popper%20Karl%20-%20La%20Logica%20de%20la%20Investigacion%20Cientifica.pdf>

Raja, S., Madhavi, C., & Sankar, S. (2019). Influence of Organizational Climate on Performance in Manufacturing Industry. *Suraj Punj Journal For Multidisciplinary Research*, 9(3),147-157.

Reid, S. (1991). *Working with statistics: An introduction to quantitative methods for social scientists*. London: Blackwell Publishers.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearso Educación.

Rodriguez, P. (2019). *Relación entre el Clima Organizacional y el Compromiso Organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. (Tesis pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15222/Rodr%c3%adguez_Chevarr%c3%ada_Relaci%c3%b3n_clima_organizacional.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Ruíz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. (Tesis Maestría). Universidad del Pacífico. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

Salinas, P. (2002). *Metodología de la Investigación Científica*. Mérida, Venezuela: Universidad de los Andes.

Sancerni, M., Peiró, J., Gonzáles, Romá, V., & Meliá, J. (1998). El compromiso con el trabajo en la transición de la escuela al mundo laboral. *Revista de Psicología Social*, 4(3), 247 – 259.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students*. Mexico: Pearson education.

Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology* , 1(1), 3-30. Doi:10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x.

Schuler, R., & Jackson, S. (2006). *Human Resources management: positioning for the 21st century*. New York: West Publishing.

Sekeran, U. (2003). *Research Methods for Business: A skill building approach*. New York: John Wiley and Sons.

- Sells, S. (1988). *Handbook of Multivariate Experimental Psychology. Perspectives on Individual Differences*. Boston, MA: Cattell R.B. .
- Seminario, S. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa de tipo retail de Lima Metropolitana*. (Tesis pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622010/Seminario_V_S.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Shintr, S., & Bharamanaikar, S. (2017). A theoretical study on evolution of organisational climate, theories and dimensions. *International Journal of Science Technology and Management*, 652-657.
- Slack, F., Orife, J., & Anderson, F. (2010). Effects of commitment to corporate vision on employee satisfaction with their organization: An empirical study in the United States. *International Journal of Management*, 27(3), 421-437.
- Tett, R., & Meyer, J. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>.
- Trabajando.com. (2021). *70% de trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. Obtenido de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/70-de-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>
- Vicuña, L. (2006). *Clima organizacional de Litwin y stringer: Revisión psicométrica*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- What to Become. (2022). *48 Workplace Statistics — What Has Changed in 2022?* Obtenido de <https://whattobecome.com/blog/workplace-statistics/>
- Zapata, O. (2005). *Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas*. México: Pax México

Apéndices

Apéndice A: Matriz de Consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables de la investigación	Método y alcance de la investigación
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín, 2022?	Determinar la relación entre la percepción del clima organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín, 2022.	Existe relación positiva entre la percepción del clima organizacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín, 2022.	V1: Clima Organizacional V2: Compromiso Organizacional	Nivel: Correlacional Tipo: Básica
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Enfoque: cuantitativo Diseño: No experimental-transaccional Población: 33 colaboradores de la empresa
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín, 2022?	Establecer la relación entre el clima organizacional y la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín, 2022.	Existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín, 2022.	V21: Compromiso Afectivo V22: Compromiso Normativo	
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín, 2022?	Establecer la relación entre el clima organizacional y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín, 2022.	Existe relación positiva entre el clima organizacional y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín, 2022.	V23: Compromiso de continuidad	

<p>¿Qué relación existe entre la percepción del clima organizacional y la dimensión compromiso de continuidad en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre la percepción del clima organizacional y la dimensión compromiso de continuidad en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín, 2022.</p>	<p>Existe relación positiva entre la percepción del clima organizacional y la dimensión compromiso de continuidad en los colaboradores de la empresa Concelac, Concepción, Junín, 2022.</p>		<p>Muestra: 32 colaboradores.</p>
---	---	---	--	-----------------------------------

Apéndice B:

Cuestionario sobre Clima Organizacional y Compromiso Organizacional

Datos Generales de los participantes

Sexo	Femenino	()	1
	Masculino	()	2
Edad	18-25	()	1
	26-35	()	2
	36-45	()	3
	46-55	()	4
	56-59	()	5
	59 a más	()	6
Estado Civil	Soltero	()	1
	Casado	()	2
	Divorciado	()	3
	Conviviente	()	4
Grado de instrucción	Secundaria	()	1
	Técnico	()	2
	Estudiante universidad	()	3
	Titulado	()	4
	Postgrado	()	5
Tiempo labor en la empresa	menos de 1 año	()	1
	1 a 2 años	()	2
	2 a 3 años	()	3
	3 a 5 años	()	4
	más de 5 años	()	5
Área en la que labora	Administración	()	1
	Producción y logística	()	2
	Marketing	()	3
	Contabilidad	()	4
	comercio y ventas	()	5

Expresa su acuerdo o desacuerdo en cada uno de las interrogantes que se presentan a continuación, usando una escala del 1 al 4.

La escala de respuesta va del 1 al 4 donde:

1	2	3	4
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Número	ÍTEM	1	2	3	4
Dimensión Estructura					
1	En esta organización las tareas están claramente definidas				
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas				
3	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
4	Conozco claramente las políticas de esta organización				
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización				
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.				
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).				
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.				
9	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.				
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan				
Dimensión Responsabilidad					
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.				
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.				
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado				

14	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo				
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
16	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				
17	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades				
Dimensión Recompensa					
18	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.				
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas				
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.				
21	En esta organización hay muchísima crítica.				
22	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.				
23	Cuando cometo un error me sancionan.				
Dimensión Riesgo					
24	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.				
25	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.				
26	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia				
27	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.				
28	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.				
Dimensión Relaciones					
29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.				
30	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones				
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización				
32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí				

33	Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables				
Dimensión Apoyo					
34	n esta organización se exige un rendimiento bastante alto.				
35	La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.				
36	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.				
37	La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien				
38	Auí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño				
39	Me siento orgulloso de mi desempeño				
Dimensión Estándares					
40	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.				
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.				
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.				
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.				
44	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.				
Dimensión Conflicto					
45	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.				
46	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.				
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.				
48	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.				
49	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				
Dimensión Identidad					
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización.				
51	Siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.				

52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.				
53	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.				

A continuación, se expone 18 preguntas en relación a su trabajo actual. En base a sus sentimientos hacia la empresa en la que labora, indique su nivel de acuerdo o desacuerdo a cada una de las interrogantes.

La escala de respuesta va del 1 al 7 donde:

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Indiferente	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

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

Apéndice C:

Ficha Validación de Expertos



Ficha de Validación por Criterio de Experto

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Cristina Ñaña Baquerizo
 1.2. Grado académico / mención : Magíster con especialidad de Gestión del Talento Humano
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 064223379
 1.4. Cargo e institución donde labora:
 1.5. Autor(es) del instrumento : Shila Manrique
 1.6. Lugar y fecha : Huancayo, 27 Octubre de 2022

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Muy Buena
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
4. Organización	Presentación ordenada.					X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.					X
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
Conteo total de marcas		A		B	C	
				1	3	6

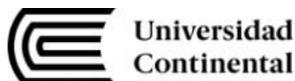
$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = 0.9 <$$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar X

4. Recomendaciones

Firma del Experto
 N° de colegiatura: CLAD-05662



Ficha de Validación por Criterio de Experto

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Jorge Maraño Aucasi
 1.2. Grado académico / mención : Magíster
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular :
 1.4. Cargo e institución donde labora: Administrador Financiera Credinka
 1.5. Autor del instrumento : Shila Manrique
 1.6. Lugar y fecha : Huancayo , 15.09.2022

2. Aspectos de la Evaluación

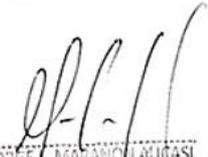
Indicadores	Criterios	Deficiente	Acceptable	Bueno
		1	3	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.		X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.		X	
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			X
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
Conteo total de marcas		A	B	C
			2	8

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = 0.92$$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar <input checked="" type="checkbox"/>

4. Recomendaciones


 JORGE MARAÑO AUCASI
 ADMINISTRADOR
 FINANCIERA HUANCAYO
 Financiera
CREDINKA S.A.



Ficha de Validación por Criterio de Experto

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Jorge Gonzales Salazar
 1.2. Grado académico / mención : Magister con especialidad en Recursos Humanos
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular :
 1.4. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.5. Autor del instrumento : Shila Manrique
 1.6. Lugar y fecha : Lima – 02.10.2022

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Aceptable	Bueno
		1	3	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.		X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.			X
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			X
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
Conteo total de marcas		A	B	C
			1	9

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = 0.96$$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar X

4. Recomendaciones

Es adecuado el instrumento para la investigación.

Firma:.....